

# **PROJET D'ASSOCIATION MFR DU VAL D'ERDRE**

## **2024/2030**

L'ensemble des parties prenantes de la MFR du VAL D'ERDRE a souhaité se réinterroger sur le projet de l'association :

### **Nos valeurs :**

- **Des familles responsables : favoriser la prise de responsabilité et l'engagement collectif :**
  - **Par leur participation au Conseil d'Administration**
  - **Par leur engagement du suivi de leur enfant**
- **Une structure à taille humaine dans un climat éducatif familial**
  - **Un accompagnement personnalisé de chacun**
  - **Une approche globale de l'éducation**
  - **Un lieu de vie permettant le développement de l'autonomie, la responsabilité, le respect et la solidarité**
- **Une pédagogie de l'alternance**
  - **L'alternance pour vivre l'école autrement**
  - **Une pédagogie de l'expérience et de la rencontre**
  - **Une relation renforcée avec les différents partenaires des formations**
- **Une équipe éducative impliquée**
  - **Une équipe investie dans l'accompagnement de chaque apprenant**
  - **Motiver chaque salarié à s'interroger sur son projet professionnel et à monter en compétences**
- **Une MFR engagée sur son territoire**
  - **Être acteur du développement du territoire**
  - **Être acteur dans le réseau MFR**
  - **Favoriser la mobilité nationale et internationale**
- **Une MFR tournée vers l'environnement, le développement durable,**
  - **Formation sur l'écoconstruction**
  - **Formation initiale**
  - **La vie résidentielle**

### **Notre projet pour demain : les orientations stratégiques**

#### **1 Le pouvoir d'agir des familles dans le champ de l'éducation**

Les familles sont les premiers acteurs de l'éducation de leurs enfants.

A la MFR elles doivent avoir toute leur place dans l'éducation et l'accompagnement de leurs enfants.

- Poursuivre les relations que nous entretenons avec les familles : rencontres, entretiens téléphoniques et par courriel, visites, ESS (équipe de suivi de scolarisation),..Maintenir cette proximité avec les familles.
- Lors de l'inscription, il serait bien d'évoquer davantage le fonctionnement de la MFR et notamment son caractère associatif familial.
- Permettre une intégration progressive des jeunes notamment quand ils ont décroché pendant un certain temps. Travailler les compétences psycho-sociales.
- Renforcer la place des parents en leur donnant une place à part entière dans l'accompagnement de leur enfant : rencontres et échanges réguliers, à la MFR, à domicile, sur les lieux de stages, participation à des évaluations, à des activités, sorties, voyages, temps forts organisés à la MFR ...
- Impliquer les parents quand nous travaillons l'orientation avec les jeunes en leur permettant de venir présenter leur métier : Thème « un jour, un métier »
- Accompagner les jeunes dans une formation alternée : il faut poursuivre le travail de suivi, d'accompagnement que l'on réalise au quotidien avec les jeunes et les adultes en formation.
- Accompagner les jeunes en situation de handicap : La référente handicap et l'AESH ont ce rôle et cette mission. Vérifier que la MFR répond aux demandes de la notification MDPH mais c'est aussi l'affaire de toute l'équipe pédagogique.

## **2 Une gouvernance garante du fait associatif**

Chaque famille inscrite est une adhésion, elles sont donc pleinement responsables de l'association dans laquelle chacun peut s'exprimer, apporter ses idées :

- Réinterroger le fonctionnement du Conseil d'administration : les statuts, sa composition, % parents, règlement intérieur, rôle et missions de chacun, fréquence des rencontres.
- Mettre en place l'accueil de nouveaux administrateurs : démarches auprès des familles, livret d'accueil.
- Prendre du temps pour présenter le fonctionnement de la MFR aux familles, réaliser un document, un trombinoscope qui présente le CA, donner l'envie à de nouvelles familles de s'engager dans l'association et les accompagner à la prise de responsabilité
- Le Conseil d'Administration doit être un espace d'ouverture, de partage, de réflexion et de décision.
- Possibilité de coopter un ou plusieurs membres au cours de l'année en attendant la prochaine AG : cela leur permet de venir voir le déroulement d'un CA et de les intégrer si le principe les intéresse.
- En fonction du nombre d'administrateurs, un bureau pourra être mis en place.
- Dynamiser et rendre attractive L'Assemblée Générale : moment fort de la vie associative, elle doit certes retracer la vie de l'association sur l'année écoulée mais aussi être un temps convivial où les jeunes ont leur place.
- Faire travailler davantage les commissions (finances, bâtiments-travaux, éducative)
- Faire fonctionner le conseil de perfectionnement et mettre en place le comité de pilotage.

- Favoriser l'implication des familles dans la vie associative (temps forts) mais également dans la vie résidentielle (veillées, interventions), favoriser des espaces de convivialité.
- Poursuivre et renforcer les temps de travail avec l'équipe, participation d'un membre de l'équipe à chaque CA ou à chaque fois que nécessaire, présentation des projets pédagogiques.
- Maintenir le travail sur la certification Qualiopi et poursuivre notre démarche RSO en se mobilisant sur de nouveaux engagements.
- Engager une réflexion globale des locaux, en fonction de nos besoins et de notre capacité financière.

### 3 Une approche globale de l'éducation

L'éducation prend en compte toutes les dimensions de la personne.

Chaque adulte accompagnant est engagé dans l'éducation de la personne en formation.

Chacun(e) est acteur de son propre développement et construit sa vie.

- Revoir le Projet éducatif : éveiller nos jeunes, leur proposer des activités variées, des veillées, des sorties, proposer des activités aux jeunes durant les temps libres, les services > Juillet 2024 : reprendre le projet éducatif et faire une réunion afin qu'il soit finalisé en 2025.
- Mettre en place un plan d'animation.
- La restauration
  - La restauration, élément essentiel pour nos jeunes, il nous paraît important d'avoir des menus : équilibrés, variés, qui plaisent aux jeunes.
  - Restauration : importance de produire local, respect de la loi Egalim, bio, travailler avec des producteurs locaux dans la mesure du possible, mettre en place une commission repas, gérer la saisonnalité des produits. Commission repas : un administrateur, un salarié, un parent d'élève. Objectif : faire le point sur ce qui est à améliorer et faire remonter les retours des jeunes pour une meilleure prise en compte. Mise en place d'un questionnaire famille par an.
  - Associer les jeunes dans la réalisation des repas, pédagogie quant à la composition des menus. Dès le deuxième semestre, avec les 4<sup>èmes</sup> sur le thème de la restauration en EPI. Un ou deux jeunes pourraient aider JM en cuisine sur la base du volontariat (remplacer un temps d'étude pour ceux qui ont terminé leur PE comme le mercredi) + intervention de JM en EPI restauration (et avec d'autres classes ?) afin d'éveiller la curiosité des jeunes car la compatibilité repas qui plaisent et repas équilibrés + sans viande n'est pas toujours simple. Cela permettrait de créer un dialogue plus direct entre JM et les jeunes. JM pourrait leur expliquer le fonctionnement (loi Egalim, saisonnalité, produits locaux...) et les jeunes pourraient exprimer leurs envies.
  - Prévoir des Repas à thème, repas conviviaux, anniversaires. Avec un repas par session pour les anniversaires du mois. et garder l'idée du repas à thème par session.

- Le réseau des anciens élèves
  - o Mettre en place un suivi des anciens >
  - o Les faire intervenir, témoignages >
  - o Valoriser les réussites
    - La remise des diplômes et le tournoi de palets sont des bons vecteurs pour faire rencontrer les anciens et les nouveaux élèves. Sinon organiser un temps convivial où tous les anciens élèves de chaque promo seraient invités.
- La promotion des personnes au niveau professionnel et social tout au long de la vie. Poursuivre les entretiens annuels et professionnels.

Chaque personne en formation bâtit son projet personnel et professionnel.

Il ou elle est en devenir tout au long de sa vie.

Sa réussite est à la fois individuelle et collective

- o Aider chacun(e) à capitaliser ses expériences et à valoriser son engagement.
- o Donner à chacun la possibilité de se former sans discrimination : la MFR est un lieu de formation qui doit pouvoir accueillir tous les publics sans distinction d'origine, de religion, de genre.
- o Accompagner les jeunes ou les adultes dans leur parcours au-delà de la MFR.

#### **4 Une pédagogie de l'expérience et de la rencontre**

L'expérience et la prise de responsabilité sont sources d'apprentissages. Le groupe et la relation à l'autre contribuent à la construction de la personne. Les professionnels partenaires de l'alternance sont co-formateurs des jeunes et des adultes. La pédagogie MFR est singulière et sa pratique nécessite une formation spécifique des équipes pédagogiques.

- Les formations
  - o Faire évoluer nos formations FI, FA, FPC, élever les niveaux de diplômes. Maintenir les domaines professionnels.
  - o Développer l'apprentissage notamment en FPC, diversifier les sources de financement.
  - o Stabiliser le recrutement, les effectifs.
  - o Voir à explorer certains secteurs professionnels en réponse au territoire, aux besoins des professionnels.
  - o Maintenir La pédagogie de l'alternance, les plans de formation, plans d'évaluation, suivi en entreprise.
  - o Sensibiliser davantage dans nos formations à l'écologie, au bio, au développement durable.
  - o Mise en place d'un comité de pilotage pour les réflexions sur les ouvertures de formations.
  - o Développer des partenariats avec d'autres établissements scolaires (découverte de l'écoconstruction), avec des collectivités ou associations (chantiers avec des jeunes ou des adultes), mise en place de réseaux dans les différents domaines d'intervention (FD Eco, FD44, FRMFR).

- Accompagner les jeunes et les adultes sur l'orientation post MFR.
- Les stages ou apprentissage :
  - Accompagner les jeunes et les familles : présentation du déroulement, du fonctionnement, recherche, démarches auprès des entreprises, savoir être, savoir-faire à acquérir.
  - Accompagner les entreprises : administratif, réglementaire, conduite des formations, contenus abordés ou à acquérir, carnet de compétences.
  - Poursuivre le tutorat à la MFR et sur le lieu de stage, mettre en place des réunions de tuteurs.
  - Préparer au départ en stage.
  - Maintenir les visites en entreprises (2 visites/an et par jeune).
  - Consolider et Renforcer le réseau de maîtres de stage, d'apprentissage, (rencontres, visites, temps de formation, évaluations...) se constituer un listing.
- L'équipe :
  - Faire évoluer l'organisation de l'équipe, responsabilités, délégations : avec la nouvelle convention, la RH sera repensée.
  - Poursuivre et inciter les salariés à suivre des formations, plan d'évolution des compétences à faire tous les ans, stages professionnels, entretiens professionnels.
  - Finaliser une procédure d'accueil des nouveaux salariés : embauche, livret d'accueil, tutorat, intégration dans une équipe, missions.
  - Stabiliser l'équipe, mieux répartir les responsabilités, rester une équipe à taille humaine.
  - Une équipe qui évolue, qui monte en compétences, a besoin de plus de soutien sur les publics en difficulté.
  - Prévoir des temps de rencontre, des réunions d'équipe régulières (lundi matin, vendredi après-midi tous les 15j, une rencontre tous les trimestres avec l'équipe au complet, des temps conviviaux).

## 5 Un développement équilibré des territoires

Les associations MFR sont des acteurs singuliers de la société civile.

Chaque MFR constitue une ressource pour son territoire.

Chaque association MFR est un acteur de la vie locale et un animateur de la ruralité.

- Développer les relations avec nos partenaires, les collectivités : implication, priorités, partenariats à développer. Chercher de nouveaux partenaires (paysagistes, agriculteurs, CUMA, artisans). Aller voir les collègues du secteur pour présenter la MFR et se faire connaître.
- Renforcer la notoriété de la MFR, poursuivre la communication sur les outils locaux : Bulletins municipaux, application Intramuros, articles de presse.
- Solliciter davantage les collectivités, les élus, les impliquer davantage dans la vie et le projet de la MFR.
- Réseau MFR (FD44, FRMFR et UNMFR) :

- Le futur projet de la FD44 laisse apparaître 4 grandes orientations auxquelles les MFR doivent adhérer :
  - a. Faire réseau pour se connaître et se reconnaître – Continuer les rencontres MFR du 44, favoriser la cohésion.
  - b. Développer des coopérations et des projets en commun
  - c. Mutualiser nos moyens et compétences – Création d’outils de partage
  - d. Consolider et développer l’écosystème MFR en Loire Atlantique
- Impliquer les salariés dans les activités du réseau (commissions, groupes de travail)
- Impliquer la MFR avec l’ensemble de nos partenaires : mission locale, ITEP, COMPA, ESS, l’éco – construction, France Travail, Transition pro,
- Davantage solliciter et faire venir les professionnels à la MFR, avec un temps convivial.
- Accueil de groupes : intégrer la réflexion dans la conception de nos locaux, accueil les Week end, vacances scolaires, groupes, adultes en formation, stagiaires, apprentis, définir la responsabilité au niveau de l’équipe.
- Améliorer les transports pour venir à la MFR : voir avec la COMPA, CRPDL
- La mobilité nationale et internationale :
  - Sorties culturelles
  - Education au monde et aux autres
  - Voyage d’étude
  - Mettre en place des stages ERASMUS pour les CAPA, intégrer le consortium départemental des MFR s’il est créé.