



PROJET ASSOCIATIF DE LA MONA

2025 - 2030



Préambule ●●●●

La MONA avance par cycle et structure son cap au sein d'un projet associatif révisé tous les 4 à 5 ans.

Le premier cycle a vu la fusion des régions de 2017. Le projet s'est structuré sur la nécessité de faire réseau avec ce nouveau périmètre, de s'enrichir et de partager sur les méthodes de travail d'une équipe recomposée, de consolider et faire connaître les services au réseau et aux partenaires, de maintenir la confiance portée par les partenaires financeurs.

Le projet associatif 2021-2024 est venu affirmer la place prise par la MONA et son utilité pour stimuler les transitions dans le réseau : management, durable, numérique, accueil, habitants et bien d'autres. Ce cycle s'est appuyé sur 8 notions : l'expertise, la proximité réseau, la responsabilité sociétale des organisations, la qualité de vie et des conditions de travail, la gouvernance, la coopération, la défense de réseau, les nouveaux services.

L'année 2024 a permis de faire un travail de concertation avec le réseau et les partenaires. Avec le MONATOUR, le séminaire des directions et cadres du réseau, la commission régionale professionnalisation et emploi, au sein du Conseil d'administration, l'année

a permis de manier bilan et perspectives d'avenir.

Ce processus d'un an, débuté en septembre 2023 lors d'un séminaire rassemblant tous les administrateurs et l'équipe, a permis de réviser notre raison d'être, de reposer quatre axes stratégiques et cibler 18 objectifs opérationnels.

Le projet associatif 2025-2030, nous y retrouvons l'ADN de la MONA avec son cœur de métier pour mettre en réseau, créer et transmettre. Nous y trouvons le savoir-faire et le savoir-être qui relie les individus et les territoires. Nous y trouvons les ingrédients pour se donner un réel «pouvoir d'agir» dans les organisations et pour accompagner les territoires. Nous y trouvons toujours les réponses pour cultiver les savoirs individuels et collectifs impérativement nécessaires pour l'évolution des métiers et les compétences d'équipes.



Notre raison d'être

Nous facilitons les **misés en réseau**, la **création** et la **transmission**, de manière **procool**, pour **des individus et des collectifs sereins au travail**, dans le **respect du vivant**.



Une feuille de route autour de 4 axes stratégiques et 18 objectifs opérationnels

①	②	③	④
Relier les individus et les territoires	Se donner le pouvoir d'agir au sein des organisations	Cultiver les savoirs individuels et collectifs	Prendre soin de notre organisation
1- Faciliter les mises en réseau pour de l'interconnaissance et de l'action	5- Faciliter la transition vers des modèles d'organisations durables	9- Cultiver les apprentissages collectifs et individuels	14- Maintenir l'équilibre entre l'intérêt de l'organisation et l'épanouissement des salariés
2- Valoriser les métiers pour l'attractivité du secteur	6- Accompagner la transition pour des destinations durables	10- Cultiver la professionnalisation interfilière sur les territoires	15- Développer nos compétences
3- Soutenir des actions de réseau à impact sociétal	7- Renforcer la mutualisation des moyens et des compétences de réseau	11- Faciliter la transmission et la reconnaissance des savoirs du réseau	16- Tendre vers un modèle d'organisation régénérative
4- Prendre soin de l'écosystème partenarial	8- Infuser des pratiques, des postures et des projets de coopération	12- Faire vivre des ressources utiles, utilisables, utilisées	17- Passer de la mesure d'activité à la mesure d'impact
		13- Éclairer sur l'évolution de nos métiers, du travail et des organisations	18- Animer une gouvernance participative



Relier les individus et les territoires

"nous sommes des facilitateurs de réseaux et un tiers de confiance pour apporter des regards multiples à notre secteur"

Objectifs opérationnels	De quoi parlons-nous ?	Exemples d'actions
1- Faciliter les mises en réseau pour de l'interconnaissance et de l'action	Il s'agit de faciliter les échanges, l'accès à de l'information, la co-construction, pour l'ensemble des salariés et des communautés métiers	Les événements de l'année / Réseau ACTT / Groupes de travail / Clubs / Les outils de communication / Les nouveaux arrivants
2- Valoriser les métiers pour l'attractivité du secteur	Il s'agit de la valorisation des richesses humaines, des différents métiers et compétences du réseau, essentielle pour participer à l'attractivité de notre secteur.	Création contenus sur les métiers / Réseau des intervenants en formation initiale / Semaine des métiers et de l'emploi du tourisme / DuoDay / OT à l'honneur
3- Soutenir des actions de réseau à impact sociétal	Il s'agit de soutenir sur le long terme une ou des actions à impact sociétal, fédératrice et en adéquation avec les missions de la MONA.	Mécénat de compétences, départs en vacances, inclusion au travail longue durée (lien avec Essentiem et d'autres acteurs....)
4- Prendre soin de l'écosystème partenarial	Il s'agit de prendre soin et de recomposer les dynamiques partenariales nationales, locales et trans-sectorielles au regard des nouvelles orientations du projet associatif.	La représentation du réseau dans des institutions et instances / Feuille de route régionale Tourisme Durable / Partenariats avec les acteurs de l'ESS / Partenariats avec les établissements supérieurs / Collectif Tourisme lab pour l'innovation / Contrat régional de filière Hotel-Restaurant-Tourisme 2024-2027 pour l'emploi et la formation / Les commissions ADN Tourisme

2

Se donner le pouvoir d'agir au sein des organisations

"nous semons des graines pour un tourisme conscient de ses impacts et des organismes de tourisme acteurs incontournables de leur cadre de vie local"

Objectifs opérationnels	De quoi parlons-nous ?	Exemples d'actions
5- Faciliter la transition vers des modèles d'organisations durables	Il s'agit d'accompagner la stratégie des organisations sur le management et le modèle de fonctionnement, le rôle et les missions, la gouvernance, la coopération territoriale, le modèle économique, le développement des compétences et l'impact.	Interventions sur la démarche MICRO (RSO-compétences), Raison d'être, QVCT, Transition managériale - Entract (dont acc indiv), Conseil au PDC, Modèle partenarial entre organisations, Modèles de gouvernance, Elus, Modèle économique
6- Cultiver le rôle d'animateur de la transition durable des organismes de tourisme sur leur territoire	Il s'agit d'accompagner les organismes de tourisme dans leur rôle d'animateur de la transition durable, en facilitant les relations entre elles, avec collectivités, entreprises, habitants et voyageurs.	Poursuite de ADDES / Feuille de route Habitant et tourisme / Feuille de route régionale écomobilité / Feuille de route Stratégie d'accueil et d'hospitalité/ Stratégie partenariales des organismes de tourisme / Transition numérique / ACTT dans ses thématiques traitées
7- Renforcer la mutualisation des moyens et des compétences de réseau	Il s'agit de faciliter la mise en œuvre de démarches de mutualisation entre organisations.	Passer à l'organisme de formation du réseau / La Tribu du savoirs, le collectif et la plateforme de elearning du réseau / Soutien aux actions de mutualisation à tous les niveaux
8- Infuser des pratiques, des postures et des projets de coopération	Il s'agit de continuer l'essaimage de nos pratiques et des postures de coopération au sein des organisations	Les démarches de coopération / Pratiques d'intelligence collective / Nos interventions sur le réseau / ACTT



Cultiver les savoirs individuels et collectifs

"nous accompagnons à la montée en compétence pour construire un réseau apprenant"

Objectifs opérationnels	De quoi parlons-nous ?	Exemples d'actions
9- Cultiver les apprentissages collectifs et individuels	Il s'agit de la montée en compétences du réseau par des actions protéiformes, opérationnelles et impactantes pour les plans de développement de compétences	Programme de formations : sur-mesure / Intra / Territorialisé /certifiante/ individuel / FIR / synchrone / asynchrone Animation des communautés métiers
10- Cultiver la professionnalisation interfilière sur les territoires	Il s'agit d'appuyer des actions locales de professionnalisation interfilières pour soutenir les défis collectifs sur les territoires.	Appui au montage de programmes inter-filières pour les territoires dont création et consolidation de partenariats avec territoires, filières, têtes de réseau et OPCOs
11- Faciliter la transmission et la reconnaissance des savoirs du réseau	Il s'agit de tendre vers un réseau apprenant en renforçant les compétences de transmission des savoirs au sein des organisations et entre pairs du réseau, tout en explorant et consolidant de nouvelles méthodes pédagogiques.	Stratégie de professionnalisation 2025-2030 avec consolidation du Réseau apprenant / Révision de la feuille de route Expair / Transmission des savoirs en interne / Formation en situation de travail
12- Faire vivre des ressources utiles, utilisables, utilisées	Il s'agit d'animer le centre de ressources via le libre accès sur le site, des demandes spécifiques et la création de contenus qualifiés.	Refonte du centre de ressources / Productions et partenariats sur Metteur en scène de territoire / Contenus pédagogiques elearning / Intégration du creative commons
13- Éclairer sur l'évolution de nos métiers, du travail et des organisations	Il s'agit des travaux de la commission régionale professionnalisation et emploi, de la prospective et de l'observation réseau qui apportent de la matière pour éclairer et aiguiller.	Commission régionale professionnalisation et emploi / Commission nationale Prospective / Observation de réseau / Etude

4

Prendre soin de notre organisation

"nous poursuivons cette mission dans une organisation vivante en perpétuel mouvement"

Objectifs opérationnels	De quoi parlons-nous ?	Exemples d'actions
14- Maintenir l'équilibre entre l'intérêt de l'organisation et l'épanouissement des salariés	Il s'agit du socle interne couvrant les aspects humains, réglementaires, financiers, stratégiques, logistiques et outils de travail. Nous partageons nos progrès, nos réalisations, nos tests, nos échecs et nos réussites.	Accords d'entreprise / CSE / procédures / Qualiopi / Gestion administrative et financière / Casamona / Marché public / Maintenance Site et développements / Préserver les conventionnements régionaux
15- Développer nos compétences	Il s'agit du plan de développement de compétences pluri-annuel de l'équipe nécessaire à la bonne mise en œuvre du projet associatif et des projets professionnels des salariés.	PDC revu et suivi avec renouvellement du projet asso
16- Tendre vers un modèle d'organisation régénérative	Il s'agit d'identifier les impacts négatifs sur lesquels nous pouvons concrètement agir pour basculer vers un modèle d'entreprise régénérative	Feuille de route et rapport RSO-QVCT (Achats responsables / Mobilités / Alimentation / Fournisseurs / Numérique responsable) Etre accompagné vers un modèle d'organisation régénérative Appui sur l'économie de la fonctionnalité et de la coopération. Adaptation du modèle économique
17- Passer de la mesure d'activité à la mesure d'impact	Il s'agit d'observer les changements concrets que la MONA génère par son activité auprès de son réseau bénéficiaire.	Mesure d'impact et rapport d'impact annuel / Etude mesure d'impact du précédent projet associatif 2020-2024 / Intégrer le triple capital
18- Animer une gouvernance participative	Il s'agit de garantir une adéquation entre la vision et la stratégie en maintenant une gouvernance au fait des avancées du projet et engagée auprès de l'équipe sur des actions.	Poursuite de la Feuille de route des administrateurs / Révision des statuts / Vie de la gouvernance / Engagement dans les projets

Rien ne serait possible sans ●●●●



Amélie Hay
Stratégies d'accueil et parcours client




Sophie Duprat-Caouré
Animation Durable
des DESTinations et du e-learning




Florent Guitard
Qualité de vie au travail, transformation
managériale et ingénierie pédagogique



Charlotte Emery
Qualité de vie au travail
et transformation des organisations



Jean-Baptiste Soubaigné
Direction



Valérie Noujarede
Gestion administrative et Financière



Hélène Nermord
Animation de réseau,
vie associative et ommunication



Fabien Raimbaud
Coopérations locales, re-positionnement des lieux d'accueil,
plan de développement des compétences



Laure Frizon
Coordination pédagogique, marchés publics et animation



Camille Averty
Coordination pédagogique et Qualité



Marie Garnier
Assistante de formation



Camille Queulin
Création de contenu en alternance

SUIVEZ-NOUS !



RÉGION
Nouvelle-Aquitaine

Actions financées par la
Région Nouvelle-Aquitaine



Qualiopi
processus certifié



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre
des catégories suivantes :
ACTIONS DE FORMATION



60-64 rue Joseph Abria
33000 Bordeaux



05 57 57 03 88



professionnalisation@monatourisme.fr
mona@monatourisme.fr



www.monatourisme.fr