

PROJET D'ETABLISSEMENT

ANNEE 2014

SOMMAIRE

Introduction	(p. 03)
Gure Nahia	
⇒ Principes éthiques	(p. 05)
⇒ Origine et histoire	(p. 06)
⇒ Association gestionnaire	(p. 07)
⇒ Situation géographique	(p. 08)
⇒ Environnement législatif et réglementaire	(p.09)
⇒ Représentation des personnes accueillies :	
✓ Conseil de la Vie Sociale	(p. 10)
✓ Comités d'usagers et de Résidents	(p. 11)
⇒ Projet individuel	(p. 12)
⇒ Collaboration avec les familles	(p. 13)
⇒ Travail d'équipe	(p. 14)
⇒ L'équipe pluridisciplinaire	(p. 15)
⇒ Administration et logistique	(p. 16)
⇒ Evaluation de la qualité des services rendus	(p. 17)
Je travaille à l'ESAT GURE NAHIA	
⇒ Les missions de l'ESAT	(p. 19)
⇒ Les financeurs commanditaires	(p. 19)
⇒ Qui prescrit l'entrée à l'ESAT	(p. 20)
⇒ Effectif de l'établissement	(p. 21)
⇒ Cadre de travail	(p. 23)
⇒ Prise en charge	(p. 28)
⇒ C.I.P.S.	(p. 33)
Je réside au Foyer d'hébergement GURE NAHIA, ou, Je suis suivi par le Service de Suite	
⇒ Prescription d'entrée	(p. 36)
⇒ Financeurs commanditaires	(p. 37)
⇒ Effectif de l'établissement	(p. 38)
⇒ Cadre de vie et prise en charge	(p. 39)
⇒ Hébergement et prestations	(p. 41)
⇒ Service de Suite	(p. 43)
Evolution des besoins : le vieillissement et la retraite	(p. 44)
Conclusion	(p. 46)
Lexique	
Annexes au Projet d'établissement <i>(Elles sont situées dans un deuxième livret)</i>	

La structure GURE NAHIA regroupe deux établissements :

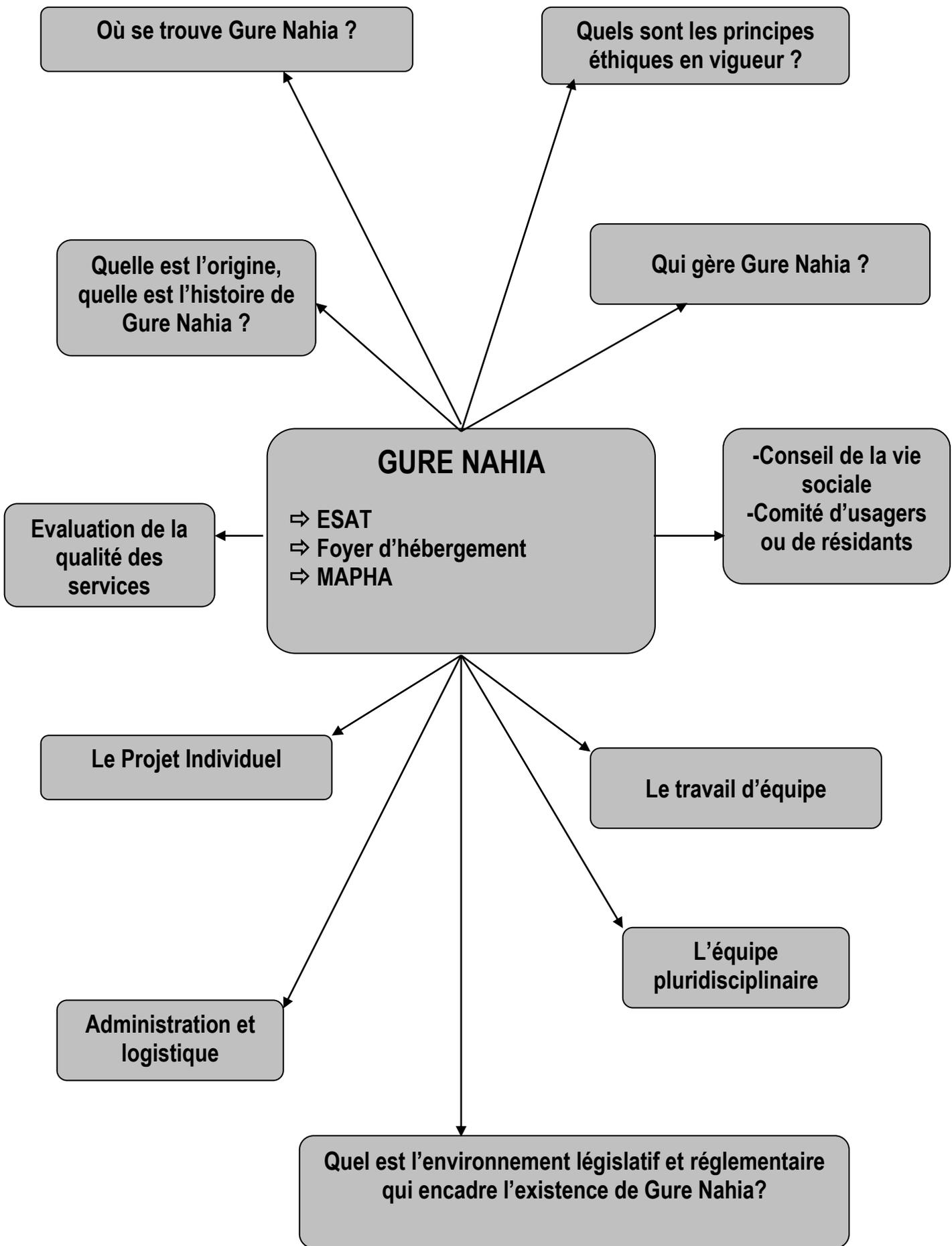
L'ESAT et le Foyer d'Hébergement.

Ces deux établissements, aux objectifs distincts, financés par des organismes différents, ont pourtant de nombreux points communs.

Un projet MAPHA est également à l'étude actuellement.

Ce projet d'établissement se déclinera en conséquence autour de trois axes :

- ① La structure GURE NAHIA dans son ensemble
- ② L'ESAT
- ③ Le Foyer d'hébergement



Ils se conjuguent au travers de neuf axes :

- L'établissement s'engage à :
 - Aider à l'autonomie.
 - Trouver le point d'équilibre entre performance sociale et performance économique.
 - Donner du plaisir, du sens à la vie.
 - Donner un projet de vie aux usagers.

- Toute personne, même celle ayant des potentialités professionnelles peu élevées, a sa place dans la structure à partir du moment où elle y puise des motifs d'épanouissement.

- La liste d'attente de l'établissement se remonte échelon par échelon.

- Recherche des travaux diversifiés qui donneront des solutions professionnelles à tous les ouvriers quels que soient leurs handicaps.

- Politique de soutien aussi large que possible.

- Politique d'amélioration de l'outil de travail (construction, réhabilitation d'ateliers) et des conditions de travail (formation, prévention des risques ...).

- Insertion des meilleurs éléments dans le monde ordinaire du travail (CIPS * puis embauche avec ou sans abattement de salaire) avec poursuite du suivi professionnel afin de favoriser la meilleure intégration possible.

- Evaluation individuelle de la trajectoire de vie de chaque ouvrier durant son passage dans l'établissement (bilans professionnels, sociaux, personnels, objectifs à atteindre...).

- Lorsqu'une réorientation est envisagée, la personne est maintenue dans la structure jusqu'à ce qu'un nouveau projet soit mis en place et débouche sur une solution effective (l'établissement étant garant du projet initial).

* : voir lexique

- Origine et histoire de Gure Nahia -

L'année 1964 voit la création du Comité APAJH* Côte Basque qui concourt, cette même année, à l'ouverture à Biarritz de l'I.M.P. Plan Cousut, géré lui par les PEP des Pyrénées Atlantiques.

L'ESAT (longtemps appelé CAT) ouvre son premier atelier dans cette structure en 1970 et intègre plus tard des locaux sur la commune d'Arbonne.

L'inauguration de l'ESAT et du Foyer d'hébergement Gure Nahia a lieu en juin 1975.

L'ESAT Gure Nahia ouvre une annexe à Biaudos, dans les Landes, qui deviendra l'ESAT « Le Colombier », établissement autonome, en 1978.

En 1978 également, l'ESAT Gure Nahia voit son agrément augmenté de 80 places grâce à une extension sur le domaine de Pémartin à Arbonne.

Son effectif est ainsi porté à 160 places.

En 1985, Gure Nahia se voit doté de 15 places supplémentaires, destinées à accueillir des ouvriers détachés dans le monde ordinaire du travail à travers des Contrats Individuels de Prestations de Services.

En 2001, trois nouvelles places élèvent l'effectif de cette structure à 178 personnes.

En 2004, deux places sont offertes à Gure Nahia, portant l'effectif à 180 personnes, suite au souhait des autorités de tarification de désengorger les Instituts Médico Professionnels.

En 2010, quatre ouvriers de l'ESAT résidant au Foyer d'Hébergement ont fait valoir leurs droits à la retraite. Avec l'accord de la Direction de la Solidarité, ils peuvent rester au Foyer dans l'attente de l'ouverture d'une structure adaptée, la MAPHA. En 2014, neuf résidents du Foyer seront dans cette situation.

L'ESAT et le Foyer Gure Nahia sont gérés par l'A.P.A.J.H. Côte Basque – Sud des Landes, association laïque, à but non lucratif, régie par la loi de 1901 et reconnue d'utilité publique.

La philosophie de l'A.P.A.J.H. se base sur le respect de la personne en situation de handicap.

Cette éthique fonde le projet associatif, les choix politiques et leur mise en œuvre en découlant.

Cette philosophie s'articule autour de trois axes :

• **La primauté de la personne : respect – citoyenneté – laïcité**

Il est garanti, pour chaque personne accueillie, en fonction de ses capacités, un projet individualisé visant au meilleur épanouissement.

• **Un réseau de partenariats**

Il gravitera autour de :

- Environnement familial.
- Environnement social : salariés, entreprises, élus, collectivités, syndicats...
- Environnement politique : pouvoirs publics.
- Environnement professionnel : appel à des méthodes nouvelles et à des progrès techniques, réactualisation des projets associatifs et d'établissements.

Il existera une vigilance quotidienne sur la qualité du personnel, ses motivations, ses conditions de travail.

• **Le regroupement des associations départementales en Fédération**

Cela permet une représentation politique et une réflexion au niveau national.

- Où se trouve Gure Nahia ? -

L'ESAT et le Foyer Gure Nahia sont situés sur la commune d'Arbonne, le domaine Gure Nahia étant au sud de la commune, sur la route de Saint Pée sur Nive, le domaine Pémartin à la sortie nord de la commune.

Cette implantation en zone rurale, bien que proche des centres urbains (7 kms de Biarritz, 15 kms de Saint Jean de Luz ou de Bayonne), pose quelques problèmes de logistique ; en effet, la commune n'est pas desservie par une ligne régulière de transport en commun.

Pour les ouvriers externes travaillant à l'ESAT, l'établissement a dû organiser un réseau de transports collectifs couvrant la zone d'Hendaye à Bayonne.

Les résidants de Gure Nahia sont quant à eux tributaires, pour toute activité extérieure (loisirs, achats, visites chez des médecins ...), de transports organisés par les personnels de l'ESAT ou du Foyer, limitant ainsi leur autonomie. Ils ont cependant la possibilité de se déplacer à pied dans le village d'Arbonne, grâce à l'aménagement de trottoirs.

La Ferme Pémartin, annexe du Foyer, accueille six personnes.

La Villa Maganaud enfin, autre annexe du Foyer Gure Nahia, héberge huit personnes.

Située en milieu urbain, au cœur de la ville d'Anglet, elle est bien desservie par les transports en commun, ce qui permet un accès rapide et facile à tous les commerces et services du secteur B.A.B.



Les Centres d'Aide par le Travail sont au nombre des institutions mentionnées à l'article 3 de **la loi d'orientation en faveur des personnes handicapées n° 75 535 du 30 Juin 1975**.

La circulaire n° 60 AS du 8 décembre 1978 traite de la vocation des C.A.T., du contenu de leur action et de la spécificité qui les marque, des personnes qu'ils sont destinés à accueillir et de l'exercice de la Tutelle des Directions Départementales des Affaires Sanitaires et Sociales pour garantir leur protection.

La loi de décentralisation de 1983 répertorie pour les personnes handicapées les responsabilités financières entre l'Etat, les collectivités locales et la sécurité sociale.

La circulaire n° 73 du 27 mars 1987 cite les modalités selon lesquelles les travailleurs handicapés admis en C.A.T. peuvent être autorisés à exercer leur activité professionnelle à l'extérieur de l'établissement.

La circulaire n° 2000/24 du 16 octobre 2000 permet d'aligner le temps de travail des personnes handicapés en C.A.T. sur celui de l'ensemble des salariés.

La loi n° 2002 du 2 janvier 2002 rénove l'action sociale et médico-sociale, reconnaît de nouveaux droits aux usagers, instaure le principe de l'évaluation, modernise les droits et obligations des établissements et des services.

La loi du 11 février 2005 « *pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées* » modifie en profondeur la législation applicable aux personnes handicapées.

Le décret N° 2007- 975 concerne la mise en place de l'évaluation externe et le cahier des charges de cette évaluation.

- Le Conseil de la Vie Sociale -

Afin d'associer les usagers au fonctionnement de l'établissement, un Conseil de la Vie Sociale a été instauré par la loi du 2 janvier 2002

Il se substitue au Conseil d'Etablissement mis en place en 1991.

Il est composé de représentants élus des usagers, des familles ou représentants légaux, des personnels, ainsi que les représentants désignés de l'organisme gestionnaire.

D'autres personnes peuvent être invitées avec voix consultative : le maire de la commune, la direction ...

Il est consulté pour l'élaboration du règlement de fonctionnement, la modification du projet d'établissement, et donne son avis sur toute question intéressant le fonctionnement de la structure.

Il se réunit trois fois par an. Son président est élu parmi les représentants des usagers.

Il en existe

- un à l'ESAT.
- un au Foyer d'Hébergement.

- Comité d'Usagers et de Résidants -

Un Comité d'usagers a été créé à l'ESAT en 1998 ; un Comité de Résidants voit le jour au Foyer en 2000.

Ces Comités permettent une meilleure représentation de l'ensemble des personnes accueillies à Gure Nahia.

Ils ont pour objectifs :

- Permettre l'expression des ouvriers ou des résidants sur des sujets collectifs.
- Faciliter l'information.
- Entendre des propositions.
- Préparer les Conseils de Vie Sociale.

Leur composition :

- Représentants des groupes d'ateliers ou de groupes éducatifs (deux représentants élus des Comités siègent en Conseil de Vie Sociale).

Ils se réunissent trois fois dans l'année en deux temps :

- Séance de préparation.
- Séance avec la Direction.

Ils sont animés par le psychologue et l'assistante sociale de la structure, ainsi que la conseillère en économie sociale et familiale pour ce qui concerne l'ESAT.

- Le projet individuel -

Il va baliser l'intégralité du parcours de chaque personne dans l'établissement en l'associant aux projets la concernant.

Le projet sera bâti au cours de réunions rassemblant tous les acteurs sociaux gravitant autour de la personne accueillie.

-Tous les usagers signent avec la direction – ainsi que leur éventuel tuteur ou curateur – un Contrat d'Aide et de Soutien qui définit les droits et les engagements de l'ESAT et de l'utilisateur.

Un avenant au Contrat d'Aide et de Soutien est établi pour formaliser le projet individuel. Il sera réévalué annuellement.

Le moniteur d'atelier est le garant de l'élaboration, de la conduite et de l'évaluation de ce projet.

-Les usagers hébergés au Foyer signent également avec la direction un Contrat de Séjour qui précise les droits et devoirs respectifs de la structure et de l'utilisateur.

Un avenant est rédigé pour formaliser ce projet social et est réévalué chaque année.

Le référent éducatif de l'utilisateur est le garant de l'élaboration, de la conduite et de l'évaluation de ce projet.

Pour beaucoup d'usagers de l'ESAT, le lien avec l'environnement familial est primordial. Aussi les familles constituent-elles des partenaires évidents tant pour la prise en charge et l'élaboration des projets individuels, que pour le fonctionnement institutionnel de l'établissement. Ce partenariat prend diverses formes :

➤ Les Conseils de la Vie Sociale :

A l'ESAT comme au Foyer d'Hébergement, ces instances permettent une représentation des familles. Deux représentants sont élus parmi l'ensemble des familles des ouvriers d'une part et des résidents d'autre part. Cette élection a lieu tous les trois ans.

Les réunions des CVS ont pour but d'informer sur le fonctionnement de l'établissement, de valider les documents prévus par la Loi de 2002, d'aborder toute question que souhaitent les participants.

➤ Les réunions des familles :

Elles sont organisées deux fois par an le vendredi soir.

Elles permettent une information des familles intéressées sur le fonctionnement de la structure tout en leur permettant de rencontrer les personnels de leur choix.

Elles autorisent également un débat sur des questionnements apportés par les uns et par les autres.

➤ Les projets individuels :

Les réunions de synthèse sont l'occasion d'étudier la situation et le projet de l'utilisateur avec l'ensemble des intervenants. La famille concernée est associée à cette démarche, après accord de l'utilisateur.

Un courrier, adressé un mois avant la réunion, l'informe de la date et de l'heure de la synthèse et lui propose :

- De prendre contact avec l'assistante sociale ou le référent de l'utilisateur afin d'exprimer toute remarque ou demande.
- De participer, avec l'utilisateur, à la phase de restitution de la réunion.

La rédaction annuelle des avenants au contrat d'aide et de soutien est également l'occasion d'une concertation avec les référents familiaux.

Enfin, l'assistante sociale est l'interlocutrice privilégiée des familles, elle entretient avec elle des contacts réguliers et répond à toutes les demandes d'accompagnement social.

- Le travail d'équipe -

Des moments de mise en commun des expériences professionnelles et des réflexions de chacun ponctuent la vie de l'établissement.

➤ Réunions bi-hebdomadaires de régulation :

Il s'agit d'un temps d'information, d'échange, de régulation et de décision, tant sur la vie de la structure (ESAT, Foyer) que sur les problèmes posés par la prise en charge des adultes.

Les éducateurs du Foyer y participent ainsi que les personnels d'encadrement des ateliers.

Ils amènent les questions qu'ils se posent ou apportent les informations qu'ils détiennent.

Un cahier de liaison assure la transmission de ces informations.

➤ Réunions des personnels :

Elles réunissent, deux fois dans l'année, les personnels de l'ESAT, du Foyer d'hébergement et des services annexes ou des deux structures réunies.

Elles se déroulent autour de thèmes précis et prévus à l'avance.

➤ Réunions des familles : (voir plus haut).

Le Psychiatre

Parmi les personnes accueillies, certaines présentent une pathologie psychiatrique stabilisée avec ou sans traitement. Le psychiatre prend connaissance des demandes d'admission et s'intéresse à l'élaboration et au suivi des projets individualisés.

Il s'efforce d'élaborer un dossier personnel renseigné en collaboration avec les personnes, leur famille, leurs médecins, les institutions qui les ont accueillies.

En lien avec l'équipe interdisciplinaire de l'établissement, les infirmières, le psychologue, il participe à la coordination des actions médico-psychologiques.

Sa place dans l'établissement, la participation aux réunions, la rencontre des personnes et des personnels lui apportent une connaissance permettant des interventions directes ou une collaboration avec les médecins traitants et hospitaliers.

Le Psychologue

Il s'intéresse à la vie psychique des personnes accueillies et contribue aux projets individualisés par ses fonctions d'évaluation et son action thérapeutique.

Au travers d'entretiens individuels, il propose un espace de parole et permet au sujet de verbaliser et d'élaborer ses difficultés de vie ou ses projets.

Le psychologue intervient également dans l'animation des Comités d'Usagers et d'un atelier d'expression picturale, ainsi que dans le fonctionnement institutionnel.

L'Assistante Sociale

L'assistante sociale exerce des fonctions d'accueil et d'information.

Elle est amenée à effectuer un accompagnement social tant auprès de l'utilisateur que de sa famille, intervenant dans un souci de médiation, surtout dans des situations d'orientation (entrée en internat – réorientation).

Dans le cadre du travail en équipe, elle participe à toutes les réunions de l'établissement, anime les Comités d'Usagers et de Résidents et représente son institution par délégation auprès des services et partenaires sociaux.

L'Infirmière

L'infirmière a un rôle d'écoute, de dialogue, de recueil d'information, de prévention, de transmission.

Elle assure au quotidien le suivi médical des usagers, leur donne des soins appropriés.

Elle les accompagne dans leurs problèmes de santé, tout en privilégiant le côté relationnel.

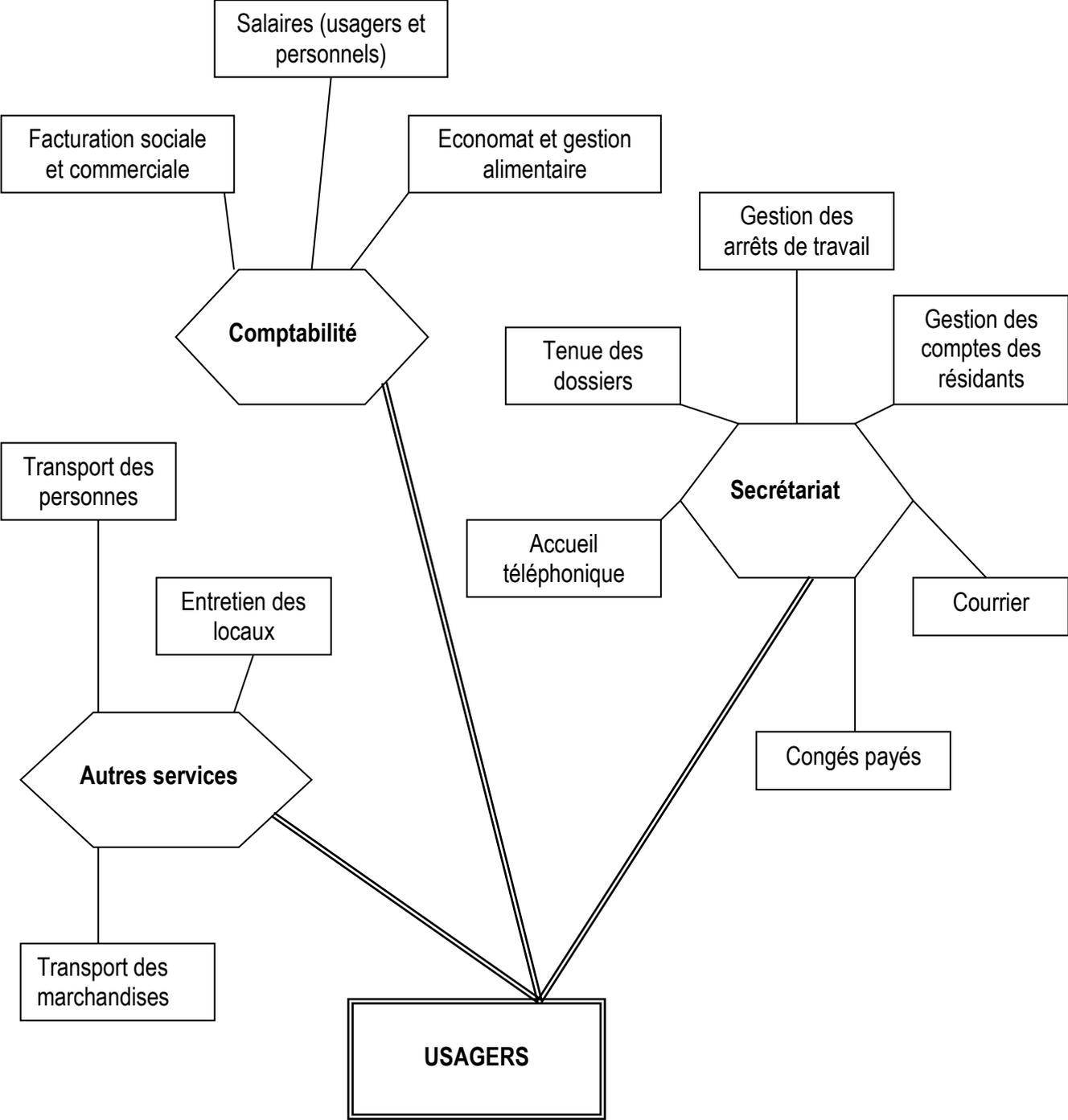
Elle les encourage vers plus d'autonomie tout en leur apportant le réconfort dont ils ont besoin.

La Conseillère en Economie Sociale et Familiale

Elle est chargée de développer, particulièrement par rapport aux usagers externes de la structure, une politique de soutien spécifique visant à donner aux intéressés les moyens d'une insertion socioprofessionnelle la plus pointue possible.

Ces soutiens peuvent correspondre à des activités extra-professionnelles, d'organisation de loisirs, d'activités sportives, d'ouverture sur l'extérieur, d'initiation à la vie quotidienne, de formation (ils sont inscrits à la fois dans la circulaire 60AS du 8/12/1978 et dans la loi du 2 janvier 2002).

Dans le cadre des services rendus aux usagers, ceux-ci se voient offrir diverses prestations.



Depuis l'adoption de la Loi 2002-2, Gure Nahia a procédé à deux reprises à l'évaluation interne de la qualité des services rendus : en 2003 et en 2010, avec le concours du CREAHI d'Aquitaine.

Ces démarches ont été l'occasion d'interroger les missions et les pratiques de l'ESAT et du Foyer, de réécrire le projet d'établissement et de mettre en œuvre les obligations faites par la Loi aux institutions médico-sociales :

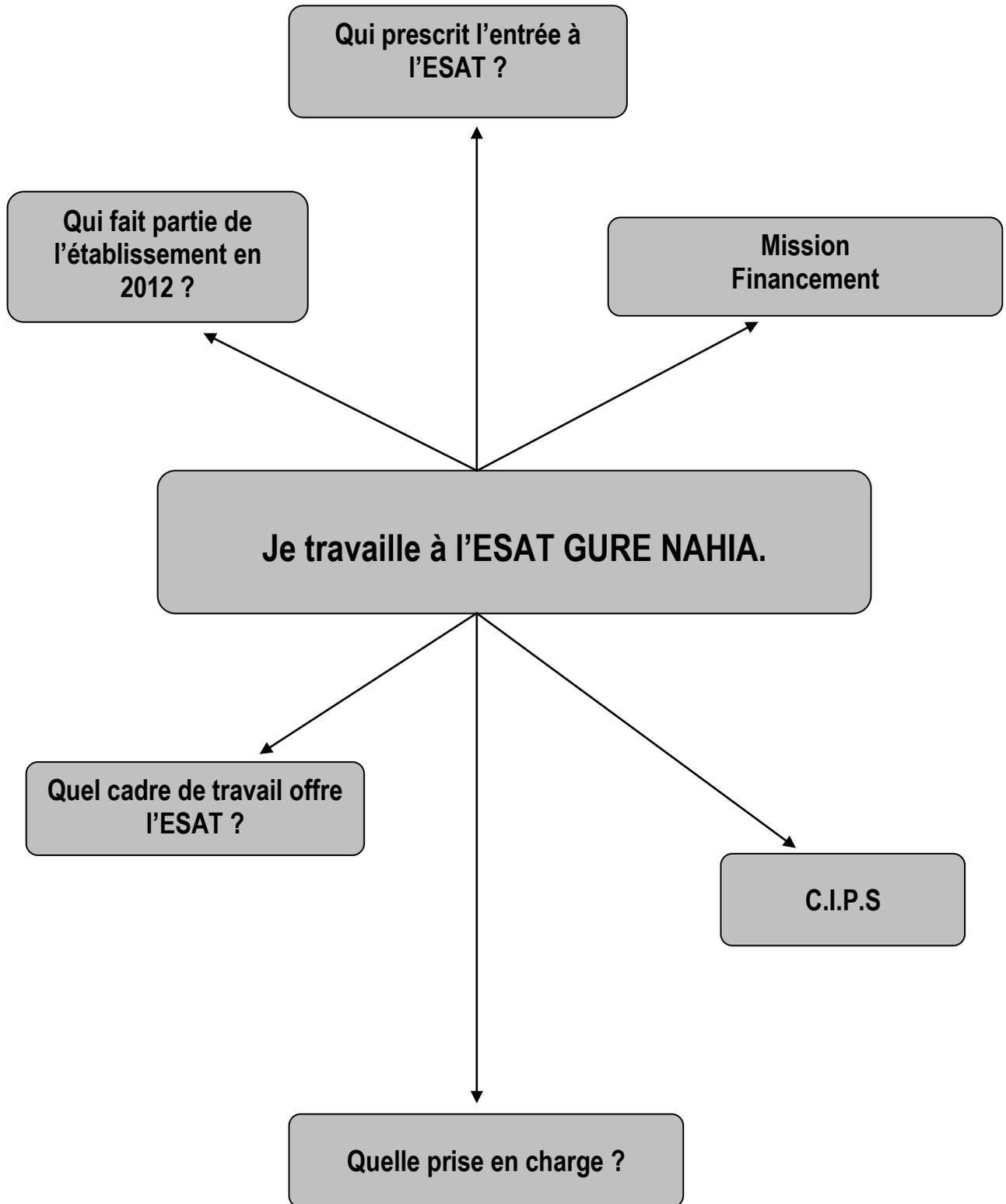
- Contrat d'Aide et de Soutien par le Travail,
- Contrat de Séjour,
- Livret d'Accueil,
- Règlement de Fonctionnement,
- Charte des Droits et des Libertés,
- Conseil de la Vie Sociale.

Ce travail a été réalisé en concertation avec l'ensemble du personnel, et plus particulièrement au travers d'un Groupe de Travail Transversal (GTT) réunissant des représentants des principaux services et des principales fonctions de l'établissement.

Le GTT a poursuivi cette tâche au-delà de ces moments d'évaluation et se réunit depuis 2003 deux fois par an, avec pour mission une veille, une évaluation continue de la qualité et une adaptation du projet d'établissement à l'évolution des besoins.

En 2011, le Foyer d'hébergement a été l'objet d'un audit réalisé par le Conseil Général dans le cadre d'une mission de prévention des maltraitances. Ces réunions furent l'occasion d'une réflexion autour des pratiques éducatives et des prestations servies par le Foyer.

En 2014, une Evaluation Externe, telle que prévue par la Loi, est budgétée et programmée.



- Les Missions de l'ESAT -

L'article L344-2 du code de l'Action Sociale et des Familles (CASF) précise la place et la nature des ESAT :

« Les établissements et services d'aide par le travail accueillent des personnes handicapées dont la (CDAPH) a constaté que les capacités de travail ne leur permettent, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, ni de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée ou pour le compte d'un centre de distribution de travail à domicile, ni d'exercer une activité professionnelle indépendante.

Ils leur offrent des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social ».

Les établissements et Services d'Aide par le Travail sont donc simultanément :

- Une structure d'insertion par le travail
- Une structure médico-sociale dispensant les soutiens requis par l'intéressé

- Les financeurs commanditaires -

Les lois de décentralisation ont instauré une répartition des compétences entre l'Etat et les départements.

Est à la charge de l'Etat et sous son contrôle le budget de fonctionnement des ESAT.

Le contrôle de l'Etat est opéré par le Préfet et l'ARS* du département où est implanté l'établissement.

L'ASP (Agence de Service de Paiements) intervient également comme organisme payeur de l'aide au poste aux travailleurs handicapés.

L'entrée à l'ESAT, le maintien ou la sortie de la structure dépendent des décisions prises par la CDAPH*.

La Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées est une instance départementale compétente pour :

- L'évaluation et l'orientation professionnelle des personnes handicapées.
- L'octroi éventuel d'allocations (AAH* en particulier).
- L'orientation en établissement spécialisé des personnes inaptes au travail.

• L'admission à l'ESAT

Tout candidat à l'admission devra avoir fait une demande à la CDAPH et présenter une notification de la décision d'orientation. Un Contrat de Soutien est signé entre l'établissement, l'utilisateur et (ou) son représentant.

• La période d'essai

L'orientation est d'abord prononcée par la CDAPH pour une période d'essai, en général de 6 mois, éventuellement renouvelable.

A la fin de la période d'essai, le directeur et l'équipe de l'établissement adressent un rapport à la CDAPH et celle-ci se prononce alors soit pour le maintien en ESAT, soit pour une autre orientation.

• Le maintien en ESAT

Il est prononcé par la CDAPH pour une période dont la durée peut atteindre cinq ans. Chaque échéance donne lieu à un nouveau rapport motivé du directeur et de l'équipe de l'établissement et à une nouvelle décision CDAPH.

• La réorientation

Tout changement d'orientation (sortie vers le milieu ordinaire de travail, transfert d'établissement, sortie vers un Foyer de vie, ...) doit faire l'objet d'une demande motivée auprès de la CDAPH.

• Information de la CDAPH

Dans tous les cas la CDAPH doit être informée des changements de situation des personnes accueillies, même lorsqu'elles ne nécessitent pas une décision particulière.

Le dénominateur commun à l'ensemble des usagers est d'être en possession d'une notification CDAPH* de « placement en ESAT ».

Les termes de l'agrément définissent ainsi la population :
« Adultes déficients mentaux moyens et légers avec ou sans troubles associés »

Au-delà de cette définition, il apparaît que le public de Gure Nahia est mixte (102 hommes pour 81 femmes). Cette mixité a permis de prendre en compte très vite des revendications liées à la vie en couple, à la sexualité et de mettre en place une politique de prévention (contraception, SIDA).

Il est par ailleurs hétérogène :

• Sur le plan des âges

Les personnes y sont accueillies dès 20 ans et jusqu'au moment de la retraite.

➤ Pour l'ESAT :

Au 1^{er} janvier 2014, la personne la plus jeune a 22 ans, la plus âgée a 65 ans.
L'âge moyen est de 46 ans (contre 42 ans 10 mois en 2007).

- 74 personnes ont entre 50 et 65 ans (40,43 % de la population totale)
- 52 personnes ont entre 40 et 50 ans (28,41 %)
- 36 personnes ont entre 30 et 40 ans (19,67 %)
- 21 personnes ont entre 22 et 30 ans (11,47 %)

➤ Ancienneté dans l'ESAT :

- Plus de 25 ans : 88 personnes
- De 20 à 25 ans : 10 personnes
- De 15 à 19 ans : 16 personnes
- De 10 à 14 ans : 22 personnes
- De 5 à 9 ans : 15 personnes
- Moins de 5 ans : 32 personnes

➤ Temps partiel :

7 ouvriers sont à temps partiels :

- 1 à 0.40 E.T.P.
- 4 à 0,50 E.T.P.
- 1 à 0.70 E.T.P.
- 1 à 0.80 E.T.P.

➤ Cumul emploi-retraite :

3 ouvriers sont en cumul emploi retraite, un à mi-temps et 2 à temps plein.

• Sur le plan des handicaps

La notion de déficience intellectuelle recouvre des réalités très différentes selon sa gravité, selon son origine génétique, organique ou psychogène, selon qu'elle s'associe à un handicap moteur ou sensoriel, à une comitialité, à des troubles du comportement ou de la personnalité.

Si, pour la grande majorité des personnes accueillies, le handicap est intervenu très tôt dans leur histoire, il en est qui ont suivi un circuit « normal » jusqu'à l'âge adulte et ont été orientées en milieu spécialisé à la suite d'un accident neurologique ou d'une décompensation psychiatrique par exemple.

• Sur le plan de la déficience principale *(selon classification O.M.S.)*

- Retard mental moyen : 45 % de la population de l'ESAT
- Retard mental léger : 41 %
- Déficiences du psychisme : 10 %
- Autres déficiences : 4 %

• Sur le plan du mode de vie sociale

Sur un effectif de 183 personnes :

- 75 personnes rentrent tous les soirs dans leur famille,
- 68 personnes résident au Foyer d'hébergement,
- 40 personnes vivent seules ou en couple en appartement et bénéficient d'un soutien plus ou moins important.

- Quel cadre de travail offre l'ESAT Gure Nahia ? -

• **Fonctionnement :**

L'ESAT est ouvert toute l'année à l'exception de cinq semaines correspondant à la durée légale des congés payés.

Les ateliers de conditionnement sont fermés au mois d'août et une semaine à Noël afin de s'aligner sur l'environnement économique et sur le plan de charge des entreprises partenaires.

Quant aux ateliers espaces verts, maraîchage et horticulture ils fonctionnent en continu, les congés se prenant par roulement.

Tout au long de l'année, une permanence administrative et éducative est assurée.

La durée du travail est de 35 heures hebdomadaires, l'ouverture des ateliers se fait de 8 heures 45 à 17 heures, du lundi au jeudi, de 8 heures 45 à 16 heures le vendredi ; avec une heure de coupure pour le repas.

• **Transports :**

Le transport des personnes est organisé par l'ESAT sauf pour les ouvriers possédant un véhicule personnel et souhaitant l'utiliser.

Du fait d'un recrutement local (zone géographique couvrant la Côte Basque d'Hendaye au Boucau), le transport des ouvriers est effectué d'une part sur le secteur Bayonne – Biarritz -Anglet, d'autre part sur le secteur Hendaye - Saint Jean de Luz - Bidart.

Dans un souci de rationalisation et de bonne gestion, les transports sont organisés avec les établissements voisins tels que l'I.M.P. de Plan Cousut et le Foyer Pémartin de Bidart.

La surveillance dans tous ces bus est partagée entre les personnels de ces structures.

Une participation financière forfaitaire est demandée à chaque utilisateur de ce transport.

Nous œuvrons actuellement pour que les travailleurs de l'ESAT gagnent en autonomie et utilisent les transports en commun. 23 ouvriers viennent ainsi jusqu'à Biarritz La Négresse (il n'existe malheureusement toujours pas de ligne jusqu'à Arbonne) où un bus de l'ESAT les prend en charge. Nos moyens internes ne nous permettent pas pour l'instant d'augmenter ce nombre.

• **Activités :**

L'ESAT est non seulement un établissement à caractère médico-social, mais aussi une unité de production.

L'ESAT doit être une entreprise compétitive et travailler en partenariat avec d'autres entreprises sans oublier que le principal objectif reste la prise en charge des travailleurs qui lui sont confiés.

Il est certain qu'une entreprise relevant d'une Association loi de 1901 ne travaille pas dans un but lucratif mais bien gérer l'ESAT permettra de proposer à nos ouvriers des travaux de plus en plus intéressants, des moyens éducatifs de plus en plus élaborés.

Pour cela, nous proposons à nos ouvriers 3 grands axes de métiers :

① Prestations de service :

- **Ferme** : Entretien du domaine agricole et boisé.
- **Cuisine** : Préparation des repas de l'ESAT et du Foyer ainsi que les repas des seniors d'Arbonne
- **Entretien des locaux** de l'ESAT et du Foyer.
- **Lingerie** : Entretien du linge des résidents, d'associations sportives du village d'Arbonne et de quelques particuliers.
- **Ménage** : Entretien des locaux du Foyer, communs, sols, vitrages, sanitaires, etc.

Ces cinq ateliers regroupent 26 personnes (en dehors de l'atelier Ferme) qui oeuvrent au bon fonctionnement des lieux de travail et de vie.

- **Création et entretien d'Espaces Verts** : quatre équipes, constituées de 24 jardiniers, travaillent à l'extérieur de l'ESAT, au service des collectivités et des particuliers.

② Production directe :

- **Le Maraîchage** : Culture de légumes selon la saison. Culture de pommes à cidre et à couteaux
Cet atelier emploie 6 personnes.
Les légumes sont vendus aux particuliers sur le lieu même de production.
- **L'Horticulture** : Culture de fleurs en pot ou en pleine terre.
Cet atelier emploie 7 personnes.
Les fleurs sont vendues aux particuliers, aux fleuristes, aux mairies ...

Dans ces deux sections, qui constituent une vitrine pour l'établissement, l'ouvrier intervient dans toutes les étapes du cycle végétal.

Les clients, particuliers ou grossistes, accèdent à nos lieux de production et de commercialisation.

③ Ateliers de sous-traitance :

8 ateliers de sous-traitance emploient 113 travailleurs.

Les activités sont les suivantes :

- Conditionnements divers : emballage, ensachage,
- Mise d'objets sous film thermo-rétractable,
- Façonnage d'imprimerie : collage de chemise, assemblage de divers documents, pliage manuel, étiquetage,
- Mailing (mise sous enveloppe de documents)
- Emboutissage, vissage

Nous nous déplaçons aussi dans certaines entreprises par petits groupes pour conditionner la production de celles-ci directement sur site.

Chaque personne a le droit de changer d'atelier, d'activité ; elle peut effectuer des stages dans d'autres ateliers.

Nous travaillons pour diverses entreprises de la région. La variété des activités répond à une demande locale. Nos principaux donneurs d'ouvrages sont :

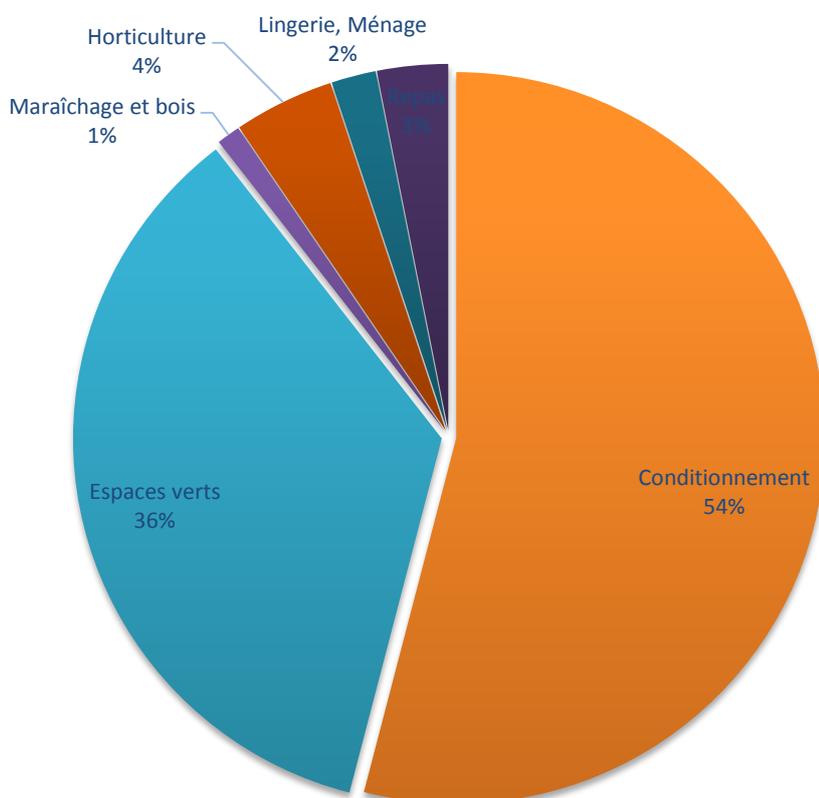
ESTIA
SIGNATURE
B. BRAUN
VILLE de CIBOURE
CCI de BAYONNE
DASSAULT Aviation
PLASTITUBE
I.B.L.
SODIS UHART
EDERKI
BARADAT
TIPIA
HOFF

PIERRE OTEIZA
Ets PEYRICHOU
VILLE d'URRUGNE
AROSTEGUY
CARREFOUR
Imprimerie ABERADERE
POLE EMPLOI
SURF SESSION
COBA ENERGIE
ADCF
EDITIONS THOUANS
CLINIQUE LAFOURCADE

CAVE D'IROULEGUY
ROBOSOFT
LABEYRIE
MAIRIE D'ABONNE
IMPRIMERIE ARIZMENDY
TOUTAIN
DECATHLON
HERRIKOA
AFPA
CARTONNAGE LARRE
XTRÊM VIDEO
BIPIA

La diversité de ces activités permet à chaque personne de trouver un poste adapté à ses propres potentialités, elle permet aussi aux ouvriers d'accéder à différents métiers évitant ainsi la démobilité et la démotivation.

Pourcentage du chiffre d'affaire par groupe d'ateliers - année 2013

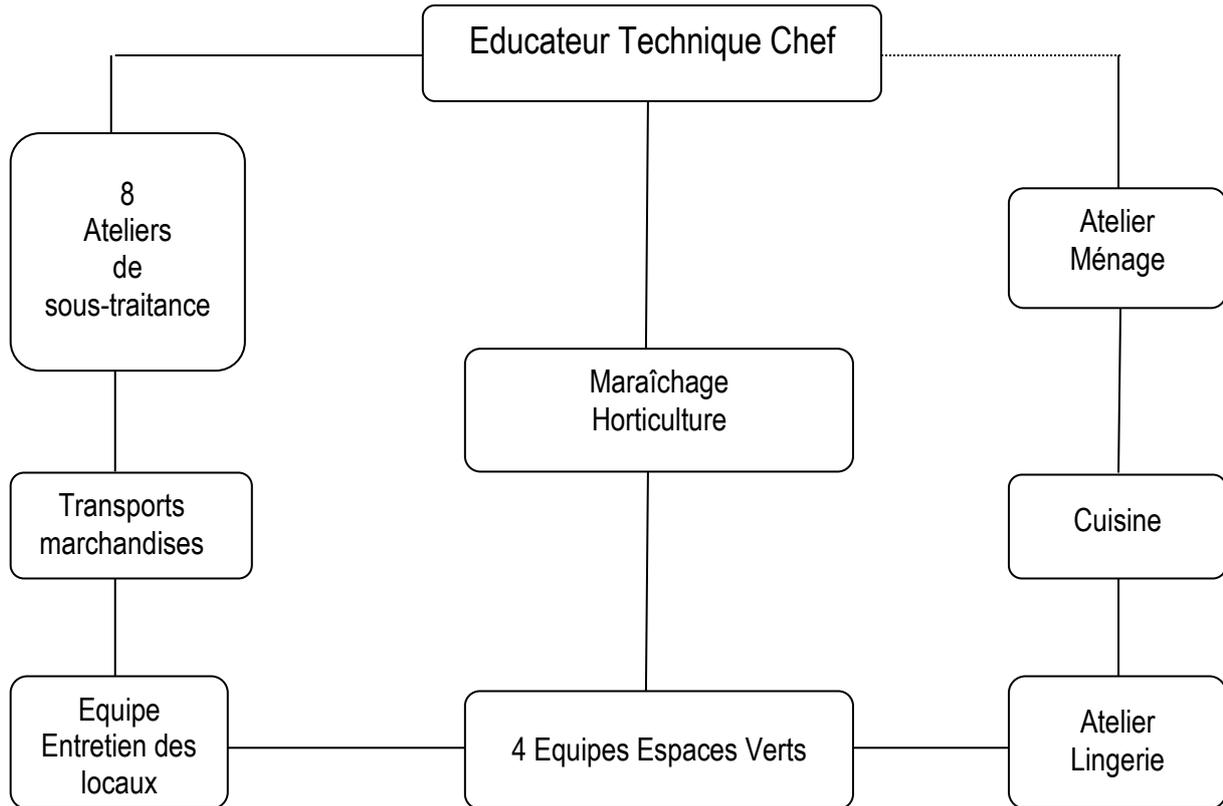


• Organisation des ateliers

L'encadrement des ateliers est assuré par des moniteurs (trices) d'atelier ou des éducateurs techniques spécialisés et personnels divers (cuisiniers, agents logistiques, agents de service).

Un éducateur technique chef coordonne l'ensemble des moyens de l'établissement et assure le suivi commercial avec les entreprises.

ORGANIGRAMME DE FONCTIONNEMENT DE L'ESAT



Il faut préciser que la répartition des ouvriers sur les groupes n'est pas uniforme.

La complexité de certaines tâches, souvent liée à l'utilisation de machines présentant des risques d'accidents, ou tout simplement la nature du handicap, la mobilité réduite des personnes, nécessitent une prise en charge plus importante de certains groupes et donc des effectifs réduits. C'est le cas des équipes Espaces Verts, Maraîchage...

Les ateliers de sous-traitance accueillent un nombre plus important d'ouvriers.

D'une manière générale, chaque groupe de travail est constitué de manière hétérogène.

Chaque atelier est organisé de manière à traiter plusieurs activités.

Chaque nouveau travail est étudié en amont, une décomposition des tâches est faite afin de permettre à chacun l'accès au travail.

Les postes de travail sont étudiés et aménagés.

Après étude des marchés, des investissements en matériel peuvent être mis en place. Cette organisation permet d'éviter la monotonie dans le travail, ce qui est particulièrement important lorsqu'il s'agit d'activités répétitives. En fonction de la fluctuation des travaux, la mobilité des ouvriers d'un atelier à l'autre peut être envisagée.

Tout cela concourt à l'épanouissement professionnel et social de chacun et accroît leur développement vers l'autonomie ainsi que leur responsabilisation.

• Rémunération

Les revenus des ouvriers sont constitués par la garantie de ressources qui se décompose en deux parties ; le salaire de base versé par l'établissement (compris entre 5 et 35% du SMIC) et l'aide au poste versé par l'ASP* - service GRTH*.

A cela peut s'ajouter l'Allocation aux Adultes Handicapés provenant de la Caisse d'Allocations Familiales.

Le classement sur la grille qui détermine le salaire de base versé par l'ESAT est proposé par le moniteur d'atelier, en fonction de son évaluation, et validé par l'équipe lors de la réunion de synthèse de fin de période d'essai.

La rémunération d'un ouvrier peut être révisée en cas de progrès, dans le cas contraire, elle n'est jamais revue à la baisse.

• Autres services offerts

➤ Restauration :

Un self-service payant permet la prise de repas sur place.

➤ Contrat de groupe Mutuelle, responsabilité civile :

Chaque personne accueillie peut adhérer à une Mutuelle (contrat de groupe négocié par l'établissement), ainsi qu'à une assurance responsabilité civile.

➤ Fonds social :

Le fonds social de l'établissement peut intervenir pour des actions collectives ou individuelles (aide aux vacances, prêts, ...)

➤ Gure Nahia, lieu de formation et d'évaluation pour des stagiaires extérieurs :

Stagiaires d'établissements de formation pour adolescents et adultes (I.M.Pro.), d'autres ESAT, ou encore en attente de placement au sein de leur famille.

• L'admission

L'orientation en ESAT par la CDAPH est le préalable indispensable à toute admission dans l'établissement.

Après un contact, souvent informel, avec l'assistante sociale ou la direction, une visite de l'établissement est proposée.

Entre le moment où le candidat s'inscrit sur la liste d'attente de l'ESAT et le moment où il entre, pour une période d'essai, dans cette structure, un stage de quinze jours est mis en place.

Ce stage est l'occasion pour l'intéressé de cerner le mieux possible l'établissement et son fonctionnement ainsi que pour l'équipe de mieux connaître l'adulte, son histoire et son environnement afin d'éviter une éventuelle erreur d'orientation.

• Documents remis à l'entrée dans l'établissement

- Livret d'accueil.
- Charte des droits et des libertés.
- Règlement de fonctionnement.
- Recours à une personne qualifiée.
- Signature Contrat d'Aide et de Soutien.

• La période d'essai

Les textes officiels concernant les ESAT prévoient pour les nouveaux entrants une période d'essai généralement de six mois, renouvelable une fois en cas de besoin.

Ils perçoivent une rémunération dès le premier mois de la période d'essai.

L'objectif de la période d'essai est d'évaluer les capacités réelles de la personne en situation et ainsi de confirmer ou infirmer le bien fondé de son orientation en ESAT. Ceci confère une grande importance à cette phase de la prise en charge et montre la nécessité d'apporter le plus grand soin à son déroulement.

Au début de la période d'essai, l'équipe fait avec la personne un projet qui prévoit les ateliers où elle sera affectée. Dans un premier temps, il est souhaitable que la personne travaille successivement dans plusieurs ateliers (conditionnement, production directe, services) pour des périodes de quinze jours. Cette phase permet une observation des capacités d'adaptation aux divers travaux proposés dans l'établissement, une évaluation du type d'organisation du travail qui convient.

Elle débouche sur le choix d'un atelier pour la deuxième phase de la période d'essai. La personne va alors être intégrée durablement à un groupe de travail et aura à s'investir dans des activités stables.

C'est l'observation de cette phase qui va permettre d'évaluer concrètement ses possibilités de travail, son implication dans la durée, sa capacité à s'intégrer dans le groupe, sa capacité à prendre des responsabilités et à s'autonomiser.

La période d'essai est également l'occasion pour l'équipe de faire un bilan social, médical et psychologique et de rédiger un avenant au Contrat de Soutien.

Tous ces éléments sont mis en commun lors d'une réunion de projet qui regroupe les personnels étant intervenus dans le déroulement de la période d'essai. Cet échange a pour but de tendre vers une connaissance globale de la personne afin de déterminer si le placement en ESAT lui convient et de faire un projet pour sa prise en charge, projet non seulement professionnel, mais également social.

Ce projet est rédigé sous la forme d'un avenant au Contrat de Soutien, signé par l'usager et la direction.

Le bilan de ces 6 mois et l'avis de l'équipe sont communiqués à la CDAPH sous forme d'un rapport de fin de période d'essai.

Ils permettront à la commission de prendre une décision, soit le maintien en ESAT, soit une autre orientation.

Cas particulier :

Lorsqu'un ouvrier entre dans l'établissement venant d'un autre ESAT, il s'agit d'un transfert ne donnant pas lieu à une période d'essai. Nous estimons cependant utile de suivre particulièrement cette personne pendant les premiers mois et de faire un projet après cette période d'observation.

• **Le projet professionnel**

Lorsque la période d'essai est positive et que le maintien en ESAT est prononcé par la CDAPH, l'adulte acquiert un statut de travailleur handicapé. Cette décision de la CDAPH n'est jamais définitive et le dossier sera revu régulièrement.

L'ouvrier a maintenant une situation stable, dans un atelier dont le choix a été motivé. Sa situation ne doit pas être figée pour autant et l'équipe réétudie avec lui chaque année son projet individuel dont l'objectif est sa progression vers l'utilisation optimale de ses potentialités. Ce projet doit en tout cas rester réaliste pour éviter les échecs inutiles.

L'ouvrier sera responsabilisé dans ses tâches afin qu'il maîtrise le mieux possible son travail.

Une attention particulière est portée aux relations avec les autres adultes et aux problèmes de comportement afin de favoriser la socialisation et l'épanouissement.

Les contacts avec l'environnement immédiat doivent être multipliés, qu'il s'agisse de visites d'entreprises avec qui travaille l'ESAT (cela permet à l'ouvrier de situer son travail dans la chaîne de fabrication) ou de petites équipes travaillant à l'extérieur.

Lorsque les capacités de travail d'un ouvrier l'autorisent, le projet peut tendre vers une réinsertion hors du milieu protégé.

Ce cheminement se fera généralement par étapes, d'abord sous la forme de stages en entreprises, limités dans leur durée et dans leur nombre, puis éventuellement au Contrat Individuel de Prestations de Services.

Enfin la dernière possibilité est évidemment l'insertion pure et simple en milieu ordinaire de production, avec ou sans abattement de salaire.

La recherche, la préparation et le suivi de ces projets concernent essentiellement le service de suite professionnel de l'ESAT comme il est écrit par ailleurs.

Le projet individuel définit non seulement les objectifs professionnels mais également les soutiens nécessaires à la personne pour l'utilisation et l'amélioration de ses capacités et pour son épanouissement global.

• Les soutiens

Il s'agit de toute forme d'aide que l'ESAT doit mettre en place pour la réalisation du projet individuel des personnes accueillies, en plus de la stricte activité productive.

Précisons que production et soutien ne doivent pas être opposés. Les actions de soutien sont souvent intriquées à l'activité professionnelle et elles ont de plus un effet bénéfique certain sur le fonctionnement économique de l'ESAT.

Les soutiens, qu'ils soient de premier ou deuxième type entrent dans le fonctionnement global. Ils sont coordonnés par l'éducateur technique chef et mis en place par différents acteurs.

Les soutiens de premier type : ils doivent permettre la meilleure expression possible des potentialités de travail de chacun. Cela concerne la préparation au travail, l'organisation des postes, les apprentissages gestuels..., liés directement à l'encadrement technique des ateliers.

Cela concerne également les actions de formation professionnelle.

Les soutiens de second type : ils doivent se situer sur le plan global du développement de la personnalité de l'individu, de ses capacités relationnelles, de son autonomisation sociale.

❖ Les différents acteurs

✓ Les moniteurs d'ateliers et l'équipe pluridisciplinaire

Le rôle éducatif des personnels d'encadrement des ateliers est très important dans la mesure où ils interviennent sur les événements concrets de la vie quotidienne, gèrent les relations dans le groupe, servent de référent voire de modèle aux ouvriers.

Ils contribuent à l'apprentissage des règles sociales, à la responsabilisation et à l'acquisition d'une autonomie.

Les personnels de l'équipe pluridisciplinaire dispensent également des soutiens plus spécifiques selon leur rôle.

✓ L'éducatrice chargée de la formation professionnelle

Les soutiens de premier type, décrits dans la circulaire 60AS du 8 décembre 1978, et qui rentrent sous la notion large d'activités professionnelles au côté des activités proprement productives (stages en entreprises, ergonomie, sécurité, soutiens organisés par un organisme spécialisé) sont mis en place sous la responsabilité d'une éducatrice spécialisée, chargée également du suivi des ouvriers placés dans des entreprises extérieures sous Contrats Individuels de Prestations de Services.

✓ La conseillère en économie sociale familiale

Les soutiens de deuxième type qui correspondent à ce que le décret appelle activités extra-professionnelles (organisation de loisirs, d'activités sportives, d'ouverture sur l'extérieur, d'initiation à la vie quotidienne ...) sont exercés en partie sous la responsabilité de la Conseillère en Economie Sociale et Familiale. En effet, elle a pour mission d'organiser des sorties pour les externes, permettant l'accès à la culture, aux loisirs et surtout favorisant le lien social et l'autonomie, le samedi une fois par mois.

Elle se charge également de la coordination du plan de formation annuel des ouvriers de l'établissement et anime, en interne, des ateliers collectifs soumis à des inscriptions et prenant en compte le projet individuel. En 2014, elle propose 3 ateliers :

- Code de la route
- Informatique
- Arts créatifs (Mosaïque et scrapbooking)

✓ Les intervenants spécialisés

Des professionnels spécialisés exercent également des soutiens de second type. L'objectif est de redonner un certain dynamisme aux ouvriers dont les performances professionnelles et l'épanouissement personnel sont en perte de vitesse.

Différents intervenants :

- *Une psychomotricienne* : qui agit auprès des personnes ayant des difficultés dans leur organisation spatio-temporelle ou subissant l'effet du vieillissement.
- *Une artiste-peintre* : qui anime en binôme avec le psychologue une activité d'expression et de création picturale destinée à approcher des techniques d'art plastique et permettre l'accès à une forme de culture.
- *Une professeure de chant* : qui propose une activité musicale autour du chant en particulier.
- *Une sophrologue* : qui donne la possibilité aux ouvriers d'apprendre à gérer les tensions extérieures et prendre conscience de son corps.

❖ Le plan de formation et activités de soutien

La mise en place des formations est le travail d'une équipe composée de la Direction, l'éducateur technique chef, le psychologue, l'assistante sociale, la conseillère en économie sociale familiale et l'éducatrice spécialisée.

Le plan de formation est réalisé en fin d'année.

✓ Le bilan d'activités et financier

Cette équipe se réunit pour réaliser un bilan d'activité et financier des soutiens de l'année passée. En amont, la CESF a centralisé les bilans d'activités des différents intervenants afin de les présenter à l'ensemble de l'équipe.

✓ Le plan de formation

De plus, lors de cette réunion, l'équipe sélectionnera des formations/soutiens qui seront proposés l'année suivante. Pour cela elle se base sur les bilans de l'année ainsi que sur les demandes exprimées dans les projets individuels (avenants annuels).

Le fait de participer à ces actions est soumis à une inscription.

La CESF se charge de présenter ces formations aux ouvriers et de centraliser les inscriptions par le biais des moniteurs.

Par la suite, une seconde réunion aura lieu afin d'établir les listes par activités de soutien prenant en compte :

- Les inscriptions.
- La participation aux activités de l'année se terminant.
- Les projets individuels.

A l'issue de cette réunion, la CESF transmettra les listes définitives, grâce à un écrit, dans chaque atelier et à chaque membre de l'équipe.

Enfin, l'offre de formations/soutiens est définie afin de répondre au mieux aux demandes et projets individuels des usagers. L'objectif est d'y faire participer le maximum d'ouvriers.

En 2013 :

- **107 personnes** ont bénéficié d'une ou plusieurs formations.
- **145 places** ont été proposées pour les soutiens de premier et second type (141 en 2012).

• **Le travail en équipe**

Les personnels qui interviennent à l'ESAT travaillent en équipe afin de coordonner leur action et de globaliser la prise en charge des personnes reçues.

Animée par la direction, l'équipe a la responsabilité de l'élaboration et de la mise en œuvre du projet institutionnel et des projets individuels.

Réunions prévues dans le fonctionnement

➤ Réunions bihebdomadaires de régulation : (voir cadre général)

➤ Réunions de projets : (voir cadre général)

➤ Réunions des personnels : (voir cadre général)

➤ Réunions des familles : (voir cadre général)

➤ Réunions avec le SAVS et le SAVP : (voir cadre général)

➤ Réunions de production :

Elles ont lieu, régulièrement ou ponctuellement et regroupent les moniteurs d'atelier d'un même secteur professionnel et l'éducateur technique chef.

➤ Réunions des moniteurs d'ateliers :

Elles regroupent, autour de l'éducateur technique chef, les encadrants de l'ESAT, l'équipe pluridisciplinaire et la direction. Elles permettent d'aborder toutes les questions inhérentes au bon fonctionnement de ces ateliers : activités, plan de charge, organisation, effectifs, difficultés particulières ...

Les moniteurs d'atelier peuvent faire le bilan de leur travail et proposer à la réflexion commune les problèmes qui se posent à eux afin de trouver ensemble des solutions positives.

L'ESAT Gure Nahia est agréé pour recevoir 15 personnes en Contrat Individuel de Prestations de Service dans les entreprises de la région.

Cette solution de CIPS a été, dès le départ du projet, préférée à la création d'une section d'Atelier Protégé dans l'ESAT. Les raisons principales de ce choix sont, d'une part le manque de créneaux économiques porteurs dans le tissu environnant, argument que l'on retrouve dans la diversité des ateliers de l'ESAT, d'autre part la propension de la solution CIPS à être plus intégrative que la solution Atelier Protégé.

Il faut quand même souligner que la situation économique actuelle n'est pas très propice à l'embauche d'ouvriers malgré des mesures incitatives à l'insertion.

Actuellement (Janvier 2014) 7 ouvriers sont en CIPS

- 3 ouvriers dans l'entreprise d'Aéronautique de TURBOMECA de Tarnos, depuis 1985 pour 2 d'entre eux, 1992 pour le dernier,
- 2 ouvriers dans une collectivité locale (Mairie d'Urrugne) depuis 1992 pour l'un et 1997 pour l'autre,
- 1 ouvrier dans une collectivité locale (Mairie de Ciboure) depuis 2002,
- 1 ouvrier, en cumul emploi/retraite, dans une entreprise de menuiserie de St Martin de Seignanx, depuis 1995,

Le suivi professionnel des travailleurs handicapés en CIPS est assuré par une éducatrice spécialisée à mi-temps.

• Statuts des C.I.P.S.

Les travailleurs handicapés travaillant à l'extérieur de l'ESAT restent inclus dans les effectifs.

Ces personnes doivent en effet pouvoir à tout moment réintégrer les ateliers de l'ESAT.

• Procédure contractuelle entre l'ESAT et le donneur d'ordre

Un contrat (C.I.P.S.) doit être signé entre l'ESAT et le donneur d'ouvrage et ne peut être supérieur à 1 an renouvelable.

Les rôles respectifs de l'ESAT et de l'entreprise sont clairement définis.

Le personnel de l'ESAT chargé du suivi des travailleurs handicapés doit veiller à ce que leur intégration se fasse dans de bonnes conditions.

L'entreprise doit s'engager à aider le travailleur handicapé dans son travail, à améliorer ses possibilités professionnelles et à faciliter son intégration dans la communauté.

Sur présentation de factures le donneur d'ouvrage verse le salaire de base à l'ESAT. La garantie de ressources est versée par l'ESAT aux ouvriers handicapés.

• Statut des ouvriers intégrés dans le milieu ordinaire du travail

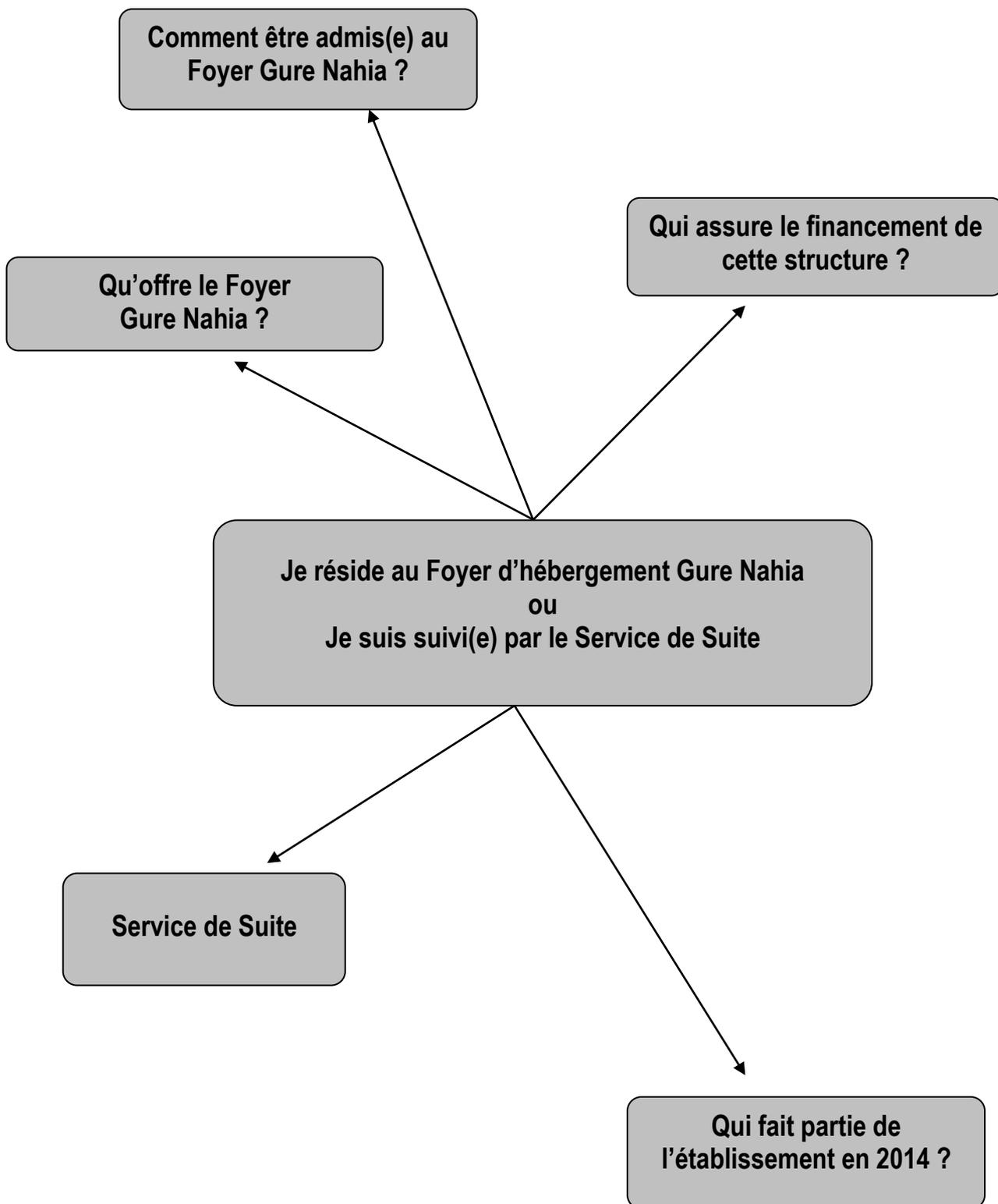
Les conditions d'embauche sont intéressantes pour l'entreprise :

- Abattement de salaire (donné par la DDTE*).
- Prime AGEFIPH*.
- Suivi pendant 3 années par l'ESAT.
- Loi 1987 : 6 % de travailleurs handicapés (quota pour les entreprises ayant plus de 20 employés).

Néanmoins ces personnes pourront continuer à bénéficier :

- Du soutien de l'éducatrice spécialisée (plan professionnel).
- Du soutien des éducatrices du service de suite social : on se rend compte en effet que, même quand l'insertion professionnelle se déroule de façon normale, les personnes handicapées ont en permanence besoin, ne serait ce qu'à minima, d'une "béquille" sociale.

L'objectif pour les personnes bénéficiant d'un CIPS est qu'elles soient intégrées, dès que possible, en milieu ordinaire, avec ou sans abattement de salaire.



- Comment entre-t-on au Foyer Gure Nahia ? -

Toute personne ayant une notification CDAPH pour une orientation ESAT avec hébergement peut s'inscrire sur la liste d'attente.

La « notification d'hébergement » émise par la CDAPH précède une demande d'aide sociale adressée au Conseil Général du département.

L'admission d'un résidant dans les unités d'hébergement de Maganaud ou Pémartin nécessite une notification spéciale de la CDAPH dans la mesure où l'encadrement éducatif n'y est pas permanent.

Aussi, une demande, un rapport éducatif et un certificat médical spécifiques doivent être adressés à la CDAPH, justifiant que le résidant possède les capacités et l'autonomie nécessaires pour y évoluer en sécurité.

- Qui assure le financement du Foyer d'hébergement ? -

Le contrôle des autorités départementales, en matière d'hébergement, est opéré par le chef du service d'Aide Sociale du département où est implanté l'établissement, sous l'autorité du Président du Conseil Général.

La Direction de la Solidarité du Département – Conseil Général verse un prix de journée pour chaque résident de la structure.

Ces mêmes résidents reversent à ce même service une partie de leurs ressources en participation de leur hébergement.

- Qui fait partie de l'établissement en 2014 ? -

La personne la plus jeune a 20 ans, la plus âgée a 70 ans.
L'âge moyen est de 48 ans 6 mois (contre 44 ans 5 mois en 2007).

- 9 personnes ont entre 60 et 70 ans (12,32% de la population totale)
- 28 personnes ont entre 50 et 60 ans (38,36%)
- 19 personnes ont entre 40 et 50 ans (26,03%)
- 9 personnes ont entre 30 et 40 ans (12,32%)
- 8 personnes ont entre 20 et 30 ans (11,97%)

Ancienneté dans le Foyer d'hébergement

- Plus de 25 ans : 29 personnes
- De 20 à 25 ans : 9 personnes
- De 15 à 20 ans : 9 personnes
- De 10 à 15 ans : 7 personnes
- De 5 à 10 ans : 11 personnes
- Moins de 5 ans : 8 personnes

- Qu'offre le Foyer Gure Nahia ? -

Le Foyer Gure Nahia a ouvert ses portes en 1972 en vue d'héberger des ouvriers ou ouvrières de l'ESAT.

Il est, à ce jour, agréé pour accueillir 73 personnes.

Le Foyer est ouvert toute l'année à compter du 1^{er} janvier 2014.

Il est composé de trois structures :

• La structure principale

La Résidence « Gure Nahia » est située sur la commune d'Arbonne. Elle dispose de 60 studios (dont 9 sont attribués à des retraités) et 1 studio d'accueil temporaire.

• Deux structures semi-autonomes

➤ La structure de la Ferme de Pémartin se trouve également sur la commune d'Arbonne, à 2 kilomètres de Gure Nahia, et comprend 6 studios.

➤ La structure « Villa Maganaud » est implantée sur la ville d'Anglet et accueille 8 personnes dans des studios.

• Un Service de Suite

Il propose un suivi à 25 personnes externes travaillant à l'ESAT Gure Nahia ou en entreprises extérieures. Ces personnes résident sur le secteur Bayonne-Biarritz-Anglet dans des appartements individuels.

• Objectifs

L'objectif principal de Gure Nahia est de favoriser l'épanouissement de chaque personne. La volonté de l'équipe est de répondre au mieux aux besoins individuels, de permettre que chacun trouve un sens à sa vie, qu'il choisisse une trajectoire qui lui soit personnelle, bref qu'il trouve son identité.

Il s'agit de permettre à chacun de découvrir ou redécouvrir ses possibilités et ses ressources, de lui faire prendre conscience de tout ce qui est positif en lui, afin qu'il puisse trouver sa place dans l'environnement social.

Pour cela, il faut pouvoir lui proposer les conditions matérielles et relationnelles dans lesquelles il pourra exprimer ses désirs, ses goûts, ses joies, ses difficultés...

Dans un souci permanent du respect de la personne et de son intimité il est mis à disposition de chaque résident un studio dans lequel il a la possibilité de vivre seul ou en couple.

Ces objectifs doivent donc être adaptés à chacun dans le cadre d'un projet individuel :

➤ Pour certains, le but sera une progression vers l'autonomie, voire même la réinsertion ; il faut donc leur proposer, à un moment de leur évolution, une vie responsable et plus libre, dans un cadre plus souple.

➤ Pour d'autres, il ne sera pas question de sortir d'un milieu de vie très protégé, ce qui ne signifie pas qu'un travail tout aussi important ne sera pas à faire pour que leur lieu de vie soit un véritable lieu d'épanouissement où ils se sentent chez eux.

Ces personnes les moins autonomes ont besoin d'un fort soutien quotidien affectif et matériel, dans un cadre aménagé pour une vie personnelle réelle.

Cette démarche éducative est le résultat d'un travail de remise en cause permanente dans le souci d'apporter les réponses les plus pertinentes possibles dans le cadre de la prise en charge des personnes qui nous sont confiées.

• Accueil

Une visite de l'établissement permet au futur entrant et à sa famille de découvrir les différents lieux de vie de celui-ci.

Sa demande ne devient effective qu'après inscription sur la liste d'attente de la structure.

La vie au Foyer est régie par un règlement de fonctionnement. Ce document ainsi que le contrat de séjour et le livret d'accueil sont remis à tout nouvel arrivant.

• Prise en charge

Avant son admission, le résidant effectue un stage au Foyer permettant d'évaluer ses capacités et souhaits.

A son entrée au Foyer, chaque résidant se voit attribuer un éducateur référent.

Le référent sert de pivot et d'interlocuteur privilégié tant pour celui-ci que sa famille et les partenaires internes ou externes. Il exerce en effet un rôle d'écoute, d'observation et de guidance, il assure la continuité et la cohérence de la vie de l'utilisateur.

Le référent met en place un projet de vie avec l'utilisateur et définit les objectifs et les moyens à mettre en œuvre pour y parvenir. Ce projet est formalisé dans l'avenant au Contrat de soutien signé par la direction et l'utilisateur.

Une évaluation sera faite chaque année de façon régulière, permettant d'étudier les résultats obtenus et de réajuster les objectifs et les moyens si nécessaire.

En plus de la prise en charge éducative, les résidents bénéficient d'un suivi administratif, d'un soutien médical, psychologique et social.

• Le travail d'équipe

Des temps de rencontre sont mis en place autour du chef de service éducatif afin d'assurer la cohérence de nos actions. Ils s'articulent principalement autour de :

- Réunions bihebdomadaires de régulation : (voir cadre général)
- Réunions de projets : (voir cadre général)
- Réunions des personnels : (voir cadre général)
- Réunions des familles : (voir cadre général)
- Réunions avec le service de suite : (voir cadre général)
- Réunions quotidiennes de transmission : Elles ont pour but la mise en commun de toutes les informations et l'organisation des soirées.
- Réunions éducatives mensuelles : Leurs objectifs : débattre des pratiques éducatives, de l'organisation du service, réfléchir autour de thèmes (ex : sexualité, SIDA, prévention)
- Réunions du Comité de Résidents (préparatoires et avec la Direction)
- Réunion de la Commission de Restauration.

- Résidence « Gure Nahia »
- Ferme Pémartin
- Villa Maganaud

La réhabilitation des trois structures a permis :

- ✓ D'adapter les locaux à une vie personnelle en mettant l'accent sur les notions d'intimité et de confort.
- ✓ De favoriser un épanouissement social individuel.

Résidence « Gure Nahia »

- ✓ Studios individuels

Chaque résidant est responsable des clés de son logement, de son entretien.

L'équipe ménage de l'ESAT intervient une fois par semaine dans chaque studio pour un entretien global ainsi que plus régulièrement sur les locaux communs.

- ✓ Restauration

Le Foyer dispose d'un self-service qui accueille les résidents selon une amplitude horaire déterminée.

Les menus sont le fruit de la réflexion commune de l'économiste et des cuisiniers ainsi que les souhaits exprimés par la Commission de Restauration.

- ✓ Lingerie

Les résidents ont la possibilité de faire entretenir leur linge, celui-ci leur étant restitué dans des casiers personnels fermés à clé, faisant également office de boîtes à lettres individuelles.

- ✓ Accompagnement au quotidien

Il est organisé en partenariat avec les familles, les services de tutelle, les services extérieurs...

Un soutien éducatif et relationnel est apporté à chaque résident.

Ce soutien peut inclure une aide à la toilette, à l'habillement, à la gestion de son quotidien (argent de poche, achats divers, entretien du studio...)

Le personnel assure l'accompagnement personnalisé ou en groupe selon les besoins (vestiaires, courses, partenaires extérieurs, familles...).

- ✓ Veilleur

Un veilleur de nuit est présent sur la résidence, ainsi qu'un personnel éducatif, de 23 heures à 7 heures. Il assure des rondes régulières et peut, par sa présence, répondre à toutes les sollicitations (insomnies, maladies...) et ainsi rassurer les résidents.

- ✓ Organisation des loisirs

- Encadrement d'activités telles que : piscine, pelote basque, bowling, cinéma, mini-golf, randonnées ...
- Accompagnement lors de manifestations sportives et culturelles.
- Organisation de loisirs à thèmes à l'occasion de week-ends (séjours dans une ferme, thalassothérapie...)

✓ Organisation des vacances

Les séjours sont organisés en collaboration avec un organisme extérieur : choix individuel du lieu, préparation du séjour, bilans...

✓ Transport

Le village d'Arbonne n'étant pas desservi par des lignes de transports en commun, les résidents sont de ce fait tributaires des moyens personnels ou matériels du Foyer.

✓ Autres services offerts

- Salle de bar et de télévision.
- Salon de coiffure et d'esthétique.
- Lieux de rencontres.
- Terrain de pétanque.

Ferme Pémartin

Les prestations offertes sont identiques à celles de Gure Nahia.

Les résidents disposent sur cette structure de studios individuels.

Villa Maganaud

Les résidents disposent sur cette structure de studios individuels.

Les prestations offertes sont identiques à celles de Gure Nahia sauf :

✓ La restauration :

L'élaboration des menus, les achats, la préparation des repas sont réalisés par les résidents eux-mêmes guidés par le personnel éducatif.

✓ Le transport :

Les résidents disposent d'un moyen de locomotion personnel ou peuvent emprunter les transports collectifs de la ville d'Anglet.

Quel que soit le mode d'accueil de l'usager, la Résidence « Gure Nahia » demeure le « centre névralgique » pour répondre au mieux à toutes les sollicitations.

Le Service de Suite est référent de 25 personnes externes vivant seules ou en couple dans des appartements en ville sur le secteur Côte Basque.

Parmi ces personnes, deux travaillent en entreprises extérieures en contrat de prestations de services, vingt-trois sont ouvriers à l'ESAT Gure Nahia.

Ce service est animé par deux monitrices éducatrices rattachées au Foyer Gure Nahia ; leur mission principale est de prendre en charge de manière adaptée chaque externe selon ses besoins particuliers.

• Objectifs

Rendre le plus indépendant possible des personnes ayant vécu en institutions ou en famille afin qu'elles évoluent de façon harmonieuse en s'intégrant socialement et s'épanouissant dans la gestion du quotidien de leur vie sociale.

L'accompagnement du Service de Suite s'articule autour d'une prise en charge spécifique :

- Apporter une aide sur le plan administratif, budgétaire, médical avec accompagnement, social et personnel, en soirée ou en journée.
- Mettre en place divers projets de vie et les mener à bien.
- Croire aux potentialités des personnes et les aider à utiliser divers supports et divers réseaux extérieurs.
- Permettre d'utiliser toutes les compétences transversales : utiliser toutes leurs aptitudes à la réalisation de projets ou d'actions données.
- Aider chacun à accéder à un équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie sociale.
- Apprendre à l'utilisateur à être responsable, accéder au plaisir, être heureux et épanoui.

C'est une relation basée sur une notion de respect et de confiance réciproque. Les usagers nous acceptent dans l'intimité de leur vie personnelle.

L'accompagnement administratif, financier, médical, social de qualité devient alors possible.

• Contrat

Un contrat écrit d'accompagnement à la vie sociale est signé par l'établissement et l'utilisateur. Il est complété par un avenant formalisant le projet personnalisé, et qui sera réévalué annuellement.

Une étude de la pyramide des âges permet de constater une évolution de la population dans le sens d'un vieillissement, avec une moyenne qui dépasse les 46 ans.

A l'ESAT, 74 ouvriers ont 50 ans et plus, soit 40% de l'effectif et 46 ont 55 ans et plus. Au Foyer, cette évolution est encore plus marquée : 52% des résidents ont 50 ans ou plus.

De ce fait, plusieurs sortes de besoins se manifestent avec acuité :

- la prise en compte de la fatigabilité,
- les recherches de nouvelles orientations,
- les solutions d'accompagnement pour la retraite.

• La prise en compte de la fatigabilité

A tous niveaux, l'établissement recherche à agir sur les **conditions de travail** des ouvriers, par le choix des activités, l'amélioration des locaux, l'adaptation des mobiliers et machines, les changements de postes de travail, etc...

Le travail à **temps partiel** est une solution intéressante pour certains travailleurs.

Les soutiens constituent également un levier important pour répondre à ce besoin, notamment en proposant, à côté des formations proprement dites, des activités culturelles ou d'expression permettant de se ressourcer ou de s'épanouir.

Des activités visant au maintien des acquis sont également mises en place.

A destination des personnes les plus fatigables, sont enfin proposées des prises en charge « douces » visant au bien-être corporel ou à la gestion du stress (psychomotricité, sophrologie, ...).

• Les réorientations

Pour certains ouvriers de l'ESAT, l'avancée en âge est synonyme de baisse importante des capacités physiques ou psychiques et de perte d'intérêt pour le travail, alors même qu'elles n'ont pas atteint l'âge de faire valoir leurs droits à la retraite.

Dans ce cas il est nécessaire d'envisager une réorientation en Foyer de Vie, structure où ces personnes trouveront une prise en charge plus adaptée à leur projet de vie.

Ces deux dernières années, une dizaine de personnes ont bénéficié d'une telle réorientation.

• Les solutions pour la retraite

Chaque année, des ouvriers de l'ESAT atteignent l'âge de la retraite. Ce moment de leur vie implique des changements importants et doit être préparé avec le plus grand soin par l'équipe de l'établissement, avec les divers partenaires concernés.

Pour ceux qui vivent en autonomie ou en famille, un **relai** est passé aux organismes qui seront amenés à les accompagner, après une évaluation individuelle de leur situation.

Cependant, la majeure partie des personnes hébergées au Foyer reste dépendante d'une solution d'hébergement et d'accompagnement collectifs. Ayant toujours vécu en milieu protégé, ils ne peuvent s'intégrer qu'en établissement spécialisé, en l'occurrence en **MAPHA**.

Il n'existe pas encore de MAPHA sur notre secteur géographique, un projet est à l'étude au sein de notre Association Gestionnaire mais a pris beaucoup de retard.

Dès 2010, quatre usagers retraités ont continué à faire partie du Foyer avec l'accord de l'Autorité de Tutelle, leur prise en charge de journée étant partiellement assurée par un mi-temps de monitrice-éducatrice. Cette situation – qui devait être provisoire – perdure et l'effectif concerné est monté à sept personnes en 2013, et passera à neuf courant 2014.

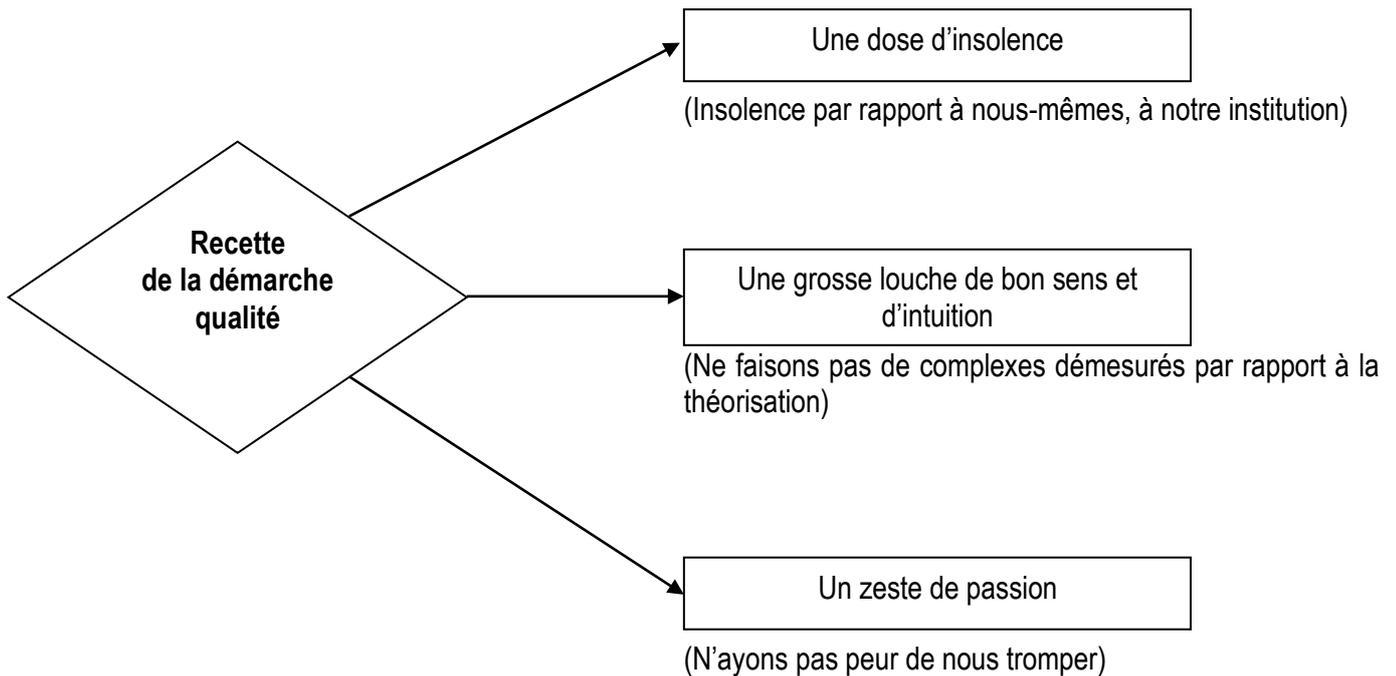
Ce fonctionnement est insatisfaisant, notamment l'accompagnement de journée est déjà insuffisant, et des solutions doivent être recherchées rapidement, d'autant plus que les besoins vont grandissant : dix-sept travailleurs hébergés à Gure Nahia ont d'ores et déjà plus de 55 ans (âge auquel les ouvriers d'ESAT peuvent prétendre à la retraite).

Conclusion

Garantir à l'utilisateur des prestations de qualité afin de mettre en synergie la population reçue et l'environnement social et économique, tel est l'objectif de Gure Nahia.

Une commission « Suivi de projet » se réunit deux fois par an afin de réactualiser ce projet d'établissement.

Nous essaierons de faire, nôtre, la recette préconisée par M. LAFORCADE durant l'année 2003.



Lexique

- **CIPS** : Contrat Individuel de Prestations de Service
- **CDAPH** : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
- **ARS** : Agence Régionale de la Santé
- **ASP** : Agence de Services et de Paiements
- **GRTH** : Garantie des Ressources des Travailleurs Handicapés
- **DDTE** : Direction Départementale de l'Emploi

- Organigrammes : ESAT et FOYER
- Rapport d'évaluation 2010 par le CREAHI d'Aquitaine
- Procédure de traitement des signalements de maltraitance
 - Fiche d'accompagnement de chaque signalement
 - Guide d'utilisation de la fiche d'accompagnement de chaque signalement
- Fiche d'inscription en liste d'attente
- Compte rendu de la mission de prévention des maltraitances au Foyer GURE NAHIA établi par H. MIALOCQ
- Convention datée du 17 mars 1997, établie entre l'APAJH et le Centre Hospitalier de la Côte Basque
- Foyer GURE NAHIA consignes de sécurité en cas d'incendie
- Procédure de soins et de distribution de médicaments
- Informations modalités accueil en internat
- Fiche de présentation du résident (accueil temporaire)
- Convention de stage
 - à l'ESAT GURE NAHIA
 - stage extérieur
- Avenant annuel de l'ouvrier
- Contrat de séjour
- Evaluation de stage
- Rémunération de base
- Protection contre les pertes, vols ou dégradation des objets personnels (loi n° 92-614 du 6 juillet 1992)
- Historique de la Villa MAGANAUD
- Charte d'encadrement des étudiants infirmiers
- Charte des droits et libertés de la personne accueillie
- Procédure d'admission
- Contrat de soutien et d'aide par le travail
- Mesure en cas d'incendie à l'ESAT
- Coma diabétique, consignes
- Protocole veilleurs de nuit résidence GURE NAHIA
- Projet associatif de l'association APAJH Côte Basque Sud des Landes
- Règlement intérieur de l'APAJH Côte Basque Sud des Landes
- Projet de vie de l'ouvrier
- Commission restauration 22/10/12 (propositions de desserts pour les réveillons)
- Commission restauration Mars – Avril – Mai 2013
- Menus du mois de Mars – Avril – Mai
- Règlement de fonctionnement
 - ESAT GURE NAHIA
 - Résidence GURE NAHIA
 - Ferme PEMARTIN
 - Villa MAGANAUD
- Document Unique de délégation
- Fiche de poste et délégations
- Dossier d'Admission
 - Livret d'accueil de l'ESAT
 - Fiche de renseignements
 - Autorisation de prise, de reproduction et de représentation de l'image
 - Dossier médical
 - Autorisation de dossier
 - Règlement de fonctionnement ESAT GURE NAHIA
 - Charte d'intervention des personnes qualifiées
 - ARS – Liste des personnes qualifiées des Pyrénées Atlantiques
 - Charte des droits et libertés de la personne accueillie