



ASSOCIATION MUTUELLE  
D'AIDE PAR LE TRAVAIL



## Table des matières

<b>Introduction</b>	<b>2</b>
<b>Histoire de l'association</b>	<b>2</b>
<b>Nos missions</b>	<b>4</b>
Accueillir et accompagner	4
Encourager l'auto-détermination et le pouvoir d'agir	4
Développer et promouvoir	4
<b>Nos valeurs : d'une philosophie à la conception d'un projet</b>	<b>4</b>
<b>L'AMAT s'engage</b>	<b>5</b>
Axe1 : L'expertise	5
Axe 2 : Les parties prenantes	6
Axe 3 L'allocation de ressources	7
Axe 4 : Communication interne et externe	7
Axe 5 : Les partenariats	7
Axe 6 : Soutenir les familles et proches aidants	8
Axe 7 : La qualité au service des bénéficiaires	8
<b>La Vie de l'association</b>	<b>8</b>
Un organigramme fonctionnel au service d'un projet politique	8
L'organigramme de l'association	9
Le Conseil d'Administration	10
Le Bureau du Conseil d'Administration	11
<b>Conclusion :</b>	<b>11</b>



## Introduction

Le projet associatif constitue avec les statuts, les fondements de toute association. Il est l'acte fondateur qui donne sens à l'action associative, oriente le fonctionnement de l'organisme et des établissements qu'il gère. Il constitue une référence de gouvernance, de direction, d'animation et de travail pour l'association, ses membres, les bénéficiaires, les partenaires et les salariés qu'elle emploie.

Socle de notre engagement, il imagine et construit le futur en tenant compte de l'environnement dans lequel évolue l'association. Cadre de référence, il s'inscrit dans notre histoire, rappelle notre raison d'être, les valeurs qui nous portent et présente les missions que nous nous donnons.

Il a pour objet de définir le cap pour les 5 années à venir et fixe nos engagements.

Son élaboration est le fruit d'échanges avec les salariés et les membres du Conseil d'Administration.

## Histoire de l'association

C'est sous l'impulsion de parents de personnes en situation de handicap, qui siégeaient au conseil d'administration de la Mutualité Sociale Agricole (MSA) d'une part et de la Caisse Régionale d'Assurance Maladie Agricole (CRAMA) d'autre part, que fût créée en 1977, l'Association Mutuelle Agricole d'Aide par le Travail (AMAAT). Il s'agissait alors, de répondre à un besoin de prise en charge d'un public en difficulté en Lot et Garonne vivant en milieu rural.

Les deux conseils d'administration créaient l'association composée de trois collèges :

- 1er collège composé de 4 administrateurs de la CRAMA ;
- 2ème collège composé de 4 administrateurs de la MSA ;
- 3ème collège composé de 4 personnes présentant des compétences et des connaissances dans le secteur social et le milieu associatif.

En 1978, seulement trois Centres d'Aide par le Travail existaient en Lot et Garonne. Un besoin croissant de places encourageait la MSA à créer une association et à ouvrir le même type de structure sur la partie ouest du département en reprenant un ancien domaine agricole situé en bordure de la forêt landaise dans la commune de Saint Léon, petit village à mi-distance entre Agen et Marmande.

C'est donc en 1978 que le CAT de Bouët (devenu ESAT) et son foyer d'hébergement, qui reprenaient le nom du domaine, virent le jour avec une autorisation de 22 places.



C'est dans le but de satisfaire à des besoins émergents au sein de l'association et sur le territoire départemental que l'AMAAT ouvrait, après accord des autorités, chronologiquement, les établissements et services suivants :

- ESAT Le Mérignac à Miramont de Guyenne en 1982 afin de répondre à la partie nord du département désertée par ce type de dispositif ;
- Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) de Bouët à Saint Léon et du Mérignac à Miramont de Guyenne. Ces services devaient proposer des compléments dans l'accompagnement ;
- Foyer d'hébergement Le Mérignac à Miramont de Guyenne en 2007 afin de proposer un hébergement pour les personnes en faible autonomie sociale qui étaient accueillies à l'ESAT

Le retrait de la CRAMA en 2001, et de la MSA en 2005, permit de créer un collège de parents et un collège d'élus qui venaient s'ajouter au collège d'élus reconnus pour leur technicité professionnelle. Dès lors, l'association prit le nom qu'elle possède encore aujourd'hui : Association Mutuelle d'Aide par le Travail (AMAT).

Cet événement a eu pour effet de modifier le profil des personnes en situation de handicap accueillies qui étaient, lors de la création de l'Association, principalement d'origine agricole.

Au fil des années, l'offre de service de l'AMAT a évolué et l'association gère à ce jour deux complexes médico-sociaux. Le complexe du « Mérignac », situé à Miramont de Guyenne, soit sur la partie nord du département et le complexe de Bouët situé à l'ouest du département sur la commune de Saint Léon. Chaque site est composé d'un ESAT, d'un foyer d'hébergement, d'un Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) et d'un Service d'Activité de Jour (SAJ).

Le site de Bouët, devenant le siège social de l'association.

Par ailleurs, l'association, soucieuse d'apporter des réponses complémentaires aux attentes des personnes accompagnées, s'est engagée dans deux directions complémentaires :

- Renforcer l'insertion professionnelle des travailleurs des ESAT par la création d'une entreprise adaptée. Cette entreprise, issue d'un atelier de production de l'ESAT de Bouët s'est installée dans la zone d'activité de DAMAZAN et produisait des supports de culture. Elle a permis à de nombreux travailleurs d'ESAT d'accéder, dans une logique d'insertion, au milieu ordinaire de travail.

C'est très récemment (2019/2020) que l'association a dû faire le choix de cesser cette activité et engager une réflexion conduisant à la création d'un nouvel atelier de production (manufacture de services) au sein de l'ESAT de Bouët. L'entreprise adaptée ayant cessé définitivement son activité au 31/12/2020.

- En 1995, l'association crée une SCI immobilière permettant de développer l'offre d'hébergement à destination des personnes en situation de handicap. L'association a imaginé, bien avant les textes récents sur le logement accompagné, l'acquisition d'un immeuble d'habitation comprenant 6 appartements proposés en location de droits communs aux



travailleurs de l'ESAT de Bouët avec la possibilité de bénéficier d'un accompagnement par le SAVS.

- En 2022, l'AMAT se positionnait pour créer un dispositif d'habitat partagé composé de 6 logements. En 2023, elle était retenue pour créer un second habitat partagé en collaboration étroite avec la Mairie de Damazan. Cet habitat partagé devant voir le jour en 2026 et sera composé de 12 logements.

## Nos missions

Les missions de l'association

### Accueillir et accompagner

- Informer et orienter tous les publics, tout au long de leur vie, vers une offre d'accompagnement adaptée dans un parcours personnalisé et individualisé ;
- Innover pour adapter nos réponses, en favorisant l'inclusion ;
- Renforcer notre expertise par la formation des professionnels.

### Encourager l'auto-détermination et le pouvoir d'agir

- Accompagner les personnes accueillies et leurs familles dans l'expression de leur choix ;
- Co-construire les réponses adaptées.
- Former les personnes accueillies et leurs proches pour renforcer leur pouvoir d'agir.

### Développer et promouvoir

- Développer une dynamique associative pour promouvoir l'engagement bénévole ;
- Renforcer les partenariats avec les acteurs associatifs, entreprises et institutionnels pour élargir et consolider l'accès au droit commun ;
- Valoriser l'expertise de chacun via des formations partagées.

## Nos valeurs : d'une philosophie à la conception d'un projet

Nos valeurs s'appuient sur :

**L'Éthique** : Œuvrer en faveur de l'épanouissement des personnes accueillies, dans le respect des règles éthiques, déontologiques et professionnelles, en protégeant leurs intérêts moraux et matériels.

**La Solidarité** : Favoriser et développer les relations de solidarité entre les familles par l'écoute, l'entraide et le partage. Veiller à ce que chaque famille soit informée et orientée en vue d'une réponse adaptée.

**La Tolérance** : Promouvoir la dignité des personnes accueillies et faire respecter leurs droits, leurs choix et leur libre expression, en prônant la tolérance et la reconnaissance de leurs différences.



Parce que notre société évolue, elle produit un environnement en perpétuel changement qui favorise la précarisation et l'exclusion des plus démunis.

Face à cela, nous prônons des valeurs qui trouvent leur fondement dans un esprit de solidarité, d'expression de la citoyenneté, de liberté, d'intégration et d'égalité des chances pour tous.

Nous savons que le handicap, quelle que soit sa forme, est source d'isolement et d'exclusion et qu'il peut être enrayé, mais aussi démultiplié par la société.

Nous savons par ailleurs :

- Que tout être humain est porteur de richesses
- Que la reconnaissance et le respect des différences ont été et sont des facteurs de progrès social
- Qu'il est nécessaire de faire évoluer le regard de la société à l'égard des personnes en situation de handicap
- Que les établissements de travail protégé offrent un vrai tremplin à l'insertion des personnes en situation de handicap dans le tissu local
- Que notre ancrage territorial est une force

## L'AMAT s'engage

Le projet associatif 2025- 2029 s'inscrit dans le cadre des politiques souhaitées par les Pouvoirs publics et en particulier autour des quatre axes décrits dans les rapports officiels sur la question du handicap :

- Promouvoir le virage inclusif (inclusion sociale et professionnelle) ;
- Faciliter et développer une approche adaptée à chaque type de handicap ;
- Mettre en œuvre la réponse accompagnée pour tous ;
- Asseoir une politique performante, qualitative et d'innovations sociales

Pour s'adapter à ce nouvel environnement, s'approprier ce contexte, dans la continuité du projet précédent, l'AMAT s'appuie sur :

- Son expertise
- Les parties prenantes
- Une réflexion sur ses ressources et leur développement
- La recherche de partenariats,

### Axe1 : L'expertise

Reconnue par son expertise fondée sur de nombreuses années d'expérience dans l'accompagnement de personnes en situation de handicap, l'AMAT doit à présent faire valoir son expertise autour de nouvelles approches et de nouveaux accompagnements.



L'accompagnement des personnes avec Troubles du Spectre de l'Autisme, avec handicap psychique, et des personnes vieillissantes.

Cet accompagnement repose sur une évaluation globale de la personne accueillie, ses choix, ses besoins et ses compétences, dans une démarche inclusive, autour de la scolarisation, de la formation continue, de l'emploi, du logement, de l'accès à la santé, de l'accès au droit commun.

La formation comme axe d'acquisition de compétences adaptées aux métiers de demain. Il faut permettre l'échange de connaissances, de savoirs inter-professionnels et le partage d'expériences entre les professionnels et les familles.

La recherche permanente de la qualité et de l'innovation.

Faire de l'AMAT un acteur de référence qui partage son expertise, tant en interne qu'en externe, au service des parties prenantes.

## Axe 2 : Les parties prenantes

Le projet associatif a pour volonté d'asseoir l'association sur trois piliers fondamentaux :

- Une association représentative des personnes accueillies, qui cherche systématiquement à associer les personnes accompagnées dans toutes les instances ou espaces de représentations et d'expression.
- Une association où les personnes accueillies et accompagnées ont toute leur place, ou leur parole est prise en compte et leur pouvoir d'agir encouragé : favoriser leur prise d'initiative et leur autoreprésentation.
  - Sensibiliser l'ensemble des acteurs à l'autodétermination
  - Former des personnes accompagnées et des professionnels experts à l'autodétermination
  - Faire évoluer notre gouvernance afin de favoriser l'engagement des personnes accompagnées et valoriser leur rôle social
  - Développer les formations à la pair-aidance qui permet l'entraide entre les personnes et ainsi valoriser les réussites
  - S'assurer de la participation effective des personnes en situation de handicap aux décisions qui les concernent (projets, CVS...)
  - Développer nos relations avec le monde de l'entreprise
  - Rappeler aux professionnels leur responsabilité et leur rôle quant au signalement d'actes de maltraitance et aux engagements concernant la charte de Bienveillance
  - Créer une instance éthique associative et faire connaître son existence
  - Diversifier les solutions pour enrichir les compétences professionnelles et répondre aux attentes du marché du travail
  - Prendre en compte les différents temps de la vie et accompagner les parcours en développant les partenariats de toutes natures (vie sociale, logement, santé, temps de travail...)
  - Diversifier les offres de service notamment tournées vers le domicile en s'appuyant sur les offres des SAVS.

- Une association où le rôle des salariés auprès des personnes accueillies est valorisé. Si les professionnels ont besoin d'une association forte pour soutenir leur travail, les familles ont besoin de professionnels experts sur lesquels l'association doit s'appuyer.

### Axe 3 L'allocation de ressources

L'évolution de l'offre et les politiques souhaitées par les Pouvoirs publics autour du virage inclusif nous engagent dans une réflexion sur l'utilisation et la valorisation des ressources.

- Préserver les moyens humains et financiers par un contrôle de gestion interne efficace.
- S'adapter aux nouveaux modes de tarifications avec une anticipation au plus juste de nos besoins pour les 5 années à venir : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens, Etat prévisionnel des Recettes et des Dépenses, Réforme pour une Adéquation des Financements aux parcours des Personnes Handicapées.
- Anticiper, s'adapter et renforcer notre gestion interne. Diversifier, sécuriser et pérenniser nos ressources afin de mettre en œuvre notre projet associatif. Permettre l'implication de tous.
- Adapter les offres de service dans une logique de plateforme au service de parcours

### Axe 4 : Communication interne et externe

- Solliciter les intervenants pairs et favoriser la formation Intervenant Pair (programme EPOP) afin de renforcer la capacité de représenter et de promouvoir des actions des établissements.
- Revoir l'ensemble des outils de communication de l'association
- Axe : Améliorer notre communication interne
- Revisiter tous nos outils de communication interne et les rendre accessibles aux personnes accompagnées
- Renforcer la place des administrateurs référent auprès des sites et des salariés des sites

### Axe 5 : Les partenariats

Travailler en synergie avec tous les partenaires experts, dans tous les champs qui concernent la vie des personnes en situation de handicap.

- Favoriser l'accès au droit commun, vers une citoyenneté réelle et active.
- S'épanouir en bonne santé et bien entouré. Faciliter l'accès aux soins avec les acteurs du sanitaire.
- Développer le réseau des entreprises
- Rendre accessible les loisirs, le sport, la culture et les vacances.
- Valoriser les savoirs, savoir-faire, savoir-être et l'ensemble des compétences vers l'insertion professionnelle. Faire appel aux ressources de Pôle Emploi, des missions locales et des organismes de formation (CFA...)
- Assurer une proximité territoriale des services, développer les dynamiques d'un parcours de vie, affirmer l'ouverture de l'Association.



- Devenir un acteur reconnu dans le secteur de l'Économie Sociale et Solidaire
- Améliorer la visibilité à l'association en organisant davantage d'événements ouverts sur l'extérieur

#### Axe 6 : Soutenir les familles et proches aidants

- Participer activement à la Communauté 360 et proposer des solutions de répit qui permettent de soulager les aidants et les familles
- Favoriser les échanges réguliers entre les proches, les personnes accompagnées et les professionnels, afin de mettre en œuvre une triple expertise
- Être force de proposition pour des solutions innovantes apportant des réponses aux familles et proches aidants

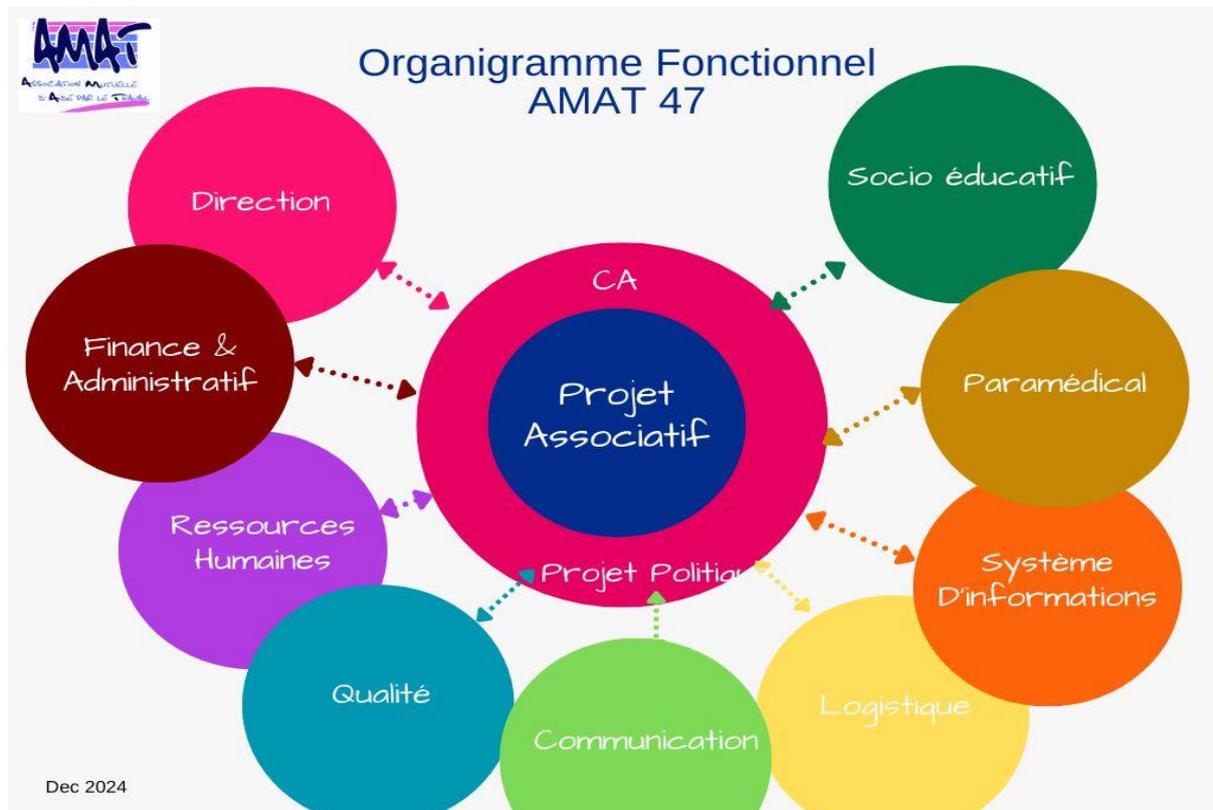
#### Axe 7 : La qualité au service des bénéficiaires

- A travers la mise en œuvre d'une démarche permanente d'évaluation de la qualité des offres de service associant les parties prenantes (bénéficiaires, salariés, partenaires), garantir à la personne accueillie la qualité des prestations proposées et régulièrement ajustées.

## La Vie de l'association

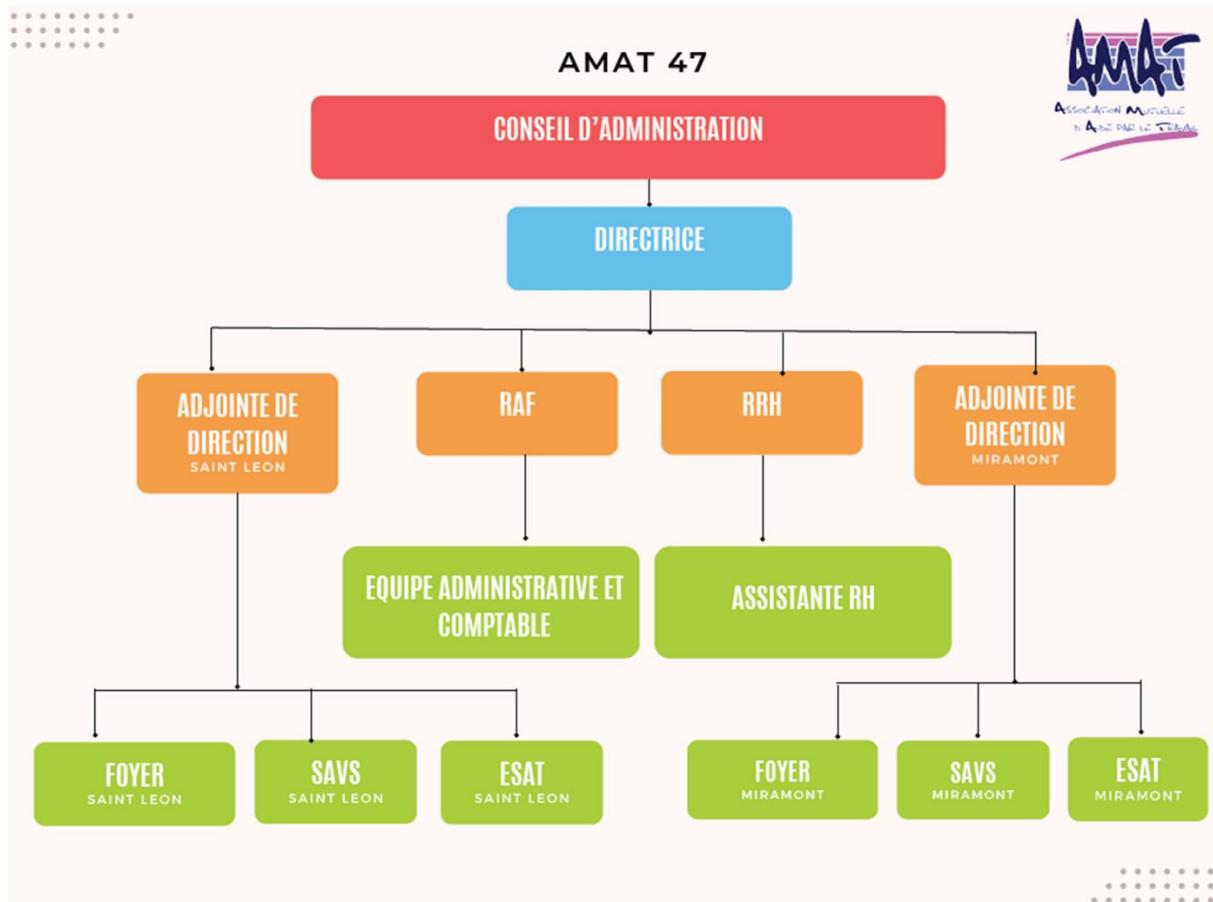
### Un organigramme fonctionnel au service d'un projet politique

Cette présentation tend à mettre en avant un plateau technique au service d'un projet politique détaillé en amont. Cette organisation vise à répondre aux besoins des personnes accompagnées et n'est plus centrée sur le fonction d'un établissement ou d'un service mais concentre des compétences pour qu'elles se déploient en direction de tous. Les fonctions supports sont au service de l'action d'accompagnement et au service de personnes vulnérables.



### La structuration des établissements et services

Cette présentation, à la lumière de l'organisation fonctionnelle présentée ci-dessus vient en superposition. Elle permet à chacun d'identifier des pilotes en charge de la déclinaison opérationnelle du projet de l'association.



## Le Conseil d'Administration

Il est statutairement composé de 9 membres au moins et 18 membres au plus et peut inviter à ses réunions, à titre consultatif des personnes qualifiées à titre divers (Directeurs et Adjoints de direction d'établissements ou services, représentant d'organismes extérieurs, élus).

Les administrateurs nommés élisent le Bureau du Conseil d'administration, composé d'un Président, d'un ou plusieurs vice-présidents, d'un secrétaire et d'un trésorier.

Le Conseil d'Administration a pour tâches principales :

- De définir la politique (choix – programme - priorités), en relation avec les objectifs définis par les statuts et par l'Assemblée Générale, de créer et promouvoir des établissements et services découlant de la politique engagée et de gérer les établissements et services,
- D'être attentifs à répondre aux appels d'offres émanant des financeurs publics,
- De se soucier de la représentativité de l'Association et de sa représentation,
- D'assurer le suivi des actions entreprises par le directeur de l'AMAT,
- De réunir l'assemblée Générale ordinaire et le cas échéant extraordinaire,



Il se réunit sur convocation de son Président, ou de la moitié de ses membres, aussi souvent que l'exige l'intérêt de l'Association.

Son instance exécutive est le bureau du Conseil d'Administration.

### Le Bureau du Conseil d'Administration

Il se réunit autant que nécessaire et il est libre de son organisation, Le Directeur du groupement, les directeurs et directeurs adjoints d'établissements y sont invités en fonction de l'ordre du jour.

Il est l'un des rouages essentiels de la vie et du fonctionnement de l'Association, tant en regard des décisions à présenter au Conseil d'Administration ou des orientations à prendre que des mesures d'exécution qu'il aura validées.

C'est à ce niveau de l'organisation de l'Association que doivent se formuler à partir de fonctions mises en place :

- La connaissance des besoins quantitatifs et qualitatifs et l'examen des réponses à apporter, la confrontation des avis, la mise à disposition des informations,
- L'ajustement de propositions pour l'examen de situations particulières, que ce soit sur le plan du fonctionnement associatif, que ce soit sur le plan de la gestion des ressources humaines, ou que ce soit sur le plan technique et financier des établissements,
- Les positions politiques face à l'évolution législative.

Instance exécutive, le bureau du CA est chargé de veiller à la mise en œuvre des décisions concernant la vie de l'Association tendant à l'application de la politique décidée. Il est l'interlocuteur du Directeur général de l'Association et une instance de coopération constructive, un lieu indispensable du retour ou de dépôt de conclusions, soit de missions demandées, soit de travaux engagés par des commissions dûment constituées.

### Conclusion :

Ce projet a une durée de validité de 5 années. Il vise à donner une ligne directrice, une orientation aux actions. C'est aussi un outil de communication repris de façon synthétique dans différents documents de présentation. Il est présenté aux instances représentatives des usagers pour avis.