

# Projet d'Établissement

*ESAT Valérie Bonafé*

**2026-2030**

Établissement et Service d'Accompagnement par le Travail Valérie Bonafé

138 chemin de Cabrilles – Les Fournials

81360 – MONTREDON-LABESSONNIÉ

Tél : 06 58 99 25 28 / [esat@apajh81.org](mailto:esat@apajh81.org)



# Préambule

Nous vous souhaitons la bienvenue au coeur du projet de l'ESAT Valérie Bonafé.

Ce projet s'inscrit dans le plan de transformation des ESAT qui date de début 2022.

C'est une évolution du cadre légal, une réaffirmation de la mission d'accompagnement par le travail des ESAT et des droits des travailleurs.

## **Qu'est ce que cela signifie ?**

L'acronyme ESAT évolue et devient « Etablissement et Service d'**Accompagnement** par le Travail » au lieu d' « aide par le travail ».

Les parcours professionnels des personnes sont dynamisés et sécurisés : l'orientation en ESAT devient « **parcours renforcé en emploi** » et permet à la personne d'évoluer librement en ESAT, en Entreprise Adaptée (EA) et en entreprise ordinaire.

Les trajectoires sont sécurisées avec l'instauration d'un **droit aux allers-retours**, sans nouvelle décision administrative de la MDA.

Une réelle simplification des démarches.

**L'ESAT Valérie Bonafé s'inscrit pleinement dans cette dynamique.**

Afin que les représentations changent, les mots doivent d'abord changer. Nous utilisons le terme "travailleur" uniquement lorsque nous parlons du statut et du cadre légal (droits...) car c'est le mot utilisé dans les lois, les décrets qui encadrent le fonctionnement des ESAT.

A la demande des travailleurs, lorsque nous parlons des professionnels qui exercent un métier à l'ESAT Valérie Bonafé, nous ne parlerons pas de travailleur d'ESAT mais d'**Agent Polyvalent**.

***Bienvenue à l'ESAT Valérie Bonafé 2.0***

# Le cadre d'élaboration du projet

## Un projet, pour quoi faire ?

### C'est un outil de **CONDUITE DES ÉVOLUTIONS**

Le Projet de l'ESAT s'appuie sur un plan d'actions global harmonisé avec les objectifs du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM), co-construit entre l'Agence Régionale de Santé (ARS) et l'APAJH du Tarn, et le Plan d'Amélioration Continue de la Démarche Qualité.

### C'est également un support de **MANAGEMENT**

Le projet de l'ESAT permet aux professionnels et aux agents polyvalents de repérer le sens de leurs pratiques et leur place dans l'organisation.

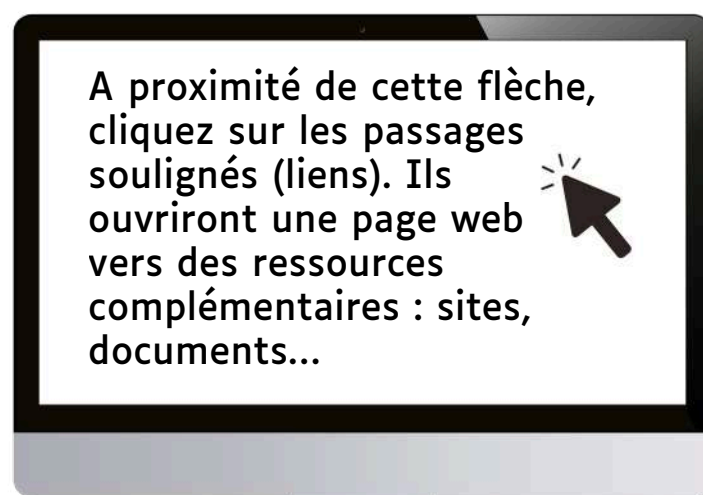
### C'est aussi un outil de **COMMUNICATION**

Le projet de l'ESAT est mis à disposition des personnes accompagnées et de leur entourage, des professionnels et des partenaires afin de permettre une meilleure compréhension des missions de l'ESAT.

### C'est un document de **POSITIONNEMENT**

C'est un document de référence qui régule les actions avec les partenaires, les autorités et les collectivités publiques.

### Projet interactif : mode d'emploi



## Comment a-t-il été réalisé ?

Le comité de pilotage du projet était constitué de professionnels de l'ESAT, de moniteurs d'atelier, d'agents polyvalents, de la cheffe de service, de la directrice, de la directrice adjointe, de la responsable qualité et de la chef de projet, Charlène Contant, pour les Cadres de Référence.

CADRAGE 1	25 mars 2025	CADRAGE DU PROJET et LANCEMENT DE LA DÉMARCHE
CADRAGE 2	25 mars 2025	ANALYSE ORGANISATIONNELLE
COFIL 1	10 avril 2025	LE PARCOURS DE L'AGENT POLYVALENT
COFIL 2	16 avril 2025	L'ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL
COFIL 3	15 mai 2025	RÉUNION AVEC LES PARTENAIRES
COFIL 4	15 mai 2025	STRATÉGIE PARTENARIALE
COFIL 5	6 juin 2025	PLAN D'ACTION
COFIL 6	27 juin 2025	FICHES-ACTIONS

## Comment la participation au Projet des agents polyvalents a-t-elle été facilitée et valorisée ?

Des groupes de travail ont été mis en place entre chaque COFIL Projet afin que tous les agents polyvalents et les moniteurs soient informés de l'avancement du projet. Les comptes-rendus des comités de pilotage sont en format diapo pour davantage de lisibilité.



# Glossaire

**APAJH du Tarn** : Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés du Tarn.  
**ARS** : Agence Régionale de Santé.  
**CAA** : Communication Alternative Augmentée.  
**CASF** : Code de l'Action Sociale et des Familles.  
**CD** : Conseil Départemental.  
**CIP** : Conseiller en Insertion Professionnelle.  
**CNSA** : Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie.  
**COFIL** : Comité de PIlotage.  
**CPOM** : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens.  
**CSE** : Comité Social et Économique.  
**CSSCT** : Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail.  
**CVS** : Conseil de la Vie Sociale.  
**DAR** : Dispositif d'Auto-Régulation.  
**DGAS** : Direction Générale de l'Action Sociale.  
**DGS** : Direction Générale de la Santé.  
**DUERP** : Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels.  
**DUI** : Dossier Usager Informatisé.  
**EA** : Entreprise Adaptée  
**ESAT** : Établissement et Service d'Accompagnement par le Travail.  
**ESSMS** : Établissements et Services Sociaux et Médico-Sociaux.  
**FALC** : Facile À Lire et À Comprendre.  
**FINESS** : Numéro Fichier National des Établissements Sanitaires et Sociaux.  
**HAS** : Haute Autorité de Santé.  
**MDPH** : Maison Départementale des Personnes Handicapées.  
**MDA** : Maison Départementale de l'Autonomie.  
**PCPE** : Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées.  
**PPP** : Projet Professionnel Personnalisé.  
**QVCT** : Qualité de Vie et des Conditions de Travail.  
**RBPP** : Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles.  
**RGPD** : Règlement Général sur la Protection des Données.  
**RPS** : Risques Psychosociaux.  
**SAAD** : Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile.  
**SAMSAH** : Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés.  
**SAVS** : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale.  
**SERAFIN-PH** : Système d'Évaluation des Ressources et de l'Adéquation des Financements des Prestations Handicap.

# Sommaire



L'APAJH DU TARN ..... p.5



L'ESAT VALÉRIE BONAFÉ ..... p.13



L'ACCOMPAGNEMENT SOCIO-PROFESSIONNEL .. p.25



L'EXPRESSION ET LA PARTICIPATION. . . p.37



DÉMARCHE QUALITÉ & GESTION DES RISQUES .... p.43



LE PLAN D' ACTIONS ..... p.48

LES ANNEXES ..... p.57



# Partie 1

# L'APA JH du Tarn

*Inauguration des nouveaux locaux de la  
blanchisserie  
de l'ESAT Valérie Bonafé, mai 2025*

*F. Ferrandi, Directrice Générale de l'APA JH du Tarn  
L. Blanc, Adjointe au Maire de St Sulpice La Pointe*

# Notre organisation



## SUR LE TARN

- Siège Social
- Dispositifs Soutenus
- ENFANTS ET ADOLESCENTS

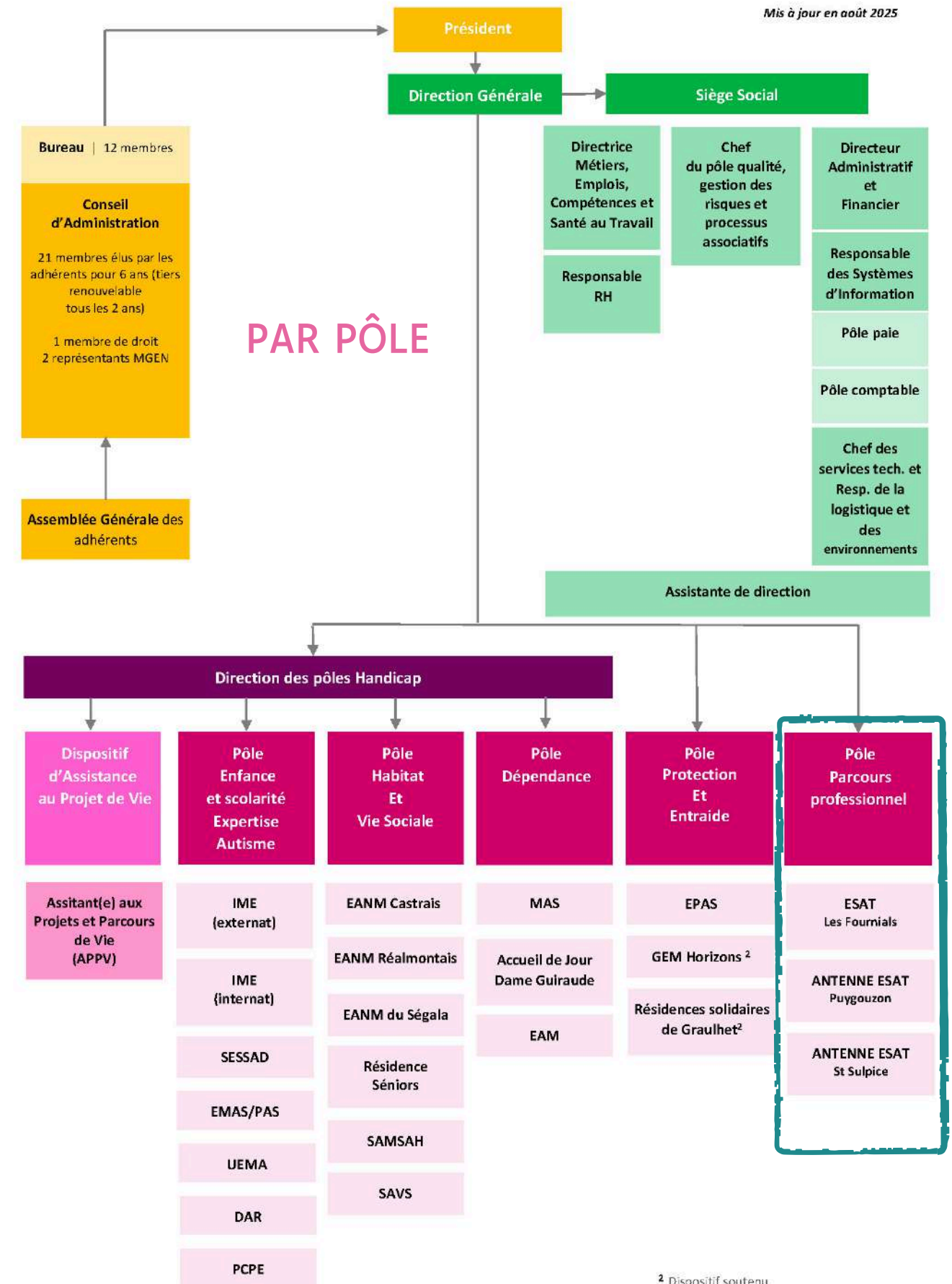
- ADULTES - Polyhandicap et dépendance
- ADULTES - Protection et entraide
- ADULTES - Habitat et vie sociale
- ADULTES - Parcours professionnel

**POUR ALLER PLUS LOIN**

[www.apajh81.org](http://www.apajh81.org)



Mis à jour en août 2025



<sup>2</sup> Dispositif soutenu

# Nos valeurs associatives

En 1972, des parents d'enfant en situation de handicap ont décidé de créer l'APAJH du Tarn. L'association milite pour que les personnes en situation de handicap soient reconnues comme des citoyens à part entière avec les mêmes droits et les mêmes devoirs que les autres citoyens.



## LA PRIMAUTÉ DE LA PERSONNE

L'APAJH du Tarn met en avant le respect dû à la personne.

Quelles que soient les particularités de chaque type de handicap, toutes les personnes ont droit à la reconnaissance d'humanité, de dignité et de citoyenneté.

La personne accueillie ou accompagnée doit :

- pouvoir choisir son devenir et participer pleinement à la construction de son projet de vie ;
- bénéficier, en fonction de ses capacités, de ses désirs et de son évolution de toutes les compensations nécessaires à son inclusion quels que soient ses difficultés et son âge.

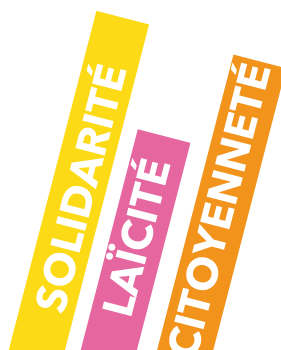


## LA LAÏCITÉ

Pour l'APAJH du Tarn, la laïcité s'exprime par la reconnaissance du caractère universel et positif de la différence dans toute réalité humaine et sociale.

Elle permet l'expression du respect de l'autre en tant que personne, dans ses convictions philosophiques, politiques, morales ou religieuses.

À l'APAJH du Tarn, chaque adhérent, chaque personne accueillie dans ses établissements et services, chaque membre du personnel a droit à ce respect et réciproquement a le devoir de reconnaître ce droit aux autres.



## L'ENGAGEMENT CITOYEN ET SOLIDAIRE

Depuis la loi fondatrice de 1901, les associations sont devenues un puissant moteur de sensibilisation des citoyens en favorisant un fonctionnement démocratique.

Le bénévolat, engagement personnel désintéressé au service d'une conviction pour la promotion des valeurs humanistes, demeure plus que jamais essentiel dans le mouvement associatif.

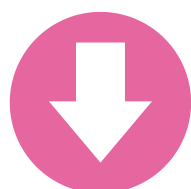
Pour l'APAJH du Tarn, ces valeurs de base de la dimension associative, sources et garanties concrètes de solidarité et d'efficacité reposent sur :

- la richesse du lien social qui se tisse entre les membres de l'association, personnes en situation de handicap, familles, militants et salariés : Facteur d'entraide et de dynamisme ;
- la capacité d'innovation, de proposition et de revendication ;
- l'expression et l'identification rapide et directe des attentes, désirs et besoins des personnes en situation de handicap, des familles et des proches dont l'expérience est irremplaçable.

# Notre projet associatif 2021-2025

## NOS ENGAGEMENTS POUR LES PROFESSIONNELS SALARIÉS

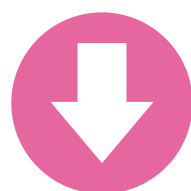
Pour une société inclusive qui prend en compte le parcours et les choix de vie de chacun !



Notre ambition est que chacune et chacun des salariés de l'association se sente bien dans son travail, puisse s'y épanouir, y trouver des satisfactions, la reconnaissance de ses compétences et du sens pour lui.

## NOS ENGAGEMENTS POUR LES PERSONNES ACCOMPAGNÉE

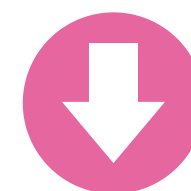
Pour une qualité de vie au travail qui prend en compte chaque parcours professionnel !



Notre ambition est de s'engager pour une mise en oeuvre effective des droits fondamentaux des personnes.

## LA VIE ASSOCIATIVE ; UNE ORGANISATION AU SERVICE DU PROJET POLITIQUE

Le militantisme à tous les étages pour rendre la société plus inclusive et plus adaptée à la prise en compte des situations individuelles !



Notre ambition est de pérenniser l'APAJH du Tarn et renforcer son action pour porter ce projet associatif pour la société tout entière.



**400 PERSONNES** accueillies ou accompagnées

en situation de handicap et/ou de dépendance

**806 majeurs** protégés accompagnés

**300 SALARIÉS**

**200 ADHÉRENTS**



**LE PROJET ASSOCIATIF 2021-2025**



*Expertise des équipes*

*Habitat choisi*

*Autodétermination*

*Développement des compétences*

*Projets innovants*

*Bien-être : social, moral, physique*

*Décloisonnement des pratiques professionnelles*

*Coopération inter-associative*

*Responsabilité Sociétale des Organisations*

*Droit d'expérimenter*

## La responsabilité sociétale de l'organisation

Dans un environnement marchand et concurrentiel, l'APAJH du Tarn inscrit son action gestionnaire dans le cadre de l'économie sociale et solidaire et du développement durable.

Ainsi, l'APAJH du Tarn crée et gère des établissements et services qu'elle veut innovants et évolutifs, en alliant éthique et économie, tout en s'appuyant sur les principes du développement durable.

Elle s'engage pour favoriser la qualité environnementale de ses activités dans l'objectif d'en limiter les impacts environnementaux.

Elle soutient les principes de l'équité sociale pour garantir à tous un accès aux ressources et services, et maintenir la cohésion sociale.

Dans sa mission d'intérêt général, l'APAJH du Tarn, qui gère des fonds publics alloués, veille toujours à ce que dans ses établissements et services, les conditions financières ne contrarient pas l'épanouissement des personnes et la qualité de leur accompagnement en favorisant une gestion des activités humaines sans préjudice pour l'Homme ou pour l'environnement.



## MEMBRES DE LA FÉDÉRATION APAJH

L'APAJH du Tarn est membre de la Fédération APAJH. Créée en 1962, l'Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés est une association loi 1901, reconnue d'utilité publique depuis 1974.

Elle fonde son action sur le respect des convictions individuelles et entend promouvoir la dignité des personnes en situation de handicap en œuvrant pour la mise en place de moyens favorisant leur complet épanouissement et leur meilleure intégration à toute forme de vie sociale.

La Fédération APAJH et les 93 associations départementales qu'elle fédère en France, gèrent plus de 700 établissements et services, accueillent plus de 32 000 personnes et emploient près de 14 000 salariés.

## De l'intégration à l'inclusion : en engagement pour l'accessibilité universelle

Garantir à la personne en situation de handicap que le milieu ordinaire où elle aspire à vivre, l'accueille, s'adapte et s'ajuste à ses attentes et besoins propres, constitue un devoir collectif de la nation afin d'assurer sa participation à la vie de la cité.

Pour l'APAJH du Tarn, la prise en compte du handicap concerne l'ensemble de la société ; l'inclusion ne saurait être une forme élaborée de l'intégration, mais bien le projet d'une société qui s'interdit d'exclure et assure à l'ensemble de ses citoyens, qu'ils soient en situation de handicap ou non, une réelle accessibilité à tous les lieux de vie ou espaces sociaux (écoles, universités, théâtres, ateliers...).

Ainsi, l'APAJH du Tarn participe à l'ambition de co-construire avec tous et pour tous une société inclusive, en façonnant les environnements pour que ces derniers s'adaptent à tous les individus sans distinction, leur permettant, chemin faisant, de vivre avec et parmi leurs semblables.



## DÉCOUVRIR L'APAJH en 4 minutes



# Notre Charte Managériale

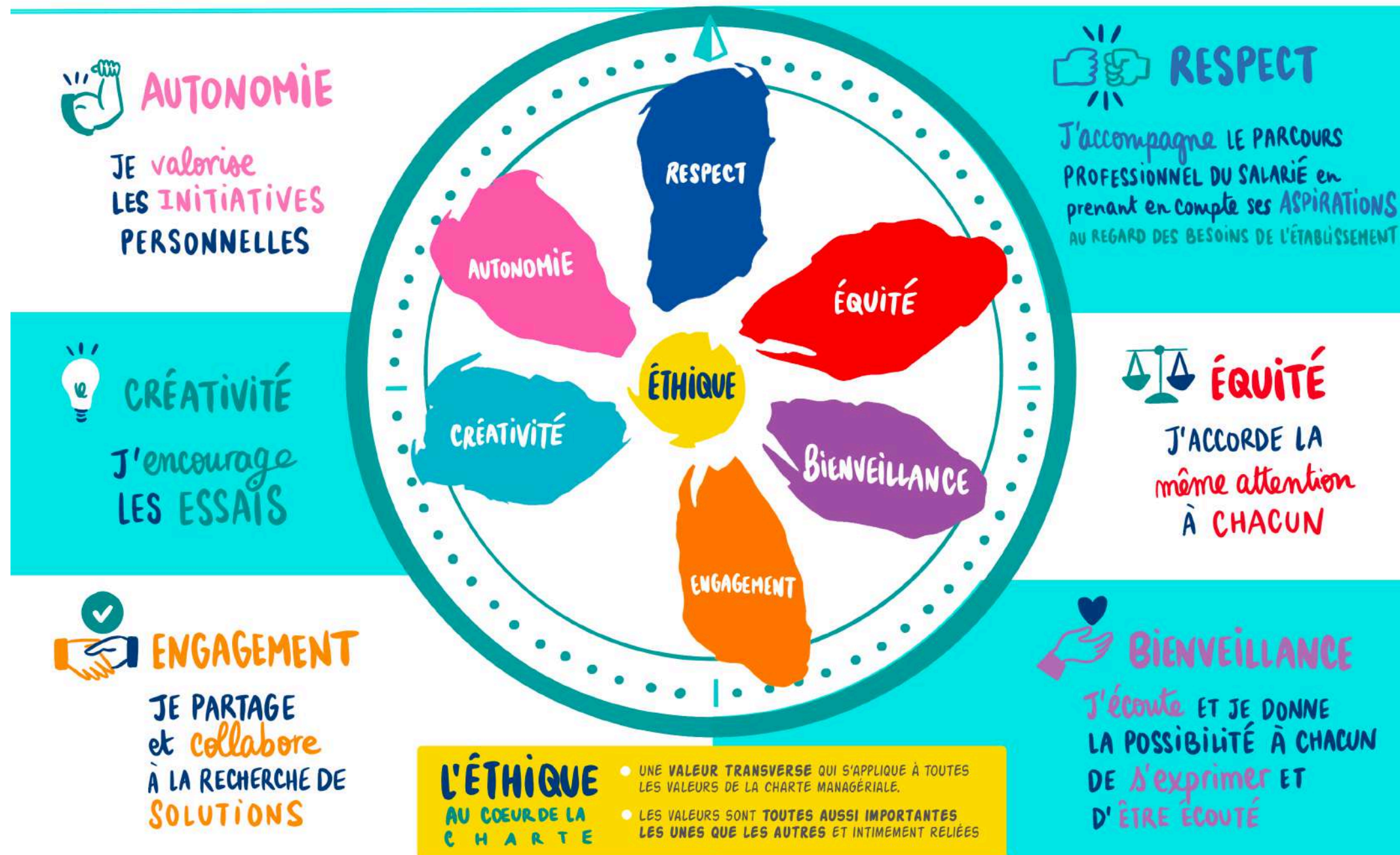
## ▶ Qu'est-ce qu'une charte managériale ?

C'est un référentiel pour l'organisation et le fonctionnement des structures. Les salariés s'engagent à la respecter, à la mettre en œuvre.

## ▶ Pourquoi une charte managériale ?

Créer une charte managériale c'est placer l'humain, les femmes et les hommes, au centre de nos préoccupations. Elle rend explicite ce qui est de l'ordre de l'implicite. La charte constitue notre socle commun. La collectivité fonde sa cohérence et sa réussite sur des repères auxquels chacun d'entre nous peut se reconnaître et s'identifier.

## CHARTÉ MANAGÉRIALE DE L' APAJH Du Tarn



# Notre Charte de Bientraitance

## Qu'est-ce qu'une charte de bientraitance ?

C'est un référentiel pour la mise en œuvre de la bientraitance. Les salariés s'engagent à la respecter, à la mettre en œuvre.

## Pourquoi une charte de bientraitance ?

Cette Charte Bientraitance fait référence à une préoccupation éthique constante dans l'accompagnement des personnes, en invitant chaque professionnel à une réflexion, à un partage et à une construction de pratiques professionnelles qui valorisent la participation des personnes accompagnées ainsi que des pratiques professionnelles innovantes.



## La Charte de bientraitance de l'APAJH du Tarn

Une approche partagée de la personne accompagnée : penser ensemble l'action pour bien agir

### LES DROITS

Je connais **les droits** des personnes que j'accompagne et j'**agis pour respecter, faire respecter et promouvoir ces droits.**

### LA DIGNITÉ

J'accompagne la personne qui est **singulière et unique**, avec considération et respect, au quotidien.

### LA CONFIANCE

Je crée un **environnement sûr et un climat** favorisant une **relation de confiance** avec la personne.

### L'OUVERTURE

J'ouvre et je partage ma pratique professionnelle **aux autres et à l'environnement.**

*Bientraitance*



*...au plus près des pratiques...*

### L'AUTODÉTERMINATION

Je crée les conditions qui favorisent **l'expression, l'autonomie et le pouvoir d'agir de la personne**

### LA NEUTRALITÉ

J'observe une **stricte neutralité religieuse, politique** et ne porte **aucun jugement moral** sur les valeurs et les choix de la personne et/ou de son entourage

### LA RÉCIPROCITÉ

Je construis une relation d'accompagnement basée sur une **réciprocité saine et sécurisante** pour la personne accompagnée.

### L'ENTOURAGE

Je reconnais et je valorise **le rôle des proches et des aidants** tout au long du parcours de la personne.

### L'ACCESSIBILITÉ

Je m'assure que **les informations** que je transmets et **la façon** dont je les transmets sont **adaptées à chaque personne** pour qu'elle les comprenne.

*... dans la valorisation et en positif...*



### LA RESPONSABILITÉ

Je suis **garant(e) et en responsabilité de la Bientraitance** des personnes en situation de vulnérabilité que j'accompagne.

### L'AMÉLIORATION

Je considère **la satisfaction de la personne et de ses proches** comme élément déterminant dans **l'amélioration continue de ma pratique professionnelle.**

### LA CONFIDENTIALITÉ

Je respecte la **confidentialité** des informations qui me sont confiées et **l'intimité** des personnes accompagnées

### LA PARTICIPATION

Je recherche, à chaque instant, le **consentement et la participation effective** de la personne à son accompagnement.



*...en veille permanente...*

# Notre positionnement éthique

## L'éthique de l'accompagnement et le respect de la dignité

Trois éléments rendent compte de l'exigence d'une réflexion éthique qui fonde l'action des professionnels dans le secteur médico-social en général et au sein de l'APAJH du Tarn en particulier.

- La vulnérabilité de la population accueillie ;
- L'articulation entre les dimensions individuelles et collectives du travail d'accompagnement ;
- L'évolution permanente du travail médico-social.

Il convient de réaffirmer la position d'acteur de la personne accompagnée et de considérer que les professionnels sont souvent aux prises avec des contradictions entre différentes logiques (autonomie/sécurité, médicales...).

**Concernant le champ de l'éthique, l'objectif est pour nous de favoriser le partage d'un langage commun basé sur une définition qui permette de situer l'éthique notamment au regard de la morale, du droit et de la déontologie.**



### La Bienveillance et l'Éthique au sein de l'APAJH du Tarn

*Le questionnement éthique comme acte professionnel à part entière*

La Charte bienveillance de l'APAJH du Tarn est un mouvement collectif des équipes professionnelles (salariés) et des bénévoles (adhérents/bénévoles) pour cultiver ensemble une posture d'humilité et de préoccupation éthique permanente.

#### La dignité, comme boussole



Toute intervention professionnelle trouve son socle dans la reconnaissance inconditionnelle de la dignité humaine, héritage direct de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme. Cela implique de dépasser ses représentations pour accueillir chaque personne dans sa singularité existentielle : son histoire, ses aspirations, ses vulnérabilités spécifiques...

#### Le droit à l'autodétermination comme principe actif



L'article 4 de la loi du 2 janvier 2002 rappelle que la personne accompagnée est l'auteur principal de son parcours de vie. Les professionnels doivent donc développer une capacité à "faire avec" plutôt qu'à "faire pour", en s'appuyant sur les compétences préservées de la personne accompagnée.

#### L'abandon des routines sécurisantes



Les habitudes institutionnelles et professionnelles, bien que rassurantes, constituent souvent un frein à l'innovation. Une pratique réellement bienveillante implique de mettre en question sa posture et ses pratiques professionnelles, en s'appuyant sur des indicateurs qualitatifs : qualité du lien, sentiment de bien-être...

#### L'audace du doute méthodique



"Savoir douter pour mieux agir" devient un mantra professionnel. Cela se traduit par des réflexions permanentes sur les besoins et attentes des personnes, leurs évolutions, leur droit à changer d'avis ou d'envies ... L'échange et la prise en compte des points de vue (personnes accompagnées, familles, pairs, professionnels...) permet de prévenir les dérives qu'induisent l'excès de certitude.

#### Le miroir des biais inconscients



Chaque professionnel doit identifier ses propres filtres culturels, sociaux ou affectifs qui influencent ses perceptions. L'objectif n'est pas de les supprimer – mission impossible – mais d'en prendre conscience pour mieux les neutraliser lors des prises de décision.

#### La gestion constructive des tensions éthiques



L'accompagnement médico-social génère inévitablement des dilemmes entre protection et autonomie, sécurité et liberté. Plutôt que de rechercher des solutions toutes faites, les équipes doivent apprendre à "habiter" ces contradictions et à questionner cet équilibre grâce à des espaces de délibération éthique structurés.

#### La co-construction authentique



Renoncer à une posture d'expertise unilatérale suppose de mettre en place des outils favorisant la participation active des personnes accompagnées à l'élaboration de leur projet personnalisé. Les savoirs expérientiels deviennent alors une ressource essentielle dans la conception des dispositifs d'accompagnement.

#### L'innovation grâce aux situations complexes



Les situations dites "complexes" révèlent souvent les limites des cadres institutionnels existants. Plutôt que de les considérer comme des situations problématiques, elles deviennent des opportunités pour expérimenter des réponses créatives en collaboration avec les personnes concernées.



## Partie 2

# L'ESAT Valérie Bonafé

**Capacité d'accompagnement**  
50 équivalents temps plein (ETP)

**Date d'ouverture de l'ESAT**  
1er novembre 1998

Numéro FINESS  
81 000 180 0



**Nature et date du dernier  
arrêté d'autorisation**

Arrêté de l'ARS du 18 octobre  
2022 relatif à la délocalisation  
d'un site secondaire de l'ESAT.

*Atelier blanchisserie  
Site de St Sulpice La Pointe*

# L'histoire de l'ESAT Valérie Bonafé

L'histoire de l'ESAT Valérie Bonafé n'est pas linéaire : c'est une succession de décisions structurantes qui ont façonné l'établissement tel qu'il fonctionne aujourd'hui.

## 1972 – Création de l'APAJH du Tarn.

Une association qui pose les bases : inclusion, citoyenneté, autodétermination.

## 1998–2005 – Développement et structuration.

Installation à Burlats, montée en capacité.

## 2017–2020 – Le modèle multi-sites se met en place.

Ouverture d'une antenne à Saint-Sulpice, reconnaissance d'un site secondaire à Albi : l'ESAT devient un dispositif à l'échelle du territoire. Séparation claire entre vie personnelle et vie professionnelle : un choix majeur pour la suite.

## 1995 – Ouverture de l'ESAT La Planésié avec 23 places.

Premier ancrage, premières activités, première vision du travail accompagné.

## 2010–2014 – Montredon, nouveaux locaux, passage à 50 ETP.

L'établissement se stabilise, se professionnalise et s'ouvre à la reconnaissance des compétences (réseau Différent et Compétent).

## 2022 – Réorganisation.

L'ARS acte le transfert du site d'Albi vers Puygouzon. L'APAJH du Tarn fête ses 50 ans : l'occasion d'aligner les pratiques et les ambitions.

## 2023–2025 – Virage inclusion et modernisation.

Début des chantiers de modernisation (notamment la blanchisserie), premiers CDD en entreprise ordinaire, lancement d'HANDIWORK, immersions en grande distribution, nouvelle blanchisserie inaugurée en 2025, partenariats renforcés (dont France Travail) et arrivée de l'ESAT sur LinkedIn.

# Travailler à l'ESAT : c'est un choix

L'ESAT Valérie Bonafé est un **tremplin**.

C'est **une étape choisie** dans le parcours professionnel d'une personne en situation de handicap.

Le but de l'ESAT est de **développer les compétences et de favoriser l'inclusion**.

Tout cela se fait dans un cadre bienveillant et structuré.

À l'ESAT Valérie Bonafé, plusieurs principes sont essentiels.

## **L'autodétermination et le pouvoir d'agir.**

La personne est au centre de son projet.

L'ESAT encourage la participation et l'autodétermination.

Ces principes sont au cœur du Projet de Parcours Professionnel (PPP).

## **La distinction entre vie professionnelle et vie personnelle.**

L'ESAT sépare clairement le travail et la vie privée.

Un agent polyvalent a le droit d'être une personne au travail et une autre dans sa vie personnelle.

Il peut choisir les informations qu'il souhaite partager ou garder pour lui.



L'agent polyvalent :

- gagne en expérience,
- a de plus en plus confiance en lui,
- développe sa polyvalence,
- acquiert de l'autonomie,
- valorise ses compétences à travers :
  - la RAE, la VAE, le RSFP, la formation et les diplômes

Peu à peu, il se prépare à la suite de son parcours :

- poursuivre en ESAT,
- aller en Entreprise Adaptée (EA),
- rejoindre une entreprise ordinaire.

**À son rythme, en mixant les possibilités.**

## Choisir l'ESAT Valérie Bonafé, c'est choisir....

**La valorisation de la polyvalence des agents**

**Un lien préservé pour expérimenter le "professionnel"**

**Des agents polyvalents acteur de toutes les décisions concernant l'organisation et les conditions de travail**

**Des formations en continue partagées avec les professionnels et les autres instances de l'association**

# La montée en compétences des agents polyvalents

À l'ESAT et chaque jour, un agent polyvalent peut apprendre de nouvelles choses.

Cela peut être des savoir-faire techniques (ex : cuisine, mécanique, entretien).

Cela peut aussi être des savoir-être (ex : travailler en équipe, respecter des horaires).

## Une priorité à l'ESAT : la formation !

La formation des agents polyvalents est une priorité.

Elle permet de progresser dans le travail.

Elle aide aussi à mieux vivre au quotidien.

Les formations concernent la sécurité, la santé, la citoyenneté et les métiers.

Les stages en milieu ordinaire sont également des temps de formation professionnelle.

## Les thèmes des formations

**La sécurité** : habilitations électriques, SST, extincteurs, travail en hauteur, HACCP, CACES, RABC et autoportée.

**Le numérique et le FALC.**

**La mobilité** : permis B, permis AM, sécurité routière.

**Les compétences techniques des métiers** : restauration, espaces verts, conditionnement, blanchisserie.

**La vie quotidienne** : nutrition, vie affective et sexuelle, prévention du harcèlement, usage des réseaux sociaux, santé bucco-dentaire.

**La citoyenneté et le pouvoir d'agir.**

**En 2024, 54 agents polyvalents ont participé à une formation**

## Les parcours qualifiants

Certains agents polyvalents suivent des formations reconnues par l'État :

Un agent polyvalent a validé les blocs 1 et 2 de Moniteur d'Atelier.

Deux agents polyvalents ont validé des blocs d'Accompagnant Éducatif et Social (AES). D'autres suivent des formations Agent de restauration, BAFA ou BAPAAT.

**Les agents polyvalents peuvent utiliser leur CPF (Compte Personnel de Formation) pour financer certaines formations.**



## Reconnaissance des compétences

L'ESAT accompagne la reconnaissance des savoir-faire et compétences :

- La RAE (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience), en lien avec Différent et Compétent ;
- La RSFP (Reconnaissance des Savoir-Faire Professionnels). A ce jour, l'ESAT ne s'est pas engagé dans la RSFP. C'est un axe d'amélioration.

Ces démarches valorisent les compétences acquises à l'ESAT et facilitent les parcours.



## La polyvalence, pour quoi faire ?

La polyvalence, c'est travailler sur différents postes.  
Cela permet de découvrir plusieurs métiers.  
Cela aide à développer de nouvelles compétences.  
Cela se travaille à l'ESAT - entre les ateliers - mais aussi en dehors (stages, contrats, mise à dispo ...).

La polyvalence rend le travail plus varié.  
Elle évite les gestes trop répétitifs et les problèmes de santé, comme les douleurs dans le corps à cause des mêmes gestes.

Elle permet aussi de changer parfois d'atelier.

Elle aide les agents polyvalents à mieux se connaître :

« Qu'est-ce que j'aime faire ? »

« Qu'est-ce qui me motive ? »

« Qu'est-ce qui me passionne ? »

Parfois, cela veut dire sortir de sa zone de confort.  
Mais c'est une manière de se dépasser. Un challenge !

Dans le travail, il y a des choses qu'on aime, d'autres choses qu'on aime pas.

Mais si on sait faire, c'est valorisant.

Dans le monde du travail - ordinaire ou non - la polyvalence est valorisée et appréciée.  
On demande souvent à un professionnel d'avoir de bonnes qualités d'adaptation et d'être polyvalent.

### **Attention,**

La polyvalence doit respecter le rythme et les capacités de chaque personne.  
Tout le monde n'avance pas au même rythme.

C'est pour cela qu'il faut du temps et un accompagnement adapté.

Les professionnels de l'ESAT aident à transférer les compétences d'un poste à un autre.

Quand cela n'est pas possible, ils proposent des aménagements, des adaptations.

*En 2023, plus de 15 agents polyvalents ont changé de poste sur les différents sites de l'ESAT.*



## L'inclusion, entre philosophie et actions

L'inclusion, ce n'est pas qu'un mot.

C'est une philosophie.

C'est aller vers les autres.

C'est travailler avec des partenaires qui partagent cette vision.

C'est aussi travailler « hors les murs » pour ouvrir de nouvelles portes.

L'objectif de l'ESAT est de favoriser l'inclusion dans le milieu ordinaire.

Cela peut être par un stage, un CDD, une mise à disposition ou une embauche.

L'ESAT reste disponible pour accompagner et proposer des adaptations aux employeurs.

Mais l'inclusion, ce n'est pas seulement le travail.

C'est aussi choisir son lieu de vie.

C'est être citoyen.

C'est participer à la société.

## En 2024, on passe à la vitesse supérieure !

Trois agents polyvalents ont quitté l'ESAT pour le milieu ordinaire.

Deux agents polyvalents ont eu un CDD : un poste en entretien des locaux, un poste de magasinier.

Vingt conventions de stage ont été mises en place.

Quatre agents polyvalents ont participé au dispositif HANDIWORK, avec une immersion dans le magasin LIDL de Castres.

Ces exemples montrent la volonté des agents polyvalents de se former et de faire des stages en entreprise.

Ils montrent aussi leur envie de prendre en main leur avenir professionnel.

## La mobilité, une vraie question d'inclusion

La mobilité veut dire pouvoir se déplacer facilement.

C'est important pour accéder à l'emploi et pour être inclus dans la société.

### Les difficultés

Le site de Montredon-Labessonnié est isolé.

Cela rend les déplacements plus compliqués.

Beaucoup d'agents polyvalents n'ont pas encore le permis de conduire ou de voiture. Il n'y a pas de bus.

La navette interne existe mais cela ne suffit pas.

### Ces solutions visent à :

- renforcer l'autonomie des agents polyvalents,
- valoriser leurs compétences,
- ouvrir des perspectives vers le milieu ordinaire.

Des formations à la mobilité sont proposées :

- Permis B, Permis AM, sécurité routière.



### Des idées pour améliorer la mobilité

Un atelier transport solidaire pourrait être créé.

Il serait organisé par des agents polyvalents volontaires ayant le permis et formés pour conduire les véhicules.

L'ESAT pourrait utiliser ses véhicules ou en louer, si besoin. Chaque atelier pourrait avoir un conducteur référent.



# Les ateliers de l'ESAT Valérie Bonafé

L'ESAT, un outil de production au service du parcours et du développement des compétences

L'ESAT Valérie Bonafé est un lieu de travail et d'apprentissage. C'est une entreprise avec un accompagnement personnalisé avec plusieurs prestations : unité de production culinaire, espaces verts, conditionnement, blanchisserie.

**Ces prestations sont des supports d'insertion professionnelle.**

Elles permettent aux agents polyvalents de se sentir utiles et acteurs de leur environnement.

**Chaque atelier est un lieu pour apprendre.**

On y développe des compétences techniques, mais aussi des compétences sociales et citoyennes : travailler ensemble, respecter les règles, progresser dans le monde du travail.

**Le travail à l'ESAT est lié à un accompagnement personnalisé.**

Il aide à gagner en autonomie, à renforcer la confiance en soi et à ouvrir des perspectives, soit dans l'ESAT, soit dans le milieu ordinaire.

**L'ESAT aide aussi à faire reconnaître les compétences.**

Plusieurs dispositifs existent :

- la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE),
- la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE – Différent et Compétent);
- et la Reconnaissance des Savoir-Faire Professionnels (RSFP) à mettre en œuvre.

Ces démarches donnent une certification ou des blocs de compétences. Elles renforcent la possibilité de trouver un emploi ou de suivre une formation qualifiante.

**Ainsi, l'ESAT Valérie Bonafé est à la fois un lieu de travail, un lieu de valorisation et un lieu de progression.**

**Il associe le médico-social et l'économique pour aider chaque personne à construire son avenir.**

3 SITES

3 ATELIERS

1 MISE À DISPOSITION



**LES FOURNIALS,  
À MONTREDON-LABESSIONNIÉ**

Les Espaces Verts  
&  
l'Unité de  
Production Culinaire

*Mise à disposition*



**PUYGOUZON,  
PROCHE D'ALBI**

Le Conditionnement



**SAINT-SULPICE  
LA POINTE  
"AUX PORTES DU TARN"**

La Blanchisserie



Il est désormais attendu, depuis le plan de transformation des ESAT (2022), que les ESAT jouent pleinement leur rôle de tremplin vers l'inclusion. Cela implique d'accompagner les personnes vers l'emploi ordinaire tout en sécurisant l'ensemble de leur parcours.



## Les missions de l'ESAT

### Accompagner les trajectoires professionnelles

**Accompagner les trajectoires professionnelles** consiste à soutenir chaque personne dans la construction de son projet et de son parcours. Le travail en ESAT en est une modalité, parmi d'autres possibles. L'accompagnement inclut également la découverte du milieu ordinaire. Celle-ci peut prendre la forme de stages, d'immersions, de contrats à temps partiel ou d'autres dispositifs adaptés aux besoins individuels.

### Renforcer le pouvoir d'agir et les droits

**Renforcer le pouvoir d'agir et les droits** doit permettre de garantir le libre choix de la personne et soutenir l'exercice de ses droits sociaux renforcés. L'accès à la formation professionnelle est désormais facilité, et le statut des agents polyvalents évolue pour se rapprocher de celui des salariés. L'accompagnement vise également à encourager leur participation active à la vie de l'établissement, ainsi qu'aux instances représentatives des personnels.

### Sécuriser et personnaliser les parcours

**Sécuriser et personnaliser les parcours** consiste à mettre à disposition des outils permettant un suivi clair et individualisé. Les formations sont choisies en fonction des besoins identifiés. Les personnes peuvent cumuler une activité en ESAT avec un emploi en milieu ordinaire. Leur droit au retour en ESAT est garanti pendant toute la durée de la décision de la CDAPH.

### Favoriser l'inclusion et les passerelles vers l'extérieur

**Favoriser l'inclusion et les passerelles vers l'extérieur** doit apporter un appui continu tout au long du parcours professionnel. L'établissement soutient les projets des agents polyvalents et mobilise des coopérations renforcées avec les entreprises du territoire. L'accompagnement s'adapte au rythme et aux besoins individuels afin de faciliter les transitions vers le milieu ordinaire.

### Développer un accompagnement global

**Développer un accompagnement global** consiste à articuler l'activité professionnelle, socle du parcours à l'ESAT, avec un soutien médico-social adapté. Celui-ci inclut l'écoute, et l'ajustement du parcours selon les besoins identifiés. L'objectif est d'améliorer la qualité de vie des personnes accompagnées. Cet accompagnement global renforce également leur participation citoyenne et leur bien-être.

# L'organigramme

Directrice

Directrice Adjointe

Cheffe de Service

## Au sein du Pôle Production "S",

- On réalise des prestations, des services, des produits pour les clients.
- On produit aussi un accompagnement de qualité, des compétences, des connaissances, des expériences !

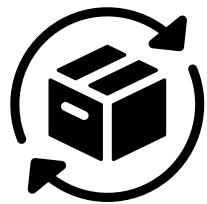
Chargé de Parcours Professionnel,  
Inclusion, Partenariat Entreprise

Secrétaire

## Le Pôle Production "S"

**Atelier  
Conditionnement Puygouzon**

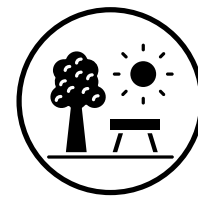
2 Moniteurs



14 Agents  
Polyvalents

**Atelier Espaces Verts  
Les Fournials**

2 Moniteurs



10 Agents  
Polyvalents

**Atelier Blanchisserie  
St-Sulpice**

2 Moniteurs  
1 Agent Technique



10 Agents  
Polyvalents

**Mise à Disposition  
UPC - Les Fournials**

2 Moniteurs



19 Agents  
Polyvalents

# Les droits des agents polyvalents

Depuis le plan de transformation des ESAT (2022) et les évolutions législatives de 2024–2025, les droits des travailleurs d'ESAT ont été renforcés et se rapprochent progressivement de ceux des salariés. Ces avancées s'articulent toutefois avec le maintien d'un accompagnement médico-social spécifique aux ESAT, qui demeure un élément central du dispositif.



## Le contrat d'accompagnement par le travail

Le contrat d'accompagnement par le travail formalise la relation entre l'ESAT et la personne accompagnée.

Il précise ses droits et obligations, la durée du travail, les activités exercées et les soutiens proposés.

Rédigé en langage accessible et construit avec la personne, il constitue un support de référence pour l'accompagnement.

Toute évolution de la situation fait l'objet d'un avenant afin de garantir la mise à jour des engagements réciproques.



## Santé, sécurité et qualité de vie au travail

En matière d'hygiène, de sécurité et de santé au travail, les agents polyvalents d'ESAT disposent désormais de droits alignés sur ceux des salariés.

Depuis le plan de transformation de 2022, une instance mixte réunissant agents polyvalents et professionnels examine les questions de qualité de vie au travail, de prévention des risques et de sécurité.

À l'ESAT Valérie Bonafé, cette instance est nommée Commission mixte, elle est déjà en place et mobilise activement les participants.



## Rémunération, durée du travail et avantages

En ESAT, les agents polyvalents perçoivent une rémunération garantie, cumulable avec une partie de l'AAH.

Les droits à congés ont été élargis et actualisés, incluant désormais des autorisations spéciales d'absence pour des événements familiaux.

Les congés non pris peuvent, dans certains cas, être reportés.



## Formation et reconnaissance des compétences

L'accès des agents polyvalents à la formation professionnelle a été renforcé. Ils peuvent mobiliser leur Compte Personnel de Formation (CPF), engager une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ou obtenir une Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE).

Ces dispositifs, dont la RAE et la VAE, peuvent être financés par les OPCO auxquels l'association cotise.



## Les droits collectifs

Les droits collectifs des agents polyvalents ont été élargis depuis le 1er janvier 2024.

Ils incluent désormais le droit de grève, la possibilité d'adhérer à un syndicat ou d'en sortir, le droit de s'exprimer collectivement sur le travail, ainsi que le droit d'alerte et de retrait en cas de danger grave.

L'ESAT Valérie Bonafé organise des temps d'information afin de présenter et expliciter ces droits auprès des agents polyvalents.

# La convention d'appui

Lorsque les agents polyvalents réalisent une expérience de travail en entreprise ordinaire (stage, immersion ou contrat de travail), leur parcours est désormais mieux encadré.

L'ESAT construit avec l'employeur un parcours renforcé en emploi, présenté lors d'un entretien et formalisé par une convention d'appui.

Le plan de transformation des ESAT permet également de cumuler une activité à temps partiel en ESAT avec un contrat à temps partiel en entreprise ordinaire.

**Ce dispositif favorise une transition progressive vers le milieu ordinaire, ajustée aux capacités et aux objectifs de chacun.**

## La convention d'appui : un outil pour sécuriser le parcours

La convention d'appui, créée par le décret du 25 août 2025, constitue un outil de sécurisation des parcours lors d'expériences en entreprise ordinaire.

Elle est signée conjointement par la personne, l'ESAT et l'employeur.

La convention d'appui explique :

- les objectifs du parcours,
- les soutiens mobilisés (médico-sociaux, tutorat, formations),
- la durée et les conditions de suivi,
- les engagements de chaque signataire.

Certaines interventions réalisées par l'ESAT dans ce cadre peuvent faire l'objet d'une facturation.

La convention d'appui sécurise l'insertion en milieu ordinaire et garantit le droit au retour en ESAT tant que la notification CDAPH demeure valide.



# Les agents polyvalents en 2025

L'analyse des activités réalisées à l'ESAT, en dehors des temps professionnels confirme trois priorités : accompagnement individualisé, montée en compétences et travail collectif.

Sur la période étudiée, près d'un tiers des actions (32%) concerne le projet personnalisé, principalement via les entretiens liés aux projets professionnels (31%), garantissant un suivi régulier et adapté.

La formation et les activités professionnelles représentent ensemble environ 39% des actions, illustrant notre volonté de renforcer les compétences et sécuriser les parcours.

Les réunions d'atelier et thématiques comptent pour 29%, favorisant la coordination et la qualité du travail en équipe.

Enfin, les actions d'accompagnement vers l'emploi (recherche et rédaction de CV) totalisent 10%, complétées par des initiatives citoyennes (5%) pour soutenir la participation sociale.

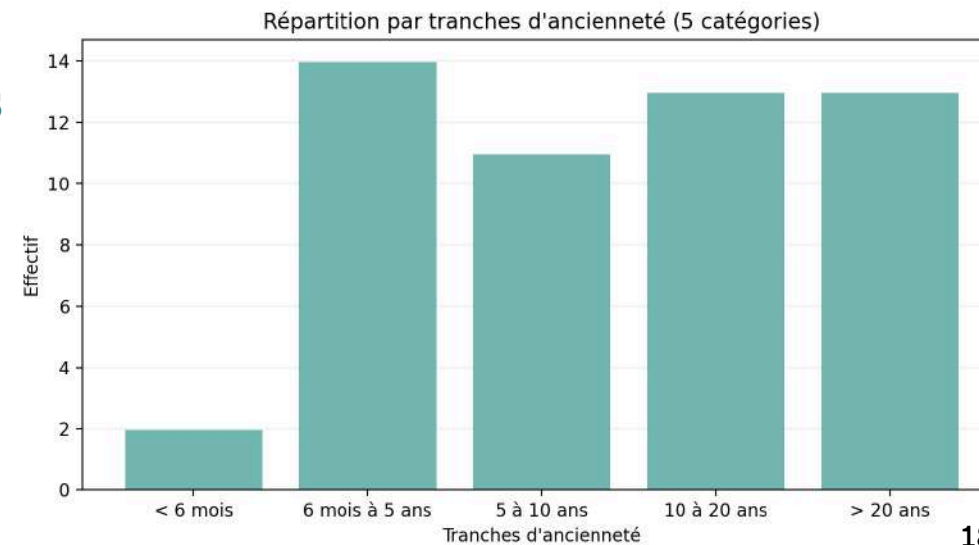
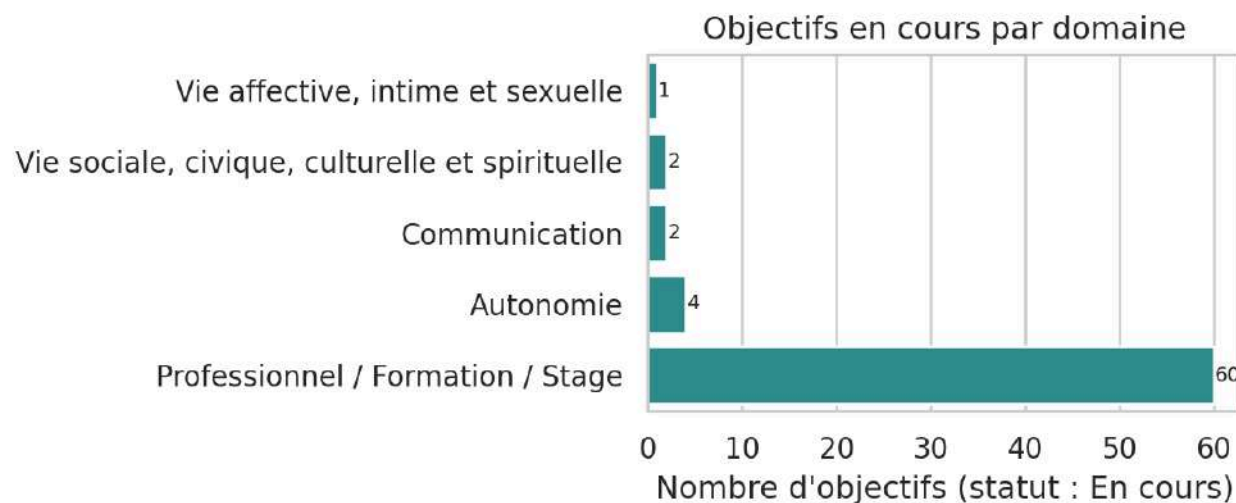
Ces chiffres traduisent notre engagement à conjuguer projet personnalisé, professionnalisation et inclusion, en cohérence avec les valeurs de l'établissement.

**À L'ESAT  
VALÉRIE BONAFÉ**

Moyenne d'âge : 40 ans

63% d'hommes  
37% de femmes

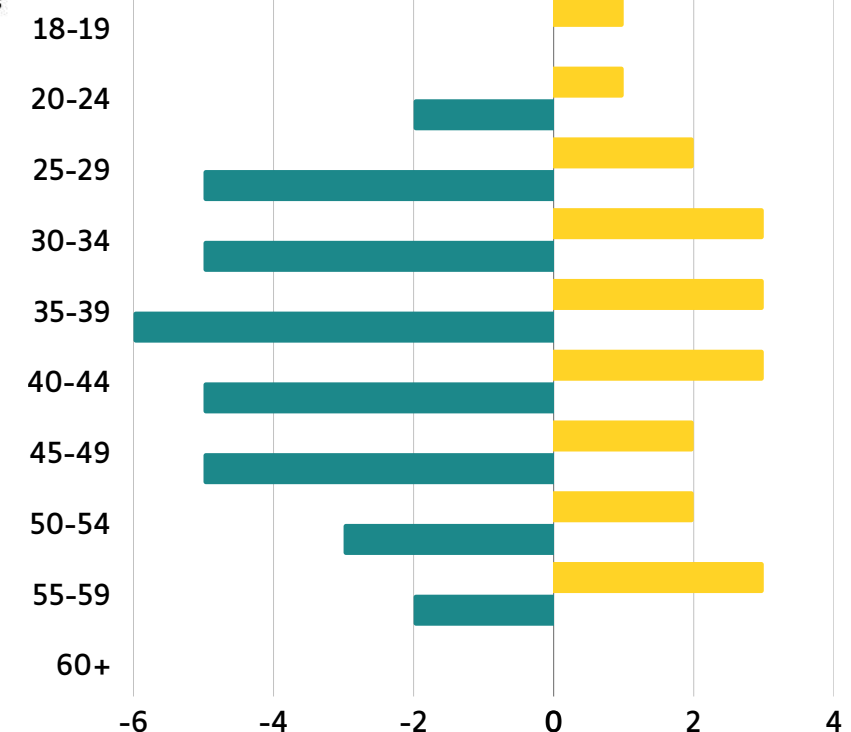
## Les Projets de Parcours Professionnels



Minimum : ≈ 1 mois  
Maximum : ≈ 27 ans

## Pyramide des âges

● Femmes ● Hommes



Au 04/12/2025, l'analyse des objectifs des PPP en cours montre une priorité forte pour la professionnalisation, avec de nombreux projets liés aux stages en milieu ordinaire, à la RAE et à l'acquisition de compétences techniques (cuisine, espaces verts, conditionnement, outils spécifiques). Les compétences transversales comme la concentration, la confiance en soi et la gestion des émotions sont également travaillées.

Le numérique occupe une place importante, entre sensibilisation aux risques et apprentissage des outils.

Enfin, des objectifs concernant l'autonomie (permis, déplacements) et la participation sociale (CVS, intégration en équipe) complètent l'ensemble, confirmant l'orientation de l'ESAT vers l'employabilité durable et l'autodétermination.





## **Partie 3**

# **L'accompagnement socio- professionnel**

*Formation adaptée des agents  
polyvalents "Apprendre à porter  
secours"*

# Des moyens humains au service de la qualité d'accompagnement

L'équipe de l'ESAT Valérie Bonafé : "Travailler en équipe, c'est partager les savoirs et les compétences de chacun!"

La direction donne le cap à suivre, en lien avec les lois et le cadre de l'ESAT.

La secrétaire s'occupe de l'administratif et de la comptabilité.

L'agent technique aide à la production.  
L'APAJH du Tarn est reconnue comme site qualifiant et accueille des stagiaires sur tous les métiers du médico-social.



**Nombre de professionnels ayant participé à une formation au moins courant 2024 : 9 salariés**  
Nombre d'heures de formation au total : 77 heures  
Thématiques formations collectives :  
Formations Initiales des élus CSE-CSSCT  
Signalement de faits de maltraitance  
Nombre d'heures Formations sécurité :  
35 heures SST recyclage

## La formation des professionnels

Depuis plusieurs années le déploiement de formations collectives et individuelles prenant en compte l'évolution dans les méthodes d'accompagnement des personnes, est mis en œuvre.

Les formations des professionnels visent l'amélioration de la qualité du service rendu par le développement de compétences individuelles et collectives des professionnels à une meilleure prise en compte des besoins et des attentes exprimées par les personnes.

## Le Chargé de Parcours Professionnel, Inclusion, Partenariat Entreprise (CIP)

Le CIP coordonne les projets professionnels et développe le partenariat avec des entreprises. Il rencontre chaque travailleur dans les 6 mois après son admission. Il coordonne le parcours. Le CIP se déplace sur les différents sites de l'ESAT. Il a un planning pour rencontrer les travailleurs. Il prépare les bilans pour les révisions de notification.

## Un travail d'équipe

Les missions d'accompagnement sont partagées entre le CIP et le moniteur :

- Le CIP s'occupe des stages et des formations.
- Le moniteur aide à développer les compétences et soutient l'agent polyvalent, au quotidien.

## Le moniteur d'atelier, catalyseur de compétences

Un moniteur accompagne les agents polyvalents. Il repère les compétences de chacun. Il aide à les développer. Il forme les agents polyvalents. Il oriente vers le poste qui correspond le mieux. Il peut également identifier des adaptations à mettre en place. Il propose des étapes dans le parcours, en lien avec le CIP.

# Des moyens techniques au service de la qualité d'accompagnement

## Les adaptations professionnelles

À l'ESAT Valérie Bonafé, les personnes sont encouragées à participer et à décider pour elles-mêmes.

Chaque parcours est personnalisé.

Cela veut dire que certaines choses peuvent être adaptées :

- Le temps de travail : temps plein ou temps partiel.
- L'ergonomie : par exemple adapter le poste de travail, la hauteur de la table ou la chaise.
- Le rythme de travail : plus lent ou plus rapide selon les besoins.
- Les conditions sensorielles : la lumière, le bruit, le son, peuvent être adaptés.

## Les outils

Pour aider chaque personne, des outils peuvent être utilisés :

- Pictogrammes.
- Gabarits.
- Adaptations ergonomiques.

Un ergonome passe dans les ateliers pour donner des conseils. Ces adaptations permettent de développer l'autonomie et d'être plus à l'aise sur le poste de travail.

## Les locaux

En mai 2025, l'ESAT Valérie Bonafé a inauguré les nouveaux locaux de sa blanchisserie.


Ces locaux ont été pensés pour améliorer les conditions de travail des professionnels et des agents polyvalents.



## Le parcours à l'ESAT : les étapes clés

L'admission en ESAT est conditionnée à une notification d'orientation délivrée par la CDAPH, qui reconnaît la capacité de la personne à intégrer un ESAT dans le cadre de son parcours.

Cette orientation ouvre un droit à travailler en ESAT, sans pour autant constituer une obligation pour la personne.



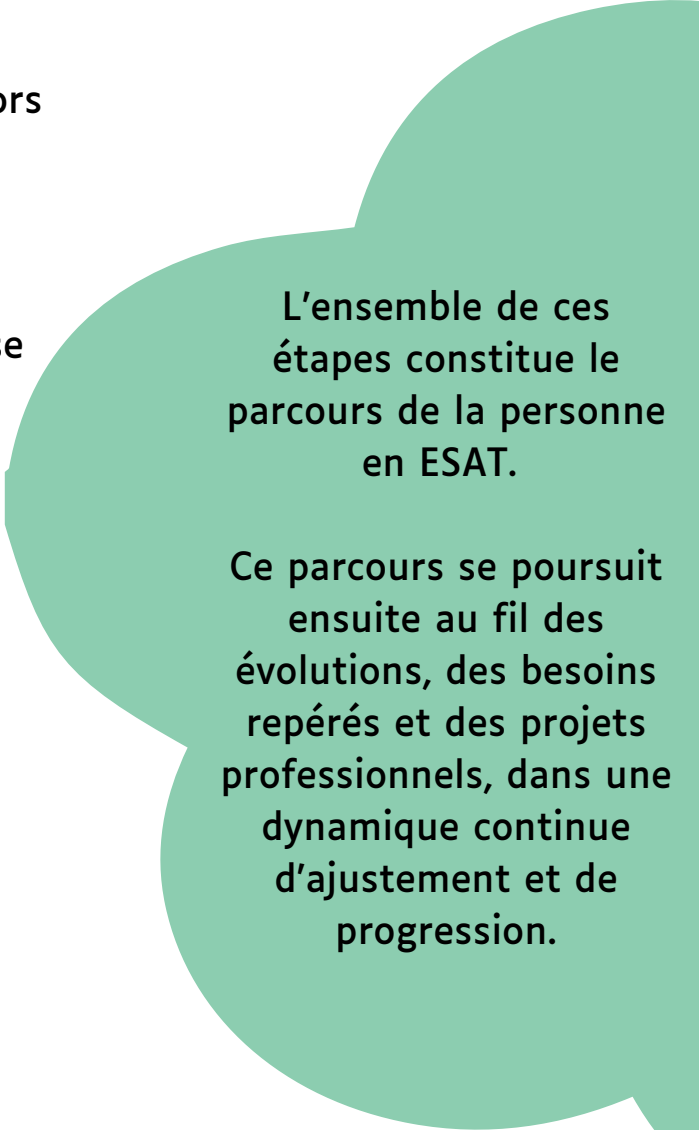
**L'accueil en ESAT** comprend une phase de découverte des métiers, pouvant intégrer des stages ou immersions internes. Cette étape permet d'explorer les ateliers et d'identifier les besoins d'accompagnement. Certaines personnes arrivent avec des représentations ou appréhensions liées au handicap ou au travail en ESAT ; il s'agit alors de clarifier le cadre et de présenter l'ESAT comme un environnement professionnel structuré et évolutif.

**Une fois l'entrée en ESAT confirmée**, un Contrat d'Accompagnement par le Travail est signé. Ce contrat formalise l'engagement réciproque entre l'établissement et la personne. Il s'inscrit dans le cadre de la notification d'orientation délivrée par la CDAPH.

**Une période d'essai** est prévue pour vérifier avec la personne si l'activité de l'atelier lui convient ainsi que son adaptation à l'environnement de travail. Sa durée est mentionnée dans le contrat. Cette période peut être interrompue par l'ESAT, ou par la personne si elle souhaite mettre fin à son engagement.

**Une période d'adaptation** suit la phase d'essai. Elle permet à la personne de prendre ses repères dans l'environnement de travail et s'ajuste en durée selon les besoins individuels. Les professionnels accompagnent cette étape en intégrant les dimensions psychiques et les besoins repérés. Cette période peut mettre en évidence des besoins de formation ou de nouvelles orientations professionnelles, et vise à consolider les compétences de base, les savoir-être et la posture au travail.

**La période de stabilisation** correspond au moment où la personne a trouvé ses repères au sein de l'ESAT. Elle maîtrise ses habitudes de travail, a établi des relations au sein des équipes et s'inscrit plus sereinement dans son environnement professionnel.



L'ensemble de ces étapes constitue le parcours de la personne en ESAT.

Ce parcours se poursuit ensuite au fil des évolutions, des besoins repérés et des projets professionnels, dans une dynamique continue d'ajustement et de progression.

# Le Projet de Parcours Professionnel : le support de l'accompagnement

## Le Projet Personnalisé : qu'est ce que c'est ?

La Haute Autorité de Santé dit que le projet doit répondre aux besoins et aux attentes de la personne.

La personne accompagnée construit son projet avec les professionnels et, si elle le souhaite, avec sa famille.

Ce projet est le cadre de travail pour tous.

Il aide les professionnels et la personne à avancer ensemble.

Le projet personnalisé est basé sur l'écoute.

Il respecte les choix et les besoins de la personne.

C'est un support à l'autodétermination.

Le projet n'est jamais figé.

Il peut changer.

Il est revu et complété si nécessaire.



## Le Projet de Parcours Professionnel : 3P

Chaque agent polyvalent de l'ESAT a un PPP.

C'est un projet personnalisé spécifique au champ professionnel.

Le PPP est intégré dans le Dossier Unique Informatisé (DUI).

Il formalise le projet et les objectifs que la personne s'est fixé.

## Comment se construit le Projet ?

Un rendez-vous est prévu avec le CIP afin de recueillir les attentes de l'agent polyvalent et faire un point sur ses projets antérieurs. Les attentes et les besoins de la personne sont écrits dans IMAGO.

Dans un second temps, le moniteur participe à l'élaboration du projet et peut aussi faire remonter des besoins qu'il aurait repérés sur l'atelier.

Selon les projets de la personne, un accompagnement peut être mis en place soit par le chargé de parcours professionnel, soit par les moniteurs sur l'atelier ou les deux, suivant le projet.

La personne doit être entièrement partie prenante de son projet. Elle est toujours présente sur les diverses rencontres avec les professionnels où elle peut exprimer ses choix et ses attentes.

L'ESAT inscrit ses pratiques professionnelles en encourageant la participation, l'autodétermination et en sollicitant le pouvoir d'agir des personnes, principes incontournables pour la mise en place du projet de parcours professionnel.

## L'autodétermination

À l'ESAT, chaque personne doit pouvoir choisir et décider pour elle-même. C'est ce qu'on appelle l'autodétermination.

Pour cela, les agents polyvalents participent à des formations mixtes. Ces formations rassemblent les agents polyvalents et les professionnels. Tout le monde entend les mêmes choses. Et chacun repart avec les mêmes connaissances.

## Le renouvellement de la décision

La durée d'une orientation MDA est variable : **1 an, 2 ans, 5 ans.**  
La durée est notée sur la notification de la personne et aussi sur son contrat d'accompagnement par le travail.

### Durant cette période

L'agent polyvalent peut faire une insertion en entreprise ordinaire.  
Si cela ne fonctionne pas, il garde le droit de revenir à l'ESAT.  
Sa place est assurée. Il peut aussi intégrer le milieu ordinaire petit à petit.  
Il peut travailler à temps partiel en ESAT et en entreprise ordinaire.

La notification peut être vue comme un contrat à durée déterminée. Elle peut marquer une étape dans un parcours professionnel. Elle peut être une échéance que l'on se pose à soi-même : « J'ai jusqu'à la fin de ma notification pour tenter une expérience en entreprise ordinaire ».

### L'orientation en ESAT répond au projet de la personne

Elle doit être questionnée tout au long du parcours.  
Ce questionnement se fait avec la personne, avec les professionnels de l'ESAT.  
Il se fait également avec les partenaires et les employeurs.  
L'avenir ne se décide pas au dernier moment.  
Les décisions se construisent par anticipation.  
La préparation passe par des stages et des entretiens.  
Des bilans, réalisés au minimum une fois par an, permettent de vérifier que l'orientation répond bien aux besoins et attentes de la personne et d'actualiser le PPP.

### Quand la date de fin d'orientation approche ....

L'ESAT rappelle à la personne l'échéance de l'orientation. Un dossier est déposé six mois avant la fin, si un renouvellement est demandé. Il s'appuie sur le bilan ESAT. Il explique le projet pour la poursuite du parcours en ESAT.

Le bilan est co-construit avec le CIP et le moniteur d'atelier.

Le renouvellement d'une notification n'est pas automatique. Ce n'est pas une simple formalité administrative.

La MDA vérifie que les conditions sont toujours réunies pour maintenir ce droit à travailler en ESAT et que la personne en a toujours besoin.

Le renouvellement d'une notification doit avoir du sens dans le parcours. Elle doit obliger à se poser des questions.

*Est-il pertinent de faire une demande de renouvellement ?*

*À quels besoins est-ce que l'ESAT répond ?*

*Quels sont les objectifs de la personne ?*

*Quels sont ses projets ?*

- *Est-ce rester en ESAT ?*

- *Est-ce aller vers le milieu ordinaire ?*

*L'accompagnement est-il adapté aux besoins et aux objectifs de cette personne ?*

Parfois, un désaccord peut exister entre la personne et l'ESAT.

Ce n'est pas un problème.

La situation est discutée. Les motivations de chacun sont clarifiées.

Dans la plupart des cas, une solution est trouvée.



## La vie, quelle aventure !

**La vie n'est pas un chemin tracé à l'avance.**

Elle est faite de rencontres qui peuvent changer un parcours de vie. Ces rencontres ouvrent parfois des opportunités nouvelles, donnent des idées, apportent des défis.

Je peux rencontrer :

- le patron d'une entreprise avec qui je me sens en confiance pour avancer dans mon projet professionnel,
- un nouveau collègue qui m'amène à vouloir me dépasser,
- un compagnon ou une compagne qui me propose de s'installer ensemble, de fonder une famille !

Tout ne se passe pas toujours comme prévu.

**Et heureusement, car la vie : c'est une aventure !**

Il faut parfois faire des choix importants, sans toujours connaître les conséquences à l'avance.

On essaie d'anticiper, de faire des hypothèses.

Ces choix, au fur et à mesure, permettent d'adapter le projet aux situations réelles, à nos envies du moment.

**Un imprévu peut devenir une étape du parcours.**

**Un détour peut aussi mener vers une réussite.**

Le projet reste un guide pour faire ces choix, pour garder un cap quand je n'y vois plus très clair, que j'ai peur de faire le mauvais choix, d'être en échec.

Le projet donne une direction, tout en laissant de la place à la vie et à ses surprises.



## Une question de timing

**Le temps est très important dans un ESAT.**

**Il aide à construire les parcours et les projets d'accompagnement.**

Chaque personne a son propre rythme.

Respecter ce rythme est essentiel.

Un projet est comme un chemin.

On avance petit à petit. On ne fait pas tout en même temps.

Certaines personnes ont besoin de plus de temps.

D'autres avancent plus vite.

C'est aussi une question de caractère et d'expériences.

Un parcours se fait en étapes.

On peut avancer, revenir en arrière ou s'arrêter si besoin.

On peut aussi changer d'avis, avoir besoin de temps pour réfléchir.

Il y a les jours où on se sent bien, on a la pêche.

Il y a des jours où on a le moral dans les chaussettes.

Ce n'est pas grave et c'est pareil pour tout le monde.

Prendre le temps, c'est respecter la personne.

C'est choisir le bon moment pour faire des choix.

C'est savoir remettre à plus tard quand on n'a pas le moral.

C'est avancer avec la personne, pas à sa place.

Jean-Pierre Boutinet (psychosociologue) dit :

*« Le projet, c'est l'anticipation opératoire d'un futur désiré. »*

Cela veut dire :

- On imagine le futur que l'on souhaite.
- On se donne un timing pour avancer.
- On agit pas à pas pour avancer vers ce futur que l'on souhaite.
- On accepte les imprévus comme des étapes.

**Respecter le temps,**

**c'est donner du sens à chaque étape du parcours.**



## Quitter l'ESAT : un choix possible

Certains agents polyvalents disent : « Si je sors de l'ESAT, c'est à mes risques et périls ! ». Cette phrase fait peur.

Elle donne l'impression de prendre un risque énorme.

Mais ce n'est pas vrai.

Le travail est important.

Mais ce n'est pas toute la vie.

Un stage ou un emploi ne mettent pas une vie en danger.

C'est juste la vie, avec des réussites et des échecs, des gens bien et d'autres moins bien.

## L'accompagnement au départ à la retraite

Le départ à la retraite est une étape importante dans la vie d'un professionnel.

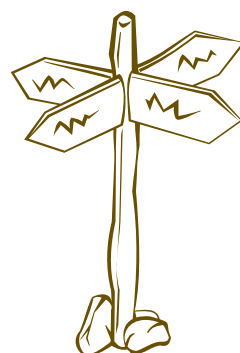
### À l'ESAT Valérie Bonafé, ce départ se prépare progressivement.

La personne est accompagnée par les professionnels pour bien comprendre ses droits. Des temps d'échange sont organisés.

On y parle des questions pratiques :

- le montant de la retraite,
- les démarches à faire,
- les aides possibles.

**L'objectif est que le départ à la retraite soit un choix serein et une étape positive du parcours.**



## Des choix différents pour chacun

Quitter l'ESAT peut être un objectif à court terme (demain), à moyen terme (dans 6 mois), ou à long terme (dans 3 ans).

Il est également possible de choisir d'y rester toute sa vie professionnelle.

On peut vouloir partir puis changer d'avis : rien n'est figé.

L'essentiel est d'avancer et de vivre sa vie selon ses envies.

## Le soutien après la sortie

L'adaptation en entreprise peut être difficile au début.

Il faut s'habituer au rythme et à l'organisation.

L'ESAT peut aider l'employeur à proposer des adaptations et à mieux comprendre la personne.

L'ESAT reste en veille après la sortie, le temps qu'il sera nécessaire à chaque personne et si celle-ci le souhaite.

Il rassure les employeurs et reste présent si besoin.

La préparation inclut aussi des informations claires pour l'agent polyvalent :

- les conséquences sur les aides sociales (CAF, APL...),
- l'impact sur le salaire.

Il est possible de sortir un peu, beaucoup ou complètement de l'ESAT.

# Le développement du réseau partenarial

## Une philosophie d'ouverture

L'ESAT Valérie Bonafé est une entreprise.

Elle produit avec sérieux et professionnalisme.

Elle accompagne aussi les agents polyvalents vers plus d'inclusion et d'autonomie.

L'ESAT veut casser les préjugés.

Un participant l'a résumé :

« Le handicap n'est pas un frein. On a un problème de plus, mais on y arrive comme tout le monde ».

## Le développement de la communication externe

L'ESAT veut être reconnu comme une entreprise à part entière. Une entreprise qui prend soin de ses professionnels et agents polyvalents, avec bienveillance.

Pour changer l'image des ESAT et faire reconnaître les compétences des agents polyvalents, l'ESAT Valérie Bonafé :

- réalise des témoignages (agents polyvalents, clients, partenaires),
- monte des vidéos pour montrer les gestes professionnels,
- organise des journées portes ouvertes (ex. février 2024 à Puygouzon, mai 2025 à Saint-Sulpice),
- participe à des concours (ex. concours pâtisserie avec SODEXO).

## La recherche de partenariats

Le Chargé de Parcours Professionnel, Inclusion et Partenariat (CIP) joue un rôle essentiel.

Il développe les liens avec les partenaires : France Travail, Cap Emploi, Mission Locale, ... mais également avec les employeurs du territoire.

Il organise des ateliers de sensibilisation et informe les entreprises.

Il accompagne les agents polyvalents dans leurs relations avec les partenaires et employeurs.

Ces partenariats facilitent l'insertion professionnelle et ouvrent des possibilités de stages, CDD, CDI dans différents métiers (restauration, grande distribution, mécanique, espaces verts...).



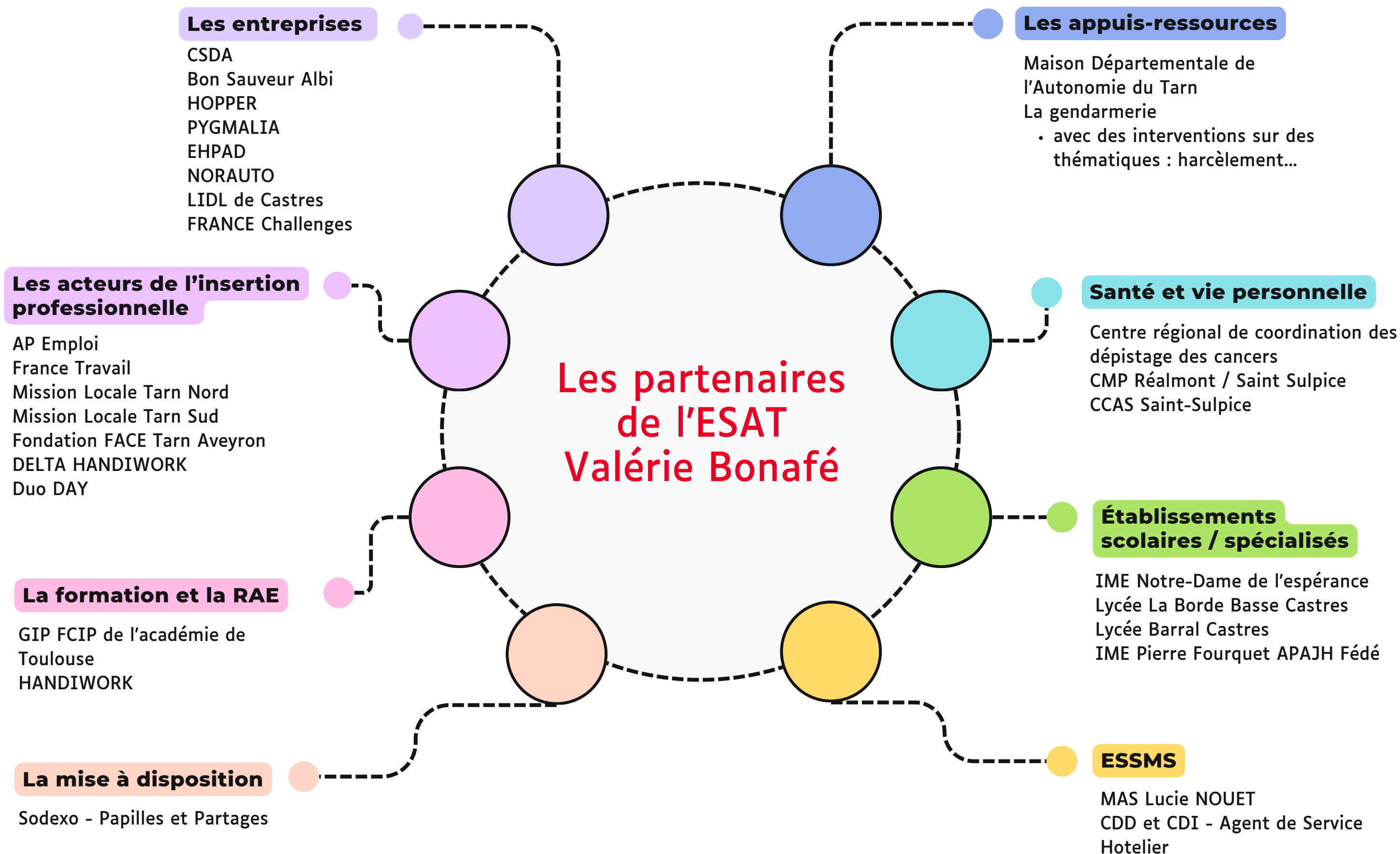
ESAT Valérie Bonafé

Conditionnement  
Sous-Traitance

### NOS PRESTATIONS

- ✓ Accueil et Réception des marchandises
- ✓ Pesage
- ✓ Conditionnement en sachets, cartons...
- ✓ Contrôle Qualité
- ✓ Assemblage de kits

# La cartographie des partenariats





## Partie 4

### L'expression de l'agent polyvalent

*Finale nationale  
du concours de pâtisserie Sodexo*

*T. Brialy, Agent polyvalent mis à disposition à l'UPC  
Membre du comité de pilotage qualité*

# L'EXPRESSION ET LA PARTICIPATION DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES

## À l'ESAT Valérie Bonafé, la participation des agents polyvalents est toujours recherchée.

### Accompagner la compréhension

Pour participer à une réunion, il faut comprendre le contexte. Les agents polyvalents doivent savoir :

- quels sont les objectifs de la réunion,
- quel est le rôle des participants,
- et toutes les informations utiles pour donner leur avis.

Pour que chacun puisse participer, des outils spécifiques sont nécessaires.

Par exemple :

- des documents en FALC,
- des outils de Communication Alternative et Augmentée (CAA), pour l'accueil des jeunes qui utilisent cette méthode en établissement pour enfants.

Ces outils doivent être encore développés.

### Accompagner l'expression de la personne

La personne doit pouvoir s'exprimer.

Son expression doit être écoutée et prise en compte.

Pour cela, il faut utiliser des moyens de communication adaptés.

*Exemple : documents en FALC, pictogrammes, outils de communication alternative.*

### Solliciter les interlocuteurs extérieurs

La participation peut inclure le mandataire, un partenaire, une entreprise, un proche, la personne de confiance ... avec l'accord de l'agent polyvalent.

Ces échanges permettent d'avoir plusieurs points de vue.

Cela garantit un débat contradictoire : entendre les avis différents pour permettre à la personne de prendre une décision en toute connaissance de cause.

### Le rôle des professionnels

Les professionnels doivent accompagner la personne avec un soutien médico-social adapté.

Ils doivent :

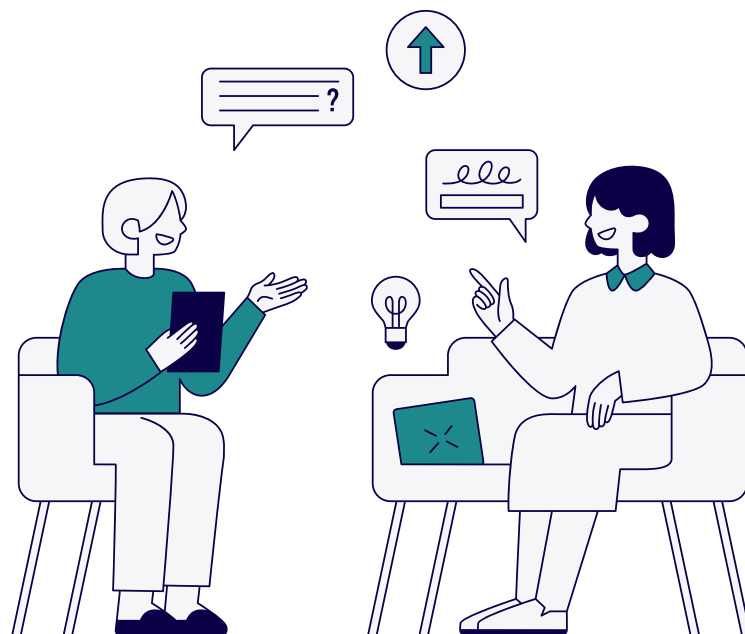
- reconnaître la parole de la personne,
- l'accepter,
- et l'accompagner pour qu'elle soit prise en compte dans les décisions.

## La Charte des Droits et Libertés de la personne accueillie



## L'EXPRESSION ET LA PARTICIPATION DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES

Afin que l'expression des personnes accompagnées par l'ESAT trouve tout son sens et soit suivie d'actions concrètes, les agents polyvalents d'ESAT sont parties prenantes des instances qui comptent dans le vie de l'ESAT.



Commission	Fréquence	Liste globale des sujets ou thématiques abordés
Conseil de la Vie Sociale (CVS)	4 réunions par an	Règlement de fonctionnement, projet d'établissement, travaux, budgets, repas ...
Commissions mixtes	4 réunions par an	La sécurité, l'hygiène et la qualité de vie et conditions de travail.
COFIL Qualité	3 réunions par an	Echanges autour du PE Révision du PAQ Présentation de documents en FALC
Groupes thématiques COFIL Bien-être Prévention, Harcèlement Règlement de Fonctionnement, QVCT	4 réunion/an 1 réunion/an	Promouvoir la bien-être Harcèlement moral, sexiste...
Réunion d'Atelier	1 fois/mois (tous les participants de l'atelier)	Objectifs de l'atelier Echanges sur le fonctionnement de l'atelier Droits des agents polyvalents
CSE	1 fois / 2 mois (sauf l'été)	Participation du délégué des agents polyvalents, du président du CVS et d'un membre de la commission mixte

## Le Conseil de Vie Sociale - CVS

### Ça sert à quoi ?

Le CVS est un lieu d'expression libre et d'échange entre les agents polyvalents, les salariés et la direction.

Le CVS représente les agents polyvalents, et a pour but de favoriser l'expression des **besoins** d'un point de vue : **professionnel et collectif**.

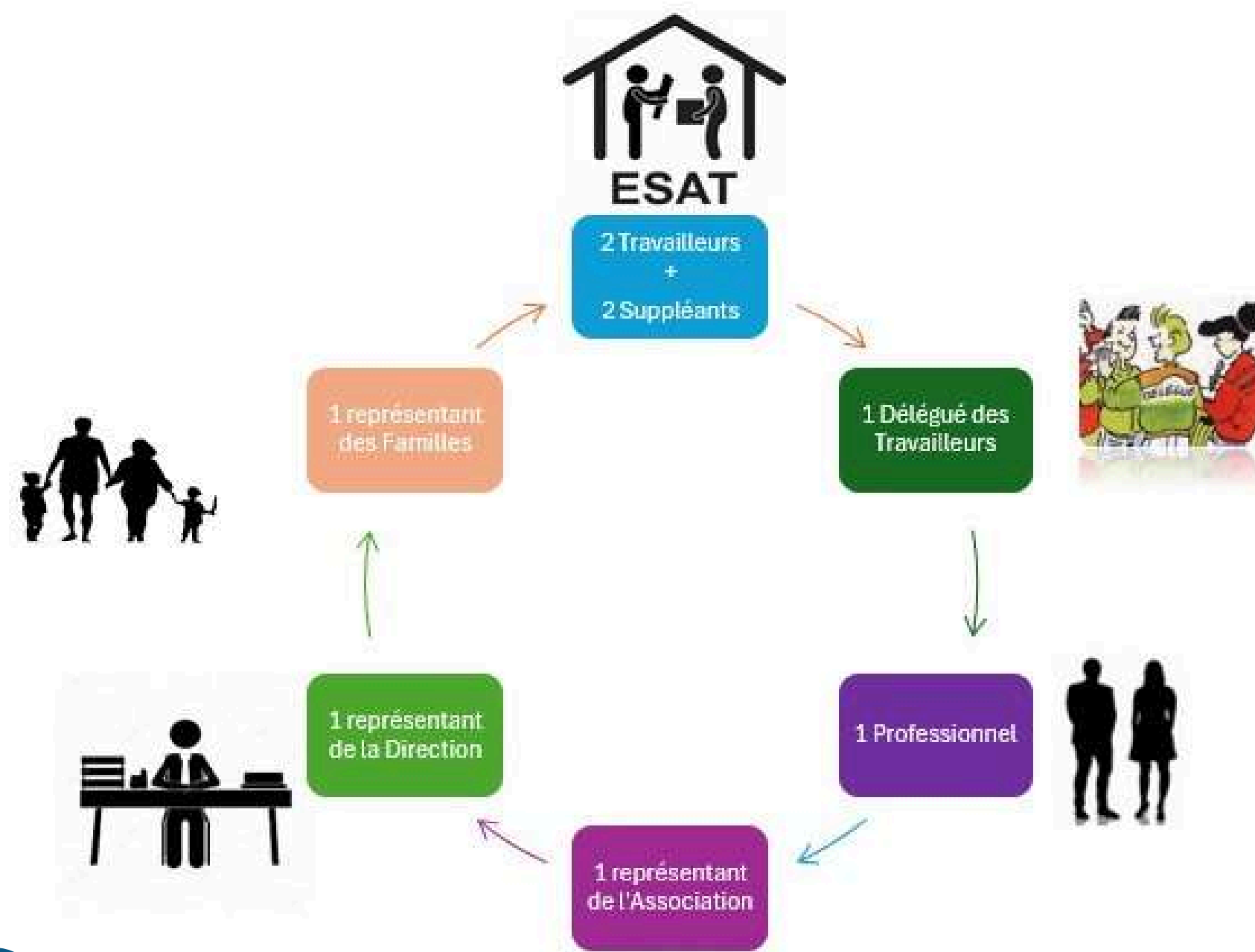
Toutes les propositions ou projets formulés par les agents polyvalents sont étudiés. Les décisions de la Direction sont expliquées.

### Si je suis élu...

Je suis élu pour 3 ans et je dois participer à toutes les réunions (3 par an). Si je suis absent, mon suppléant me remplace.

C'est le Président du CVS et la Direction qui donnent l'ordre du jour des séances et précisent les personnes extérieures qui peuvent être invitées.

### Qui participe ?



le CVS

# Le délégué des personnes à l'ESAT

## Qui est le délégué ?

C'est un **agent polyvalent de l'ESAT** depuis **+ de 6 mois**.

Il est **élu par les autres agents polyvalents** de l'ESAT.

Il a **+ de 18 ans**.



## Quel est son rôle ?

Il **aide et conseille** chaque agent polyvalent qui le souhaite.



Il porte les demandes **individuelles** des agents polyvalents à la direction.



Il participe au **Conseil de la Vie Sociale**.

Il s'assure que l'on **respecte les droits des agents polyvalents**.

Il peut accompagner l'agent polyvalent lors d'un **entretien** avec la direction.

Le délégué dispose de 5 heures par mois pour rencontrer les agents polyvalents.



## Pendant combien de temps le délégué est élu ?

Le délégué est **élu pour 3 ans**.

A la fin des 3 ans, il peut **se représenter** aux élections.



**Pour faire son travail, le délégué dispose :**

- d'une **formation** pour devenir délégué des personnes
- d'un **bureau** pour rencontrer les agents polyvalents.



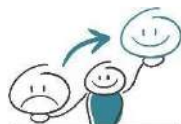
# le délégué

## La commission mixte à l'ESAT

### Ça sert à quoi ?

La COMMISSION MIXTE permet aux agents polyvalents et professionnels en ESAT d'agir sur :

- la sécurité,
- l'hygiène,
- la qualité de vie au travail,
- l'évaluation et la prévention des risques.



### Si je suis élu...

Je dois participer à toutes les réunions (4 par an).

Si je suis absent, mon suppléant me remplace.

La durée de ma participation est la même que celle du CVS : 3 ans.

C'est le Président qui donne l'ordre du jour des séances et précise les personnes extérieures qui peuvent être invitées.

### Qui la compose ?

La COMMISSION MIXTE est composée du même nombre d'agents polyvalents de l'ESAT et de représentants des professionnels.



### La COMMISSION MIXTE, en résumé, c'est quoi ?

C'est un lieu qui permet aux agents polyvalents et aux professionnels de l'ESAT de pouvoir agir pour leurs conditions de travail.

La COMMISSION MIXTE est composée ainsi :

- **2 Titulaires** (+ 2 Suppléant(e)s) représentant les agents polyvalents de l'ESAT, issus du CVS),
- 1 délégué des personnes,
- des représentants des professionnels de l'ESAT.

La COMMISSION MIXTE élit parmi ses membres son Président.

Des personnes peuvent être ponctuellement invitées pour consultation.

Une aide humaine technique peut être mobilisée pour favoriser la communication et l'expression des agents polyvalents, en fonction des besoins.



# La Commission mixte



## Partie 5

# Démarche Qualité et Gestion des Risques

*Formation Equipier première  
intervention des agents  
polyvalents et des salariés*

## LA DÉMARCHE QUALITÉ ET L'ÉVALUATION CONTINUE

L'ESAT est engagé dans une démarche d'amélioration continue de la qualité. Cela signifie que chacun, à sa place – agents polyvalents, professionnels, équipes de direction et partenaires – contribue à rechercher les meilleures pratiques pour l'accueil, l'accompagnement des agents polyvalents et les conditions de travail de tous.

Notre démarche qualité vise à :

- Respecter les droits fondamentaux des agents polyvalents ;
- Améliorer la qualité des services rendus et des accompagnements ;
- Renforcer l'accessibilité et la communication interne au sein de l'établissement ;
- Favoriser la participation active des agents polyvalents au fonctionnement de l'ESAT ;
- Harmoniser les pratiques et rendre le fonctionnement plus lisible et traçable.

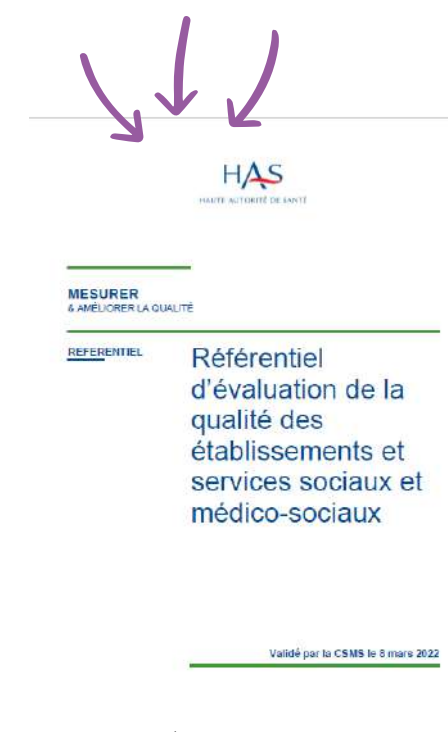
La démarche qualité permet aussi de valoriser le travail des professionnels, de partager les savoir-faire et de renforcer la coopération entre les équipes autour d'un but commun : accompagner chaque personne dans la construction de son propre parcours. Le pilotage de la démarche qualité est assuré par le Comité de Pilotage Qualité (CPQ), qui suit la mise en œuvre du plan d'amélioration continue et en rend compte régulièrement aux équipes.

L'évaluation fait partie intégrante de la démarche qualité de l'ESAT.

Depuis 2022, elle repose sur le référentiel national commun à tous les ESSMS, centré sur la personne accompagnée. Ce référentiel indique ce que l'établissement doit réaliser et explique comment vérifier que ces actions sont mises en place.

La dernière évaluation externe a été réalisée en 2014, et la prochaine est programmée pour 2027.

## Le référentiel d'évaluation de l'HAS



**Ce Projet d'Etablissement fait partie intégrante de la démarche d'amélioration continue de l'ESAT Valérie Bonafé et à ce titre son plan d'action 2026-2030 est ajouté au plan d'amélioration continue de la qualité. Son actualisation est à la charge du CPQ. Toute modification fait l'objet d'une information du CVS.**

### Un référentiel national commun construit autour de 4 valeurs prioritaires





# LA PRÉVENTION DE LA MALTRAITANCE : les bonnes pratiques

L'ESAT met par ailleurs en œuvre des dispositions de prévention et de réponse aux situations de maltraitance pouvant survenir.

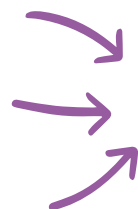
## Les dispositions de prévention

En référence aux recommandations de l'HAS, les dispositions de prévention suivantes sont mises en œuvre :

- l'ensemble des professionnels est impliqué au quotidien en mettant en œuvre pour chaque personne, une observation documentée des pratiques et de leurs effets ;
- la traçabilité de tout évènement indésirable est assurée ;
- la stabilité des repères et des relations dans l'institution, et plus globalement de l'environnement, est essentielle à l'équilibre et au bien-être de chaque personne accompagnée ;
- une approche globale et non segmentée de la personne, la cohérence de la prise en charge, l'articulation des différents volets sont systématiquement recherchées.
- Un soutien professionnel à travers l'analyse des pratiques.

La formation des professionnels et les Groupes d'Analyse des Pratiques contribuent à prévenir la maltraitance en interrogeant les pratiques professionnelles et leurs sens.

## Les RBPP de référence

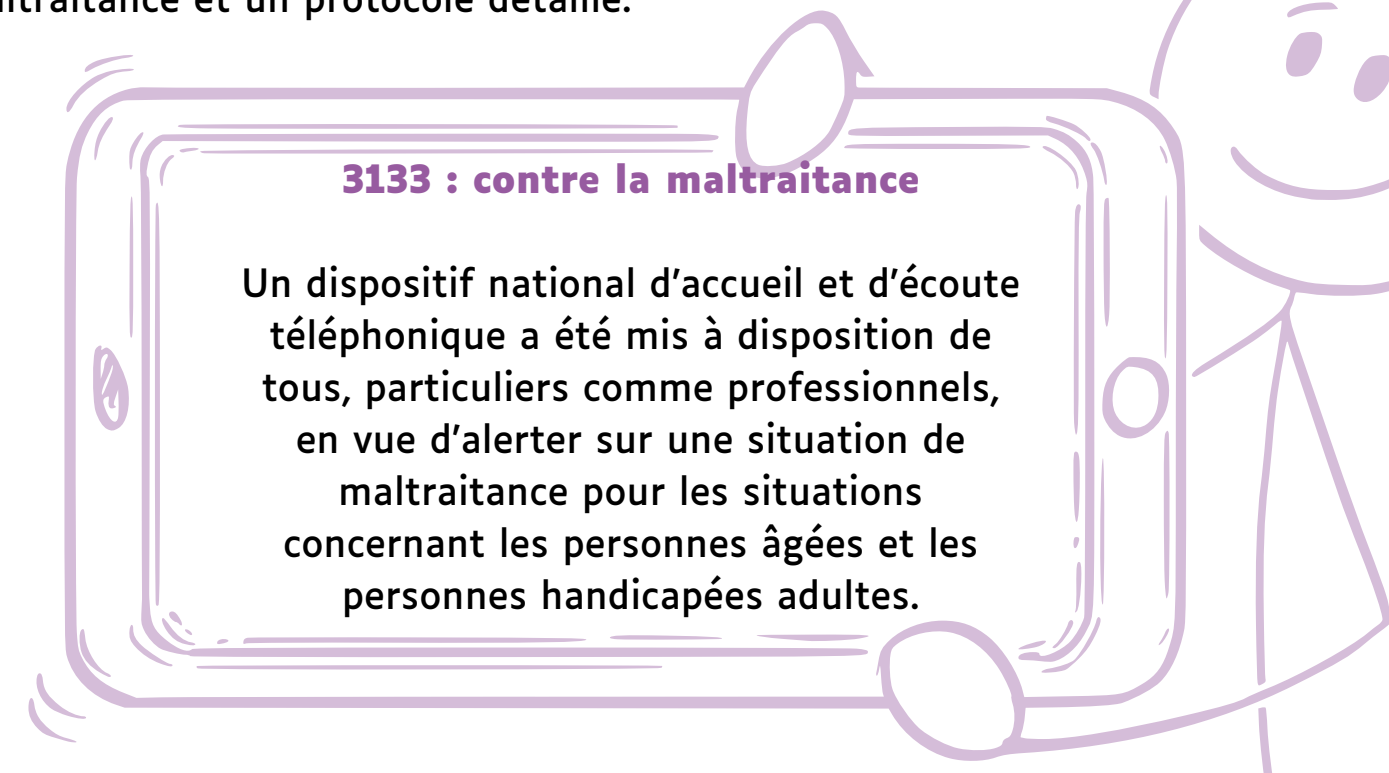


## Repérage et prévention de la maltraitance

- Être attentif aux facteurs de risques liés aux personnes accompagnées (vulnérabilité, isolement, troubles de la communication, perte d'autonomie, etc.) et aux signaux faibles d'alerte (changement de comportement, plaintes, etc.).
- Sensibiliser les équipes aux "moments sensibles" particulièrement à risque (transitions, moments de tension en effectif, soins d'hygiène, repas, etc.) et anticiper ces situations.
- Identifier les risques liés à l'établissement (difficultés de ressources humaines, non-respect des droits, absence de formation, locaux inadaptés, etc.) et prévenir la maltraitance d'origine institutionnelle.

## Une procédure de signalement

Au sein de l'APAJH du Tarn, une procédure interne a été mise en place afin de lutter contre la maltraitance, avec notamment une fiche d'informations relatives à un signalement judiciaire de maltraitance et un protocole détaillé.



## LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT)

La prévention des risques professionnels et la promotion de la qualité de vie au travail constituent des enjeux majeurs pour garantir la santé, la sécurité et le bien-être des professionnels, tout en assurant la qualité des accompagnements.

Cette démarche s'inscrit dans une logique proactive et intégrée au projet d'établissement, conformément aux obligations réglementaires et aux recommandations de la HAS. Elle vise à identifier, évaluer et réduire les risques liés à l'activité (physiques, psychosociaux, organisationnels), tout en développant des actions favorisant l'équilibre entre performance et bien-être.

L'amélioration des conditions de travail repose sur la concertation, la formation, l'adaptation des organisations et la mise en place d'outils favorisant la prévention, la participation et la reconnaissance des équipes.

Cette approche globale contribue à renforcer la sécurité, la motivation et la qualité des pratiques professionnelles.

Les supports et outils à la prévention des risques professionnels et à la QVCT :

- Une cellule de prévention des risques associative
- L'ESAT est certifié Relais de prévention
- La chef de service est formée certibiocide
- Un DUERP évalué régulièrement
- De nombreuses formations orientées prévention et sécurité
- Un comité de pilotage (COFIL) SSCT
- Une plateforme E-learning
- Une charte managériale
- La mise à disposition d'une plateforme d'écoute

The collage features several key elements:

- APAJH Logo:** A logo for APAJH Du Tarn with a 100% completion badge.
- E-learning Platform Screenshot:** A screenshot of the APAJH du Tarn e-learning platform showing a welcome message and a 'Connexion' button.
- Training Module:** A module titled 'Lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes' with a duration of approximately 30 minutes. The text states: 'Parce que la lutte contre le sexisme est l'affaire de tous et toutes, ce module vous propose de comprendre ce qu'est le sexisme ordinaire, comment il se manifeste et comment y réagir.'
- Malakoff Humanis Advertisement:** An advertisement for Malakoff Humanis offering a confidential and free psychosocial assistance service (MHEA\*) with the contact number 09 69 32 20 82, available from Monday to Saturday, 8h to 20h.
- Diagram:** A diagram showing interconnected areas: Famille, Santé, Handicap, Budget, Travail, and Logement.

**Une culture de la sécurité et de la prévention !**



## Partie 6

### Le plan d'actions à 5 ans

*Réunion Atelier Blanchisserie*

# FICHE ACTION

## 1

Améliorer l'accueil et l'intégration des nouveaux agents polyvalents



**CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE :**  
2026

### Pourquoi cette action ?



L'ESAT Valérie Bonafé veut mieux accueillir les nouveaux arrivants, salariés, agents polyvalents, stagiaires.

L'accueil doit être structuré et bienveillant.

Un bon accueil aide les nouveaux à mieux s'intégrer.

### Concrètement, qu'est ce qu'on fait ?

On crée un protocole d'accueil en FALC. Ce document expliquera les rôles, les règles et le fonctionnement de l'ESAT.

On met en place un tutorat entre pairs (pair-aidance) : des agents polyvalents formés accueilleront les nouveaux dans les ateliers.

On utilise des outils visuels et, si besoin, le langage des signes pour faciliter la communication.

On donne accès aux agents polyvalents à des outils en ligne (e-learning) sur leurs droits.

### C'est quoi les objectifs à atteindre ?

Faciliter l'intégration des nouveaux agents polyvalents, des stagiaires et des salariés.

Créer des outils simples et accessibles pour comprendre le fonctionnement de l'ESAT.

### Qui s'occupe de cette action ?

*Responsables : Cheffe de Service et CIP.*

*Participants : Équipe de direction, moniteurs d'atelier, agents polyvalents référents pour la pair-aidance.*

### Comment on sait que ça fonctionne ?

#### **Au ressenti**

*Satisfaction des nouveaux arrivants.*

*Engagement des tuteurs.*

*Sentiment d'un accueil bienveillant.*

#### **Avec des chiffres**

*Nombre d'agents polyvalents qui utilisent les outils.*

*Nombre de tuteurs formés et actifs.*

*Nombre de supports diffusés en FALC et en visuels.*



# FICHE ACTION

## 2

Renforcer l'image de marque et la démarche commerciale de l'ESAT



**CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE :**  
2026/2027



### Pourquoi cette action ?

L'ESAT Valérie Bonafé veut améliorer son image et développer ses activités. Il doit être reconnu comme une entreprise à part entière. Le réseau de partenaires existe déjà, mais il doit être renforcé et élargi.

### Concrètement, qu'est ce qu'on fait ?

On travaille sur l'image de marque et le référencement internet.

On organise des journées portes ouvertes et des tables rondes filmées.

On crée des flyers pour les trois sites et pour les événements.

On développe la communication : réseaux sociaux, vidéos, signatures mails.

On cherche à diversifier la clientèle (entreprises et particuliers).

On sensibilise les agents polyvalents à la notion de rentabilité.

On fait des questionnaires de satisfaction.

### C'est quoi les objectifs à atteindre ?

Adapter et diversifier l'offre de l'ESAT. Répondre aux besoins du territoire.

Améliorer la visibilité et la réputation de l'ESAT.

### Qui s'occupe de cette action ?

*Responsables : Direction, Cheffe de Service, CIP.*

*Participants : Équipe de direction, moniteurs d'atelier, agents polyvalents pour témoignages.*

### Comment on sait que ça fonctionne ?

#### **Au ressenti**

*Image de l'ESAT plus positive.  
Retours positifs des clients et partenaires.  
Diversification des activités.*

#### **Avec des chiffres**

*Augmentation du nombre de clients et partenaires.  
Hausse du chiffre d'affaires.  
Plus de participants aux événements et de suivis sur les réseaux sociaux.*



# FICHE ACTION

## 3

Développer le parcours professionnel et l'autonomie vers le milieu ordinaire



**CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE :**  
2026/2028



### Pourquoi cette action ?

L'ESAT Valérie Bonafé veut aider les agents polyvalents à évoluer dans leur métier.

L'objectif est aussi de favoriser leur insertion dans le milieu ordinaire.

### Concrètement, qu'est ce qu'on fait ?

On développe des partenariats avec des entreprises (stages, mises à disposition, emplois en EA).

On travaille le savoir-être au travail : entraide, respect, relation avec les clients, respect des consignes.

On crée des outils de suivi avec le futur Carnet de Parcours de Compétences.

On valorise l'autonomie professionnelle et les expériences d'encadrement, comme avoir une responsabilité sur un poste ou être chef d'équipe.

### C'est quoi les objectifs à atteindre ?

Renforcer l'autonomie et les compétences des agents polyvalents.

Favoriser leur évolution professionnelle. Encourager leur insertion en entreprise ordinaire ou en entreprise adaptée.

### Qui s'occupe de cette action ?

*Responsables : CIP, Cheffe de Service, moniteurs d'atelier.*

*Participants : Direction, moniteurs d'atelier, agents polyvalents, partenaires (France Travail, Cap Emploi, Mission Locale, MDA...).*

### Comment on sait que ça fonctionne ?

#### **Au ressenti**

*Satisfaction des agents polyvalents et des employeurs.*

*Amélioration du savoir-être et de l'autonomie.*

#### **Avec des chiffres**

*Nombre d'agents polyvalents en stage, en mise à disposition ou en emploi ordinaire/EA.*

*Taux de maintien dans l'emploi.*

*Nombre de partenariats développés.*



# FICHE ACTION

## 4

Améliorer la Qualité de Vie et de Conditions de Travail (QVCT) et l'accompagnement des transitions



**CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE :**  
2026/2027



### Pourquoi cette action ?

La Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) est une priorité pour l'ESAT. Il faut adapter le parcours des agents polyvalents quand ils vieillissent ou rencontrent des problèmes de santé, par exemple.

### Concrètement, qu'est ce qu'on fait ?

On développe la cohésion d'équipe par la proposition de journées sportives ou autres.

On adapte le temps de travail pour les agents vieillissants et/ou en difficulté avec une grille d'évaluation si besoin.

On met en place des interventions de santé au travail (médecin du travail, ergonomes...).

On signe des conventions avec ces professionnels.

On informe et accompagne les agents polyvalents vers la retraite avec des experts (CARSAT).

On crée un document en FALC pour accompagner le passage à la retraite.

### C'est quoi les objectifs à atteindre ?

Améliorer la qualité de vie au travail.  
Accompagner les agents polyvalents face au vieillissement et aux problèmes de santé.  
Préparer sereinement la cessation d'activité.

### Qui s'occupe de cette action ?

*Responsables : Direction, Cheffe de Service.*  
*Participants : Équipe de direction, moniteurs d'atelier, agents polyvalents, instances représentatives, professionnels de santé (médecin du travail, ergonome)..*

### Comment on sait que ça fonctionne ?

#### **Au ressenti**

*Satisfaction des agents polyvalents sur leur qualité de vie au travail.*  
*Sentiment d'être soutenus et accompagnés / Amélioration de l'état de santé perçu.*

#### **Avec des chiffres**

*Nombre d'agents polyvalents en stage / Nombre d'adaptations de postes réalisées / Nombre de ruptures de parcours / Nombre d'agents informés et accompagnés sur la retraite / Nombre de conventions signées avec des professionnels de santé.*

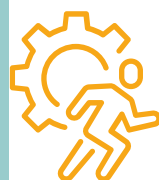
# FICHE ACTION

## 5

Sensibiliser au  
développement durable  
et aux économies  
d'énergie



**CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE :**  
2026 et suivantes



### Pourquoi cette action ?

L'ESAT Valérie Bonafé veut poursuivre son engagement dans le développement durable.

Il faut mieux gérer l'énergie et les déchets.

### Concrètement, qu'est ce qu'on fait ?

On met en place des affichages clairs pour rappeler les gestes du quotidien (éteindre les lumières, fermer les portes, baisser le chauffage).

On organise des ateliers et formations sur les économies d'énergie et la gestion des déchets.

On communique régulièrement sur les initiatives (exemple : véhicules électriques, tri des déchets).

### C'est quoi les objectifs à atteindre ?

Sensibiliser tous les salariés et agents polyvalents aux économies d'énergie.  
Adopter de bonnes pratiques environnementales.  
Assurer une gestion responsable et durable des ressources.

### Qui s'occupe de cette action ?

*Responsables : Direction, Cheffe de Service, Référent développement durable (à nommer).*  
*Participants : Tous les salariés et agents polyvalents.*

### Comment on sait que ça fonctionne ?

#### **Au ressenti**

*Plus d'engagement des agents polyvalents et salariés.  
Prise de conscience collective des enjeux environnementaux.*

#### **Avec des chiffres**

*Baisse de la consommation d'énergie (électricité, chauffage).  
Augmentation du volume de déchets triés et valorisés.*



## **LES ANNEXES**

*DuoDay 2025  
Stage de R. Ruiz chez Orange Store*

# Le temps de l'introspection

*Nous avons réalisé dans le cadre de la co-construction du projet de l'ESAT une analyse organisationnelle.*

*Nous partageons cette analyse à travers la mise en valeur de nos ressources et points forts.*

## PILOTAGE

Petite structure favorisant un accompagnement de proximité.

Développement de l'autonomie des équipes.

Répartition cohérente et fonctionnelle des missions.

Proximité de la blanchisserie avec le bureau de la cheffe de service (lien QVCT).

Équipe de direction.  
Philosophie d'accompagnement partagée facilitant le pilotage.

## ACCOMPAGNEMENT

Une forte culture de **bienveillance** et de **prendre soin** les uns des autres : agents polyvalents, professionnels, supports...

Une **adaptation** des ateliers et la **souplesse** des horaires.  
Une **navette** interne facilitant la mobilité.

La **diversité** et la **complémentarité** des profils des moniteurs. Des réunions **mixtes** et des décisions **partagées**.

La mise en place de **chantiers autonomes** avec encadrement par les agents polyvalents.

La **formation continue** pour tous les professionnels.

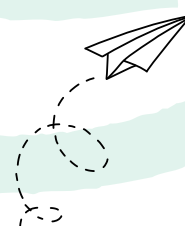
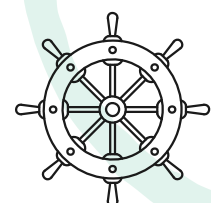
## PARTENARIATS

Réseau partenarial **solide et diversifié** (entreprises, ESSMS, collectivités, particuliers).

**Partenariats établis avec des acteurs de l'insertion** (Mission Locale, Cap Emploi, France Travail, MDA), la restauration collective, la grande distribution (Handiwork, LIDL), et d'autres établissements de l'APAJH et ESSMS.

**Richesse des partenariats** favorisant la polyvalence et la diversité.

## LES RESSOURCES DE L'ESAT VALÉRIE BONAFÉ



## COMMUNICATION

Utilisation de l'outil IMAGO et implication des professionnels.

Investissement de la Cheffe de Service dans la formation à l'utilisation d'IMAGO. Communication fluide, accessible et adaptée à chacun (SMS, vocaux). Communication bienveillante et acceptation de la contradiction au sein de la direction.

## ENVIRONNEMENT

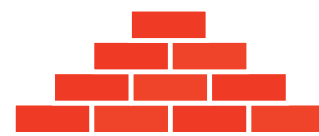
Multi-sites et **rayonnement départemental**.

**Nouveaux locaux pour la blanchisserie.**

Site de Montredon **rural et agréable**.

**Ouverture** vers le milieu ordinaire.

**Mobilité possible entre les ateliers.**



### LES RÉUNIONS DE PROJETS

**Quand ?**

Autant que nécessaire

**Qui ?**

Conseiller en Insertion Professionnelle, moniteur référent, agent polyvalent

**Pourquoi ?**

Co-construction, rédaction et suivi du Projet de Parcours Professionnel



### LES TEMPS D'EXPRESSION

**CVS**

2h30 - 4 fois / an

**COMMISSION MIXTE**

1h30 - 4 fois / an

**COFIL QUALITÉ**

2h00 - 4 fois / an



### LES RÉUNIONS D'ÉQUIPE PAR ATELIER

**Quand ?**

1 fois par mois, cela dure 1h30

**Qui ?**

Cheffe de service, moniteurs, agents polyvalents

**Pourquoi ?**

Échanges sur la RH, l'activité commerciale de l'atelier...

## LES TEMPS PROFESSIONNELS À L'ESAT VALÉRIE BONAFÉ

### LES RÉUNIONS D'ATELIER

**Quand ?**

1 fois par semaine, cela dure 45 min

**Qui ?**

moniteurs, agents polyvalents

**Pourquoi ?**

Échanges sur le fonctionnement de l'atelier



# CHARTRE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE ACCUEILLIE

**1**

Je suis accompagné comme je suis avec mes différences

**EPDSAE**

**2**

Je suis accompagné selon mes besoins

Mes besoins sont écrits dans mon Projet Personnalisé

**3**

J'ai le droit de comprendre les informations sur

- mon établissement
- mon accompagnement
- mes droits
- les endroits où je donne mon avis

**4**

Dans le respect de la loi et selon mes besoins, je peux choisir entre différents accompagnements

J'ai le droit de comprendre et donner mon accord sur mon accompagnement

J'ai le droit de participer avec de l'aide

- au projet d'accueil
- à mon projet personnalisé

Si je ne peux pas dire mes choix, Je peux demander de l'aide à :

- ma famille
- mon tuteur
- une personne de confiance que je choisis

**5**

J'ai le droit de

- changer d'avis
- demander le changement de mes aides

Je dois faire la demande par écrit

Ma demande doit respecter la loi

**6**

J'ai le droit de garder un lien avec ma famille par exemple

- par téléphone
- avec des visites

Ma famille peut participer

- à mon projet
- à mon avenir

Parfois, un juge peut limiter les contacts avec ma famille

**7**

J'ai le droit

- au secret de mes informations personnelles
- d'être protégé par exemple
- avoir un logement propre
- manger à ma faim
- être soigné

**8**

J'ai le droit de me déplacer librement par exemple

- aller dans ma famille
- faire des loisirs à l'extérieur
- recevoir de la visite

J'ai le droit d'avoir des objets personnels

À 18 ans, sauf si un juge dit non je peux gérer seul mes affaires par exemple si j'ai

- de l'argent
- ou un logement

**9**

Avec mon accord, j'ai le droit d'être soutenu dans mes projets

- par les professionnels
- par ma famille
- par mon tuteur

Je suis soutenu aussi dans les moments difficiles de ma vie

**10**

J'ai le droit d'être aidé par l'établissement pour connaître

- mes droits
- mes devoirs
- mes libertés

**11**

J'ai le droit d'avoir une religion

J'ai le droit de ne pas avoir de religion

Je respecte les idées de chacun

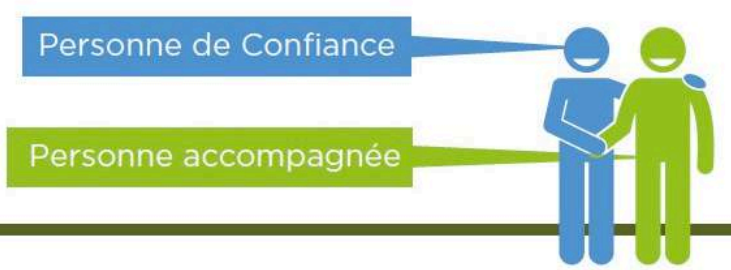
Ma religion ne dérange pas la vie de l'établissement

**12**

J'ai le droit

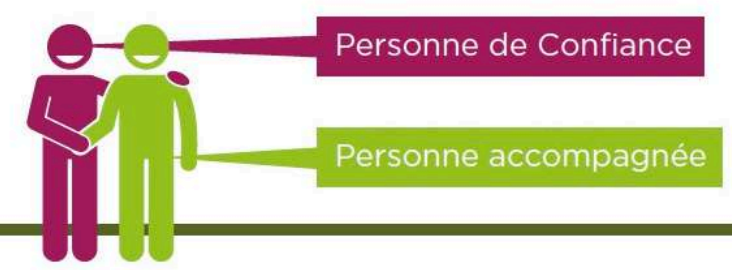
- de rester moi-même
- d'être respecté
- d'avoir mon intimité

Cette charte a été transcrite, suivant la méthode FALC par des représentants des personnes accompagnées par les différents établissements et des professionnels de l'EPDSAE.  
 Merci à Ingrid.C - Brigitte.C - Denis.S - Florence.D - Philippe.M - Amina.B - Bruno.D - Coumba.C - Valérie.C - Sophie.V - Amel.A - Morganne.S - Sofia.E - Lara.F - Alison.L - Roumaissa.H - Marie.B - Mado.M - Melissa.D - Christel.S - Marine.F - Marie.V - Phaniel.A - Maximilien.F - Fate.A - Timothé.D - Anissa.E - Méli.L - Maelys.P - Rose Anastasia.R - Sébastien.Q - Patrick.F - Carine.E - Cécile.L - Marjorie.B - Abdessamad.K - Lorie.C - Priscilla.C - Jean-François.C - Romain.M - Aurélie.M - Johanna.F - Bastien.D - Jeanine.E - Oussema.B - Zia.P - Valérie.T - Muriel.C - Jordan.P - Dylan.W - Evelyne.M - Daniel.G - Gérard.B - Jean-François.M - Franck.B - Fabienne.D - Michel.L - Aïssa.P - Guillaume.Q - Matyss.G - Gabriel.S - Saniya.L - Sylvie.T - Gael.T - Dominique.C - Emilie.M - Melissa.VI - Zoé.S.B. Illustrations à partir des dessins originaux de Matyss.G, Saniya.L et Bastien.D.




## PERSONNE DE CONFIANCE

Champ de la santé  
Champ du social et du médico-social



**La désignation d'une personne de confiance est un droit, mais ce n'est pas une obligation !**

	<span style="color: blue;">Personne de confiance</span> <span style="color: blue;">Santé</span>	<span style="color: purple;">Personne de confiance</span> <span style="color: purple;">social et médico-social</span>
<p><b>Quel est son rôle ?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Si la personne peut exprimer sa volonté : la PC peut l'<b>accompagner et assister aux entretiens médicaux.</b></li> <li>➔ Si la personne ne peut pas exprimer sa volonté : la PC a une <b>mission de référent</b> auprès de l'équipe médicale. Elle est le <b>porte-parole.</b> Elle n'exprime pas ses souhaits, mais ceux de la personne qui l'a désignée.</li> </ul> <p>La PC sera consultée en priorité, son témoignage l'emporte sur ceux des autres : familles, proches, ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>En bref</b> les missions de la PC en santé :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- accompagner la personne dans ses démarches et ses entretiens médicaux</li> <li>- rendre compte de la volonté de la personne lorsqu'elle ne peut pas l'exprimer, ou recevoir l'information nécessaire à la prise de décision.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊕ La PC a une mission d'<b>aide et de conseil</b> Elle accompagne la personne pour prendre ses décisions, et l'aide à comprendre ses droits. Son intervention est liée à la volonté de la personne en situation de handicap.</li> </ul> <p>Quand le consentement de la personne accompagnée est recherché, l'équipe peut lui rappeler qu'elle peut solliciter l'aide de sa PC.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>En bref</b> les missions de la PC dans le secteur social et médico-social :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- être présente lors de la conclusion du contrat de séjour</li> <li>- accompagner dans les démarches liées à la prise en charge</li> <li>- assister aux entretiens médicaux pour aider dans la prise de décision</li> <li>- aider à comprendre les droits</li> </ul> </li> </ul>



### **DES RECOMMANDATIONS DE BONNES PRATIQUES PROFESSIONNELLES**

Concilier vie en collectivité et personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement, 2009

Projet personnalisé (élaboration, rédaction, animation), 2010

Le questionnement éthique dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux, 2010

Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ESAT, 2013

L'accompagnement à la santé de la personne handicapée, 2013

L'adaptation de l'intervention auprès des personnes handicapées vieillissantes, 2015

Référentiel national d'évaluation de la qualité des ESSMS (manuel HAS), 2022

Note de cadrage : L'accompagnement au développement de l'autodétermination et du pouvoir d'agir des personnes en ESSMS , 2023

Bienveillance et gestion des signaux de maltraitance en établissement, 2024

Accompagner la personne nécessitant une mesure de protection juridique, 2025

### **DES TEXTES IMPORTANTS**

Loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

Loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et simplification de l'action publique locale (article 136/ ESAT)

Décret n° 2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif aux parcours professionnels et aux droits des travailleurs handicapés admis en ESAT

Circulaire DGCS n° DGCS/SD3/2022/139 du 11 mai 2022 relative à la mise en œuvre du plan de transformation des ESAT

Instruction complémentaire aux agences régionales de santé (ARS) pour l'accompagnement de la mise en œuvre du plan

Loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023, qui renforce certains droits individuels et collectifs des travailleurs handicapés en ESAT

# Projet d'Établissement *ESAT Valérie Bonafé* 2026-2030

Bibliographie 



L'information accessible et citoyenne  
faite pour et par les personnes  
handicapées



ACCENS  
AVOCATS • CONSEILS 

## INSTANCES CONSULTATIVES

Le projet d'établissement a été présenté pour consultation et avis au Comité de pilotage qualité le 4 décembre 2025.

## INSTANCES DE VALIDATION

Le projet d'établissement a été présenté pour approbation du Conseil d'Administration le 24 Janvier 2026.

