

# Analyse des besoins en formation continue du secteur social

2024

## Table des matières

I/ Description du projet .....	4
1/ Objectif du projet .....	4
2/ Déroulement du projet .....	4
a/ L'élaboration du questionnaire .....	4
b/ La réalisation de tests internes .....	4
c/ Le kick-off de lancement du projet .....	5
d/ La réalisation de tests externes .....	5
e/ L'envoi du questionnaire .....	5
f/ L'analyse du recueil de données et l'élaboration d'hypothèses .....	5
g/ L'organisation des ateliers d'échanges .....	6
h/ L'analyse des retours .....	6
i/ La rédaction du rapport du projet .....	6
j/ La diffusion du rapport du projet.....	7
II / Résultats du questionnaire .....	8
1/ Profil des répondants .....	8
a/ Fonctions exercées.....	8
b/ Ancienneté dans le poste.....	9
c/ Ancienneté dans le secteur .....	10
d/ Equipe encadrée .....	11
e/ Formations continues suivies en 2023 par les répondants .....	12
2/ Données concernant le personnel socio-éducatif .....	13
3/ Données concernant le personnel administratif .....	16
4/ Données concernant le personnel dirigeant .....	18
5/ Données concernant le personnel logistique et technique .....	20
6/ Processus d'inscription .....	23
a/ Définition des besoins en formation .....	23
b/ Comment le besoin de formation est détecté / à quel moment ? .....	23
c/ Recherches des formations.....	24
d/ Qui effectue les recherches .....	24
e/ Critères de sélection.....	25
f/ Qui effectue les inscriptions .....	26
g/ Quand les inscriptions ont lieu ?.....	27
h/ Comment ? .....	27
i/ Facilité d'inscription .....	28

j/ Difficultés rencontrées.....	29
7/ Satisfaction globale quant à l'offre de formations continues.....	30
8/ Manques dans le contenu .....	32
9/ Domaines pas encore suffisamment couverts .....	36
III / Résultats des ateliers d'échange.....	42
1/ Atelier d'échanges pour le personnel socio-éducatif.....	42
a/ Retour sur les réponses posées dans le questionnaire .....	42
b/ Retour sur l'offre actuelle de formations continues .....	43
2/ Atelier d'échanges pour le personnel administratif .....	45
a/ Retour sur les réponses données dans le questionnaire .....	45
b/ Retour sur l'offre actuelle de formations continues .....	46
3/ Atelier d'échanges pour le personnel dirigeant .....	47
a/ Retour sur les réponses données dans le questionnaire .....	47
b/ Retour sur l'offre actuelle de formations continues .....	47
IV / Conclusion .....	48
V/ Remerciements .....	51
V/ / Annexes .....	52
1/ Questionnaire en français.....	52
2/ Questionnaire en allemand .....	62
3/ Présentation diffusée lors du kick-off .....	74

## I/ Description du projet

### 1/ Objectif du projet

Nous vivons dans une période de changements profonds dans le monde du travail et des professions. Le développement des compétences et la formation tout au long de la vie deviennent de plus en plus cruciaux.

La FEDAS, en sa qualité de fédération, a souhaité mieux connaître les besoins en formation du secteur social afin que les prestataires de formation puissent proposer des offres de formations continues adaptées aux besoins identifiés.

### 2/ Déroulement du projet

#### a/ L'élaboration du questionnaire

L'équipe projet de la FEDAS a conçu le questionnaire de mi-janvier à mi-février 2024. Afin de permettre à chacun de répondre dans la langue dans laquelle il se sent le plus à l'aise, le questionnaire a été développé en deux langues : français et allemand. Une première version en français a d'abord été élaborée et validée par le management team de la FEDAS puis le groupe de travail a traduit le questionnaire en allemand sur base de cette version consolidée et validée.

Le questionnaire a été développé sur Google Forms et proposait plusieurs axes d'investigation :

- le profil du répondant
- les heures de formations réalisées en 2023 et les types de format favorisés du personnel socio-éducatif, du personnel administratif, du personnel logistique et technique et du personnel dirigeant
- le parcours de formation : de la définition des besoins en formation à l'inscription
- les critères de choix d'une formation
- la satisfaction quant à l'offre actuellement proposée
- des pistes de formation manquantes dans l'offre de formation actuelle qui seront à développer

#### b/ La réalisation de tests internes

L'équipe projet a fait un appel à volontaire en interne pour tester le questionnaire. L'objectif était de le faire tester par différents profils (salariés des différents services, management team ...) afin d'avoir une vision la plus hétérogène possible. Les deux langues ont été testées.

Ces tests avaient plusieurs objectifs :

- Valider la compréhension des questions
- S'assurer que les questions posées étaient pertinentes
- Eviter les biais et interprétations possibles dans la formulation des questions
- Vérifier l'aspect technique : bouton, enchainement, etc.
- Éviter les coquilles d'écriture

### c/ Le kick-off de lancement du projet

La communication de ce projet a eu lieu le 26 février de 11h à 12h. L'objectif de cette réunion était de :

- Présenter le projet et les objectifs poursuivis
- Présenter les modalités (langues, destinataires du questionnaire)
- Présenter les différentes étapes (planning)
- Susciter l'intérêt de participer à ce projet
- Recruter des testeurs externes

Lors de cette réunion, 24 participant.es étaient connecté.es.

### d/ La réalisation de tests externes

Lors de la présentation du kick-off, plusieurs personnes ont manifesté leur intérêt pour tester le questionnaire.

La FEDAS a également fait un appel à volontaires pour tester le questionnaire dans la plateforme formation continue afin d'avoir un panel de testeurs très diversifié.

À la suite des différents retours reçus, l'équipe projet a apporté des modifications mineures au questionnaire.

### e/ L'envoi du questionnaire

Le questionnaire a été envoyé à tous les chargé.es de direction, chargé.es de direction adjoints ou toute personne en charge des plans de formation du secteur social faisant partie de la base de données de la FEDAS.

Le projet a également été diffusé via LinkedIn et relayé par l'intermédiaire des chargés de mission auprès de leurs plateformes respectives.

Le questionnaire a été envoyé le 02/04 à 189 destinataires. Le questionnaire a été délivré à 99% des destinataires et 52% des personnes l'ayant reçu l'ont ouvert, soit 97 personnes.

Une relance a été envoyée le 15/04.

Le questionnaire était disponible pour réponse du 02/04 au 19/04/2024.

### f/ L'analyse du recueil de données et l'élaboration d'hypothèses

L'équipe projet a reçu 63 retours : 33 pour le questionnaire en français et 30 pour le questionnaire en allemand, ce qui représente un taux de retour de 33%. Ce taux est satisfaisant car il se situe dans la moyenne des taux de retours pour ce type de sondage.

Les résultats reçus seront présentés dans la seconde partie de ce rapport.

## g/ L'organisation des ateliers d'échanges

Sur base des retours reçus, l'équipe projet a élaboré des hypothèses de travail qu'elle souhaite partager et discuter lors d'ateliers d'échanges, afin de recueillir un complément d'informations, plus qualitatives, sur les caractéristiques et les besoins en formations continues du secteur.

L'équipe projet a souhaité organiser les ateliers d'échanges, non pas par plateformes sectorielles mais par profils de répondants potentiels pour garantir une hétérogénéité et une complémentarité des échanges et des résultats d'enquête.

4 ateliers ont ainsi été planifiés en mai 2024 :

- Atelier pour le personnel éducatif : 21/05 de 12h à 14h  
Nombre de participants : 16
- Atelier pour le personnel administratif : 22/05 de 10h à 12h  
Nombre de participants : 5
- Atelier pour le personnel technique et logistique : 23/05 de 14h à 16h  
Annulé par manque de participants suffisants pour garantir des échanges
- Atelier pour le personnel dirigeant : 24/05 de 14h à 16h  
Nombre de participants : 9

30 représentants d'organismes gestionnaires, membres de la FEDAS ont ainsi participé aux ateliers d'échanges.

Les objectifs de ces ateliers d'échanges étaient de :

- Confronter les résultats d'enquête avec les retours reçus lors des ateliers
- Permettre à chacun de pouvoir exprimer ses besoins en formations continues
- Avoir une vision complète des besoins en formations continues

## h/ L'analyse des retours

Les différents retours reçus lors des ateliers ont été repris dans un document écrit. L'objectif était de compléter et d'approfondir les retours reçus au questionnaire afin d'avoir une approche relativement exhaustive des besoins en formations continues pour le secteur social.

Les retours reçus lors de ces ateliers d'échanges seront présentés dans la seconde partie de ce rapport.

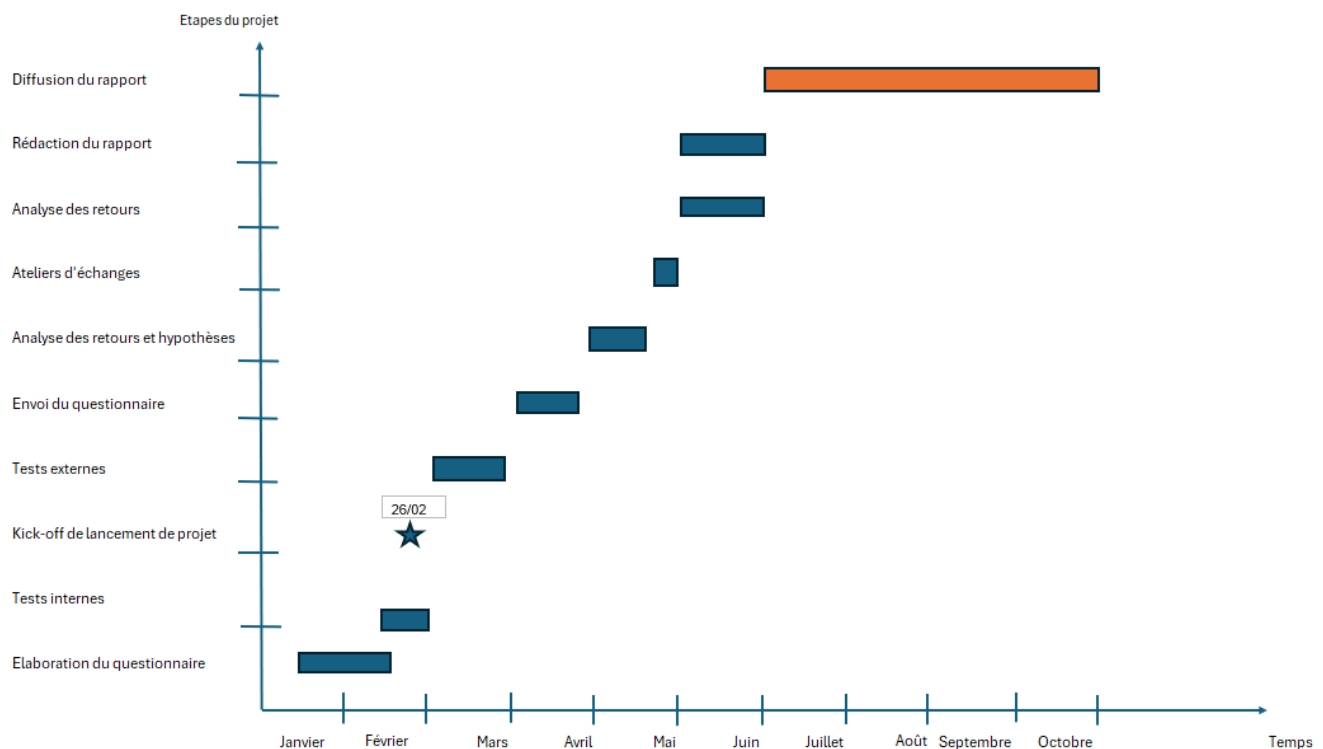
## i/ La rédaction du rapport du projet

L'équipe projet a rédigé ce rapport en juin 2024. Le rapport est disponible en langue française et allemande, à l'instar du questionnaire envoyé.

## j/ La diffusion du rapport du projet

Ce présent rapport a pour vocation d'être très largement diffusé au secteur social.

Pour résumer la démarche entreprise et grâce à l'emploi d'un diagramme de GANTT, outil très fréquemment utilisé en gestion de projet afin de visualiser rapidement et de manière synthétique l'état d'avancement des différentes phases du projet, il est possible de synthétiser le projet comme suit :



Aide à la lecture de ce diagramme :

- La ligne verticale représente les différentes étapes de ce projet.
- La ligne horizontale représente l'axe temporel.
- Les phases représentées en bleu sont relatives à des tâches finalisées, tandis que celles en orange sont encore en cours de réalisation.

## II / Résultats du questionnaire

### 1/ Profil des répondants

#### a/ Fonctions exercées

Sur base du périmètre de diffusion, soulignons la multiplicité des fonctions exercées par les répondants :

Fonctions	Nombre de Réponses
Chargé.e de direction	38
Chargé.e de direction adjoint	11
Coordinatrice emplois et compétences	2
Gestionnaire Ressources Humaines	2
Responsable Ressources Humaines	2
Coordinateur	1
Coordinatrice Accompagnement et Formation	1
Coordinatrice socioprofessionnelle	1
Gestionnaire de formation	1
N/R	1
Responsable	1
Responsable département formation	1
RPI*	1
<b>Total général</b>	<b>63</b>

Remarque : nous n'avons pas repris la réponse N/R (non renseigné) dans la suite de l'analyse.

Nous pouvons constater que 60% des répondants sont des chargé.es de direction, 18% sont chargé.es de direction adjoints.

En fonction des différents retours reçus par plateforme, relevons la ventilation suivante :

	Chargé.e de direction	Chargé.e de direction adjoints	Coordinatrice emplois et compétences	Coordinateur / coordinatrice	Gestionnaire formation	Gestionnaire ressources humaines	Responsable ressources humaines	RPI*
Aide à l'enfance et à la famille	4							
Cohésion sociale	3					1		
Economie sociale et solidaire	4	1	2	1			1	
Formation continue	2				1			
Jeunesse								
Handicap	5					1	1	
Senior	3							
Services d'éducation et d'accueil	17	10		1	1			1
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

\* RPI : référent plurilingue



Remarque : il peut y avoir une différence avec le nombre de réponses dans le tableau précédent car les réponses des personnes ayant sélectionné plusieurs plateformes n'ont pas été prises en compte pour avoir une vue des différents profils des répondants par plateforme.

Voici la répartition des fonctions selon les plateformes :

- 30 répondants sont rattachés à plateforme services d'éducation et d'accueil
- 9 à la plateforme économie sociale et solidaire
- 7 à la plateforme handicap
- 4 à la plateforme cohésion sociale
- 4 à la plateforme aide à l'enfance et à la famille
- 3 à la plateforme senior
- 3 à la plateforme formation continue

Nous pouvons constater que la moitié des répondants sont rattachés à la plateforme service d'éducation et d'accueil, suivi par les plateformes économie sociale et solidaire (15%) et handicap (12%).

## b/ Ancienneté dans le poste

	<1an	1-5ans	6-10ans	>10ans
Chargé.e de direction	4	16	8	10
Chargé.e de direction adjoints	1	6	2	2
Coordinatrice emplois et compétences		1	1	
Coordinateur / coordinatrice		2	1	
Gestionnaire formation	1			
Gestionnaire ressources humaines		1		1
Responsable			1	
Responsable ressources humaines	1	1		
Responsable département formation	1			
RPI		1		
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>28</b>	<b>13</b>	<b>13</b>

Nous pouvons constater que :

- 13% des répondants ont une ancienneté inférieure à un an
- 45% des répondants ont une ancienneté comprise entre 1 et 5 ans
- 21% des répondants ont une expérience comprise entre 6 à 10 ans
- 21% des répondants une expérience supérieure à 10 ans

Nous avons ensuite ventilé les résultats obtenus par plateforme.

	<1an	1-5ans	6-10ans	>10ans
Aide à l'enfance et à la famille	1	2		1
Cohésion sociale		4		1
Economie sociale et solidaire	1	4	2	2
Formation continue	1	1	1	
Jeunesse				
Handicap	1	4	2	
Senior			1	2
Services d'éducation et d'accueil	3	14	6	7
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>29</b>	<b>12</b>	<b>13</b>

Nous pouvons constater que l'ancienneté moyenne dans les postes répertoriés précédemment est comprise entre 1 et 5 ans, indépendamment de la plateforme à laquelle les répondants sont rattachés.

### c/ Ancienneté dans le secteur

Ancienneté	Nombre de Réponses
< 1 an	3
> 10 ans	46
1 - 5 ans	3
6 - 10 ans	10

Nous pouvons constater que 74% des répondants ont une ancienneté dans le secteur supérieure à 10ans.

Voici la ventilation de l'ancienneté dans le secteur par plateforme.

	<1an	1-5ans	6-10ans	>10ans
Aide à l'enfance et à la famille			2	2
Cohésion sociale	1		2	2
Economie sociale et solidaire	1			8
Formation continue	1	1		1
Jeunesse*				
Handicap		1	2	4
Senior				3
Services d'éducation et d'accueil		1	4	24
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>44</b>

\* Aucun répondant n'est uniquement rattaché à cette plateforme.

Nous pouvons constater que la plupart des répondants ont une ancienneté moyenne dans le secteur supérieure à 10 ans indépendamment de la plateforme à laquelle ils sont rattachés.

## d/ Equipe encadrée

- Taille de l'équipe encadrée

Voici les réponses indiquées dans le champ libre du questionnaire.

	Taille de l'équipe
Aide à l'enfance et à la famille	57
Cohésion sociale	48
Economie sociale et solidaire	344
Formation continue	595
Jeunesse*	
Handicap	379
Senior	226
Services d'éducation et d'accueil	739

\* Aucun répondant n'est uniquement rattaché à cette plateforme.

Nous pouvons constater que la taille de l'équipe encadrée est extrêmement fluctuante d'une plateforme à l'autre.

Les répondants rattachés à la plateforme services d'éducation et d'accueil et formation continue encadrent les équipes les plus grandes (environ 10 fois plus grandes que les équipes dans la plateforme aide à l'enfance et à la famille).

Les répondants des plateformes aide à l'enfance et à la famille et cohésion sociale encadrent des équipes d'environ 50 personnes, suivies de la plateforme senior avec des équipes de 200 personnes, puis les plateformes économie sociale et solidaire et handicap avec des équipes d'environ 350 personnes.

- Langues parlées dans les équipes encadrées

Langues	Réurrences
Luxembourgeois	15
Luxembourgeois, Français, Allemand	14
Luxembourgeois, Français, Allemand, Anglais	13
Luxembourgeois, Français	4
Luxembourgeois, Allemand	3
Luxembourgeois, Français, Allemand, Anglais, italien, portugais	3
Luxembourgeois, Français, Allemand, Portugais	2
Luxembourgeois, Français, Allemand, Anglais, langue des signes	1
Luxembourgeois, Français, Allemand, Anglais, Portugais, Espagnol, Arabe, Italien	1
Luxembourgeois, Français, Allemand, Anglais, Portugais, Chinois, Espagnol	1
Luxembourgeois, Français, Allemand, Anglais, Italien	1
Luxembourgeois, Français, Allemand, Anglais, Portugais	1
Luxembourgeois, Français, Allemand, Anglais, Portugais, Italien, Ukrainien	1
Français	1
Luxembourgeois, français, anglais	1
Luxembourgeois, français, allemand, anglais, cap-verdien, portugais, albanais, espagnol, italien, polonais, russe	1

Nous pouvons constater que le luxembourgeois est la langue la plus parlée dans les équipes du secteur social. Pour 23% des répondants, elle est même la seule langue parlée dans l'équipe.

23% des répondants estiment que leurs équipes communiquent en trois langues. Nous pouvons constater que le luxembourgeois, le français et l'allemand sont les langues les plus parlées.

11% des équipes communiquent en deux langues, 23% des équipes parlent 3 langues et 40% des équipes communiquent en plus de 3 langues.

## e/ Formations continues suivies en 2023 par les répondants

	Nombres de formations	Heures de formations
Chargé.e de direction	100	852,5
Chargé.e de direction adjoints	43	301,5
Coordinatrice emplois et compétences	6	39,5
Coordinateur / coordinatrice	7	67
Gestionnaire formation	0	0
Gestionnaire ressources humaines	12	169
Responsable	2	16
Responsable ressources humaines	11	52
Responsable département formation	6	42
RPI	1	4
<b>TOTAL</b>	<b>188</b>	<b>1543,5</b>

Nous pouvons constater que les chargé.es de direction et chargé.es de direction adjoints sont les fonctions qui ont le plus suivi de formations en 2023, suivis par les gestionnaires et responsables de ressources humaines.

Nous avons ensuite ventilé ces réponses par plateforme.

	Nombres de formations	Heures de formations
Aide à l'enfance et à la famille	9	57
Cohésion sociale	10	68,5
Economie sociale et solidaire	20	199,5
Formation continue	4	126
Jeunesse*		
Handicap	25	303
Senior	5	40
Services d'éducation et d'accueil	99	646,5
<b>TOTAL</b>	<b>172</b>	<b>1440,5</b>

\* Aucun répondant n'est uniquement rattaché à cette plateforme.

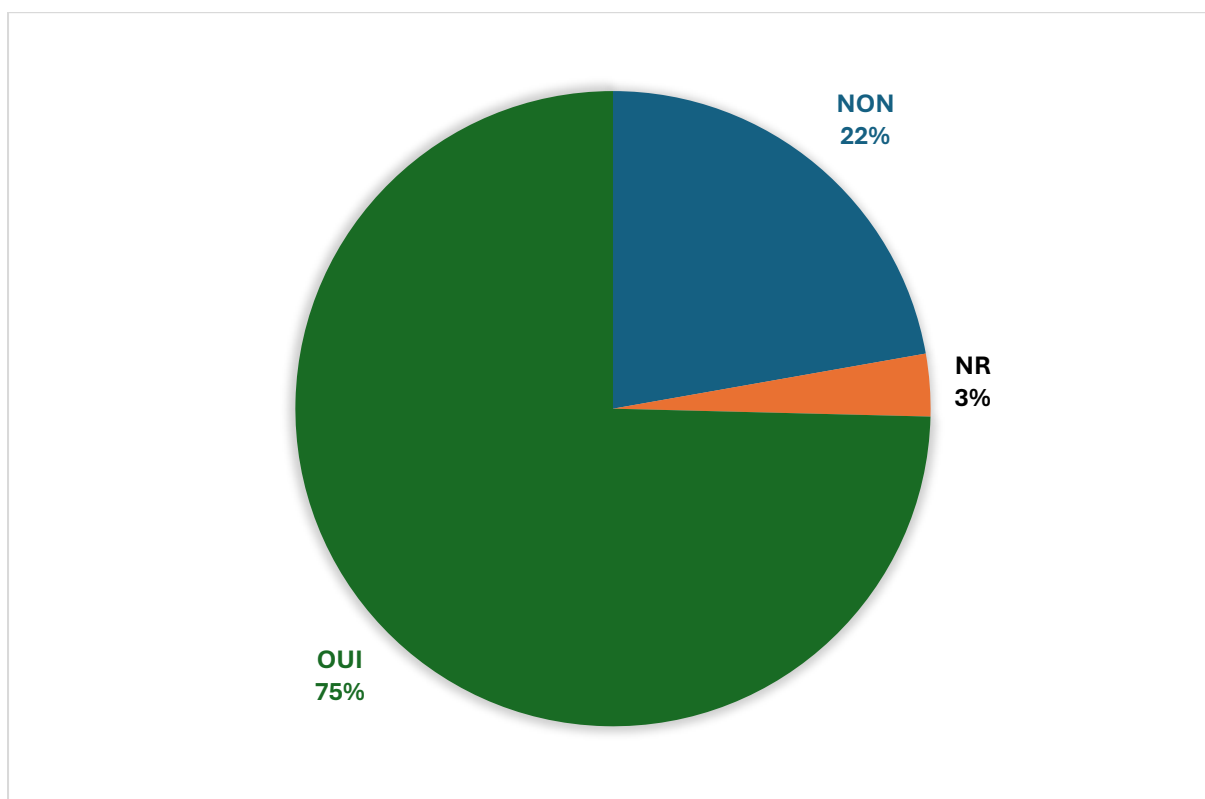
La plateforme services d'éducation et d'accueil est celle qui a le plus suivi de formations en 2023, suivi des plateformes handicap, économie sociale et solidaire et aide à l'enfance et à la famille.

Les plateformes senior et formation continue sont celles qui ont suivi le moins de formations en 2023 mais ces formations avaient une durée plus longue.

La durée moyenne des formations suivies en 2023 est de 8 heures.

## 2/ Données concernant le personnel socio-éducatif

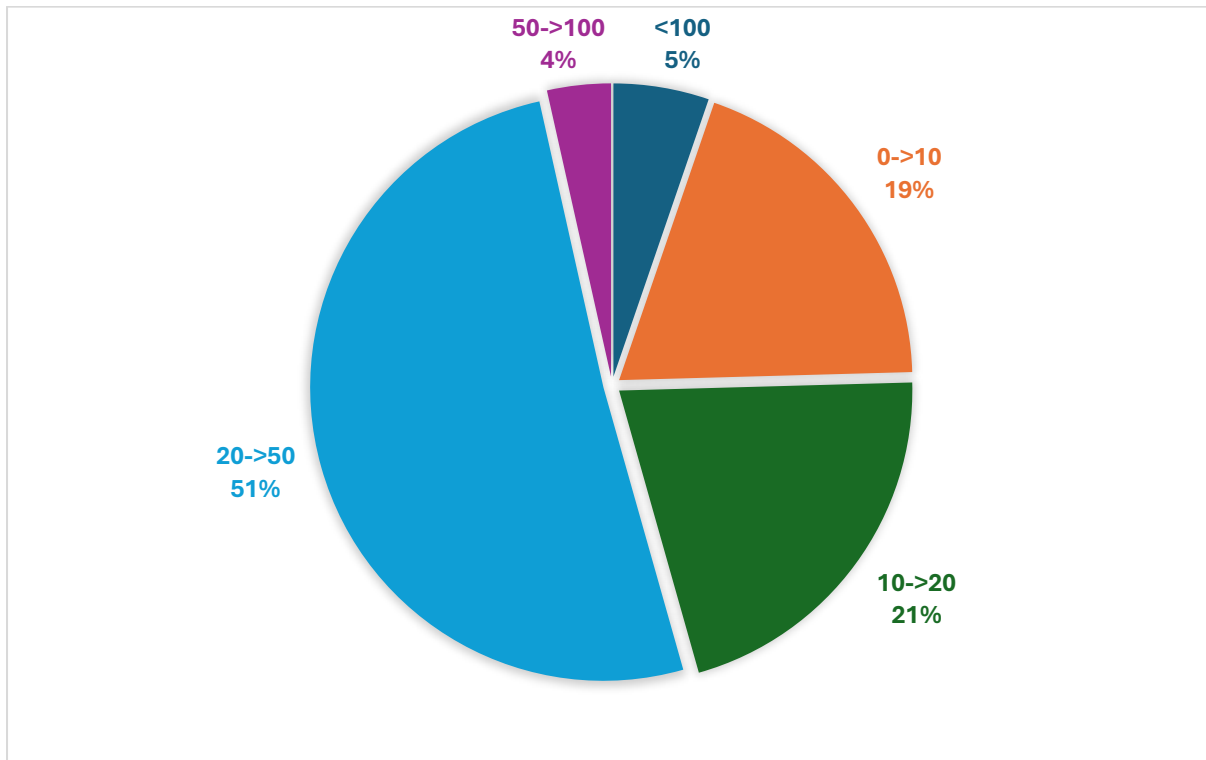
75% du personnel socio-éducatif utilisent les 24 heures de formation rémunérées, comme préconisées par la CCT SAS.



Pour les 22% qui n'ont pas pu profiter des heures de formations, voici les principales raisons évoquées :

- « Certains collaborateurs réalisent 36 heures prescrites sur deux ans
- Beaucoup de formations sont annulées
- Pour des raisons d'organisation (manque de personnel par exemple)
- Pour des raisons financières
- Pas dans la CCT SAS »

- Heures de formations suivies par personne pour le personnel socio-éducatif (en 2023)



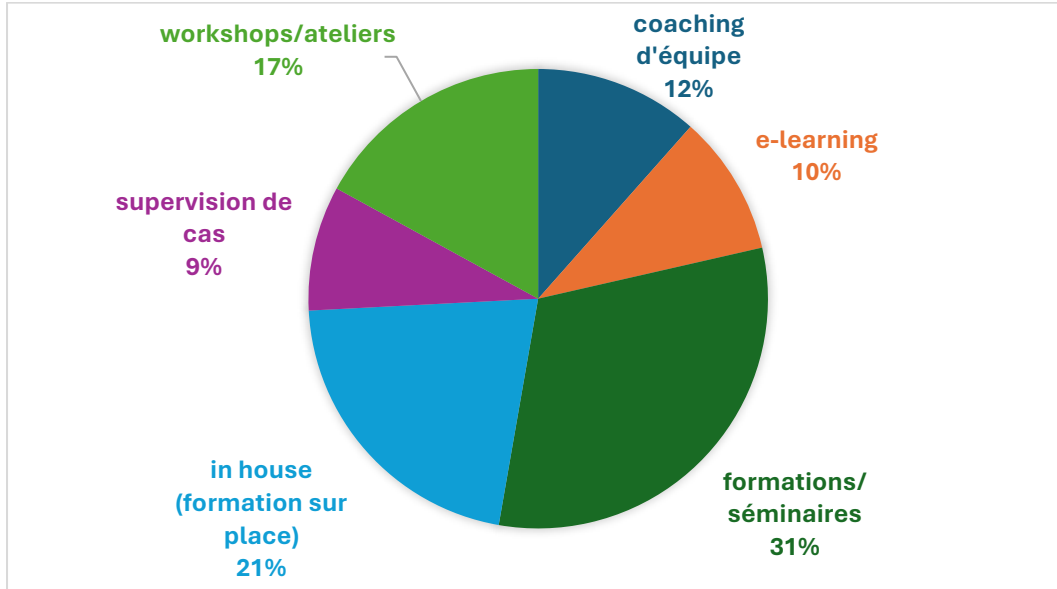
La moitié du personnel socio-éducatif a suivi entre 20 et 50 heures de formation par personne en 2023.

40% ont suivi moins de 20 heures de formation en 2023.

Remarque : Ces chiffres peuvent paraître contradictoires avec le graphique précédent. Il s'agit ici des heures suivies en 2023 et non, comme indiqué dans le précédent graphique de l'utilisation des 24 heures de formations rémunérées prescrites par la convention CCT SAS. Ces 24 heures peuvent se faire sur 2 ans.

Cette précision s'applique également pour la lecture des données constituant les graphiques à venir dans le présent document.

- Types de formations préférés par le personnel socio-éducatif



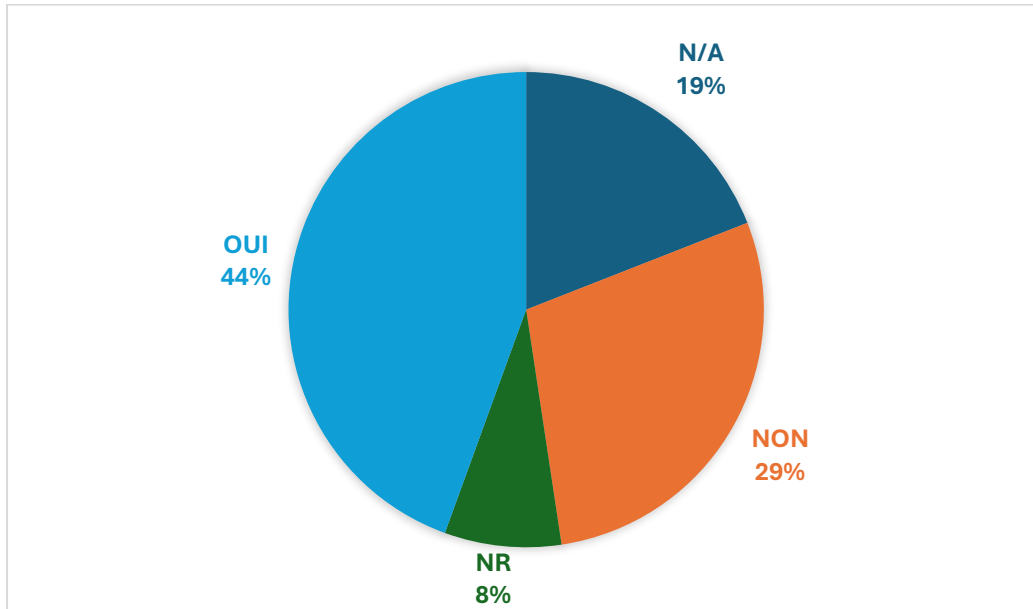
Pour 69% des répondants, le format présentiel est le format favorisé du personnel socio-éducatif à travers les formations/séminaires (31%) suivies de la formation inhouse (21%) et des workshops/ateliers (17%).

L'accompagnement professionnel (coaching d'équipe et les supervisions de cas) sont privilégiés par 21% des répondants.

Le format e-learning arrive en dernière position pour 10% des répondants.

### 3/ Données concernant le personnel administratif

44% du personnel administratif utilisent les 24 heures de formations rémunérées, comme préconisées par la CCT SAS.

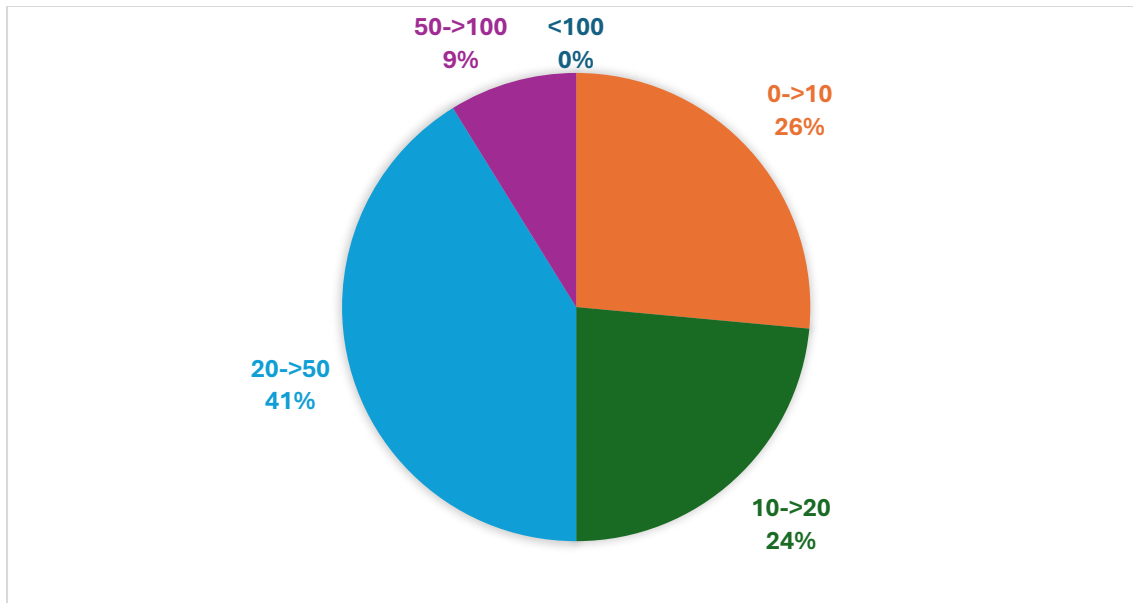


Pour les 29% qui n'ont pas pu profiter des heures de formations, voici les principales raisons évoquées :

- « pour des raisons d'organisation.
- Parce qu'ils ne font pas partie du personnel »



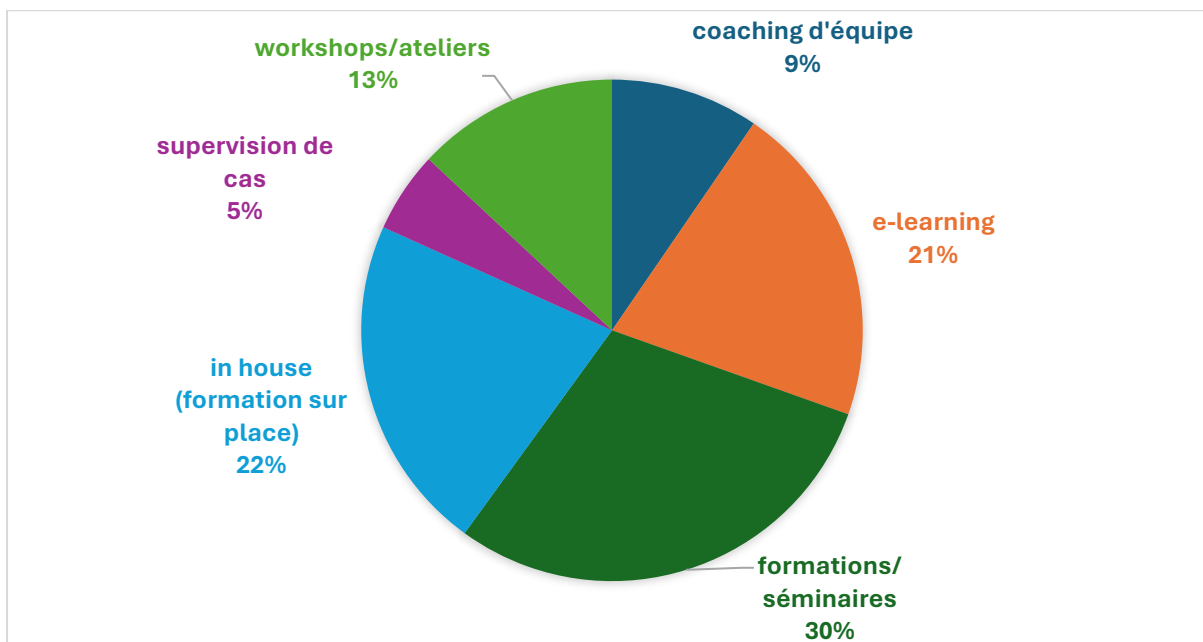
- Heures de formations suivies par personne pour le personnel administratif (en 2023)



41% du personnel administratif ont suivi entre 20 et 50 heures de formations en 2023.

50% du personnel administratif ont suivi moins de 20 heures de formations en 2023.

- Types de formations préférés par le personnel administratif



65% des répondants estiment que le présentiel est le format préféré du personnel administratif avec les formations/séminaires en tête (30%) suivies des inhouse (22%) et des workshops/ateliers (13%).

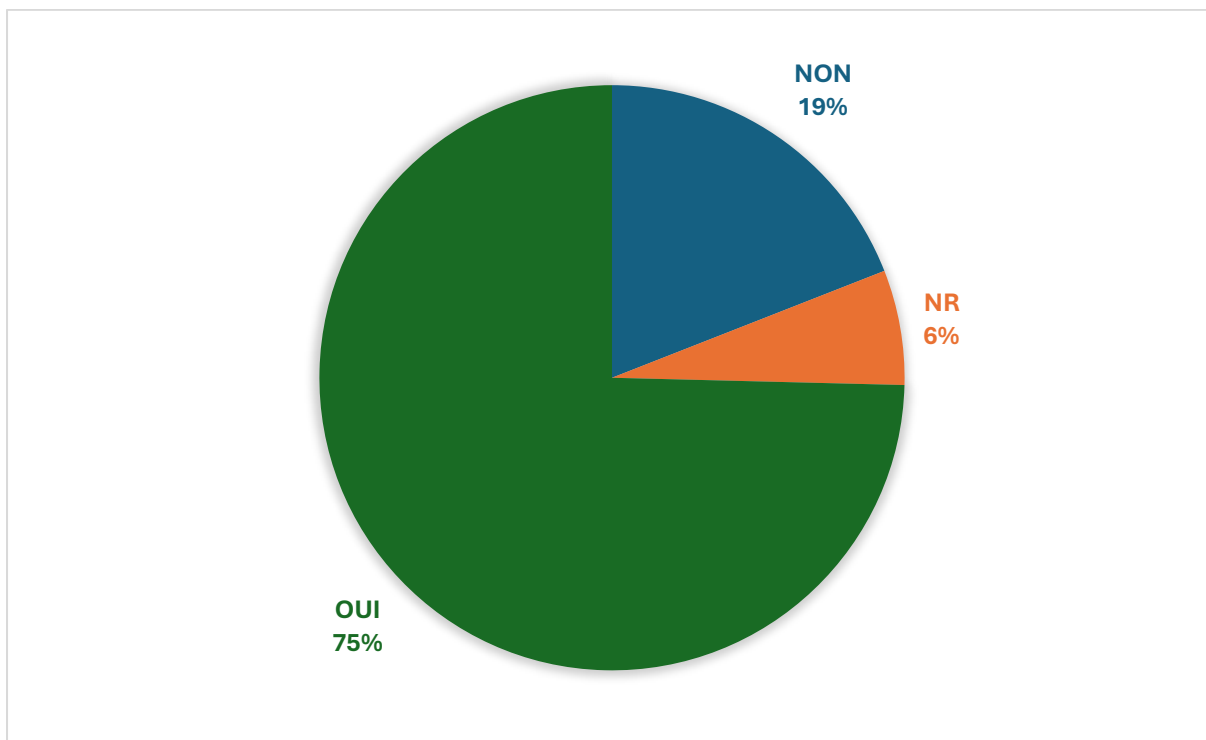
Vient ensuite l'e-learning pour 21% des répondants.

L'accompagnement professionnel (coaching d'équipe et les supervisions de cas) arrive en dernière position pour 14% des répondants.

Nous pouvons constater que le personnel administratif semble avoir plus d'appétence pour le format e-learning que le personnel socio-éducatif. Cela est lié aux thématiques de formations suivies par le personnel administratif qui se prêtent plus au format digital.

#### 4/ Données concernant le personnel dirigeant

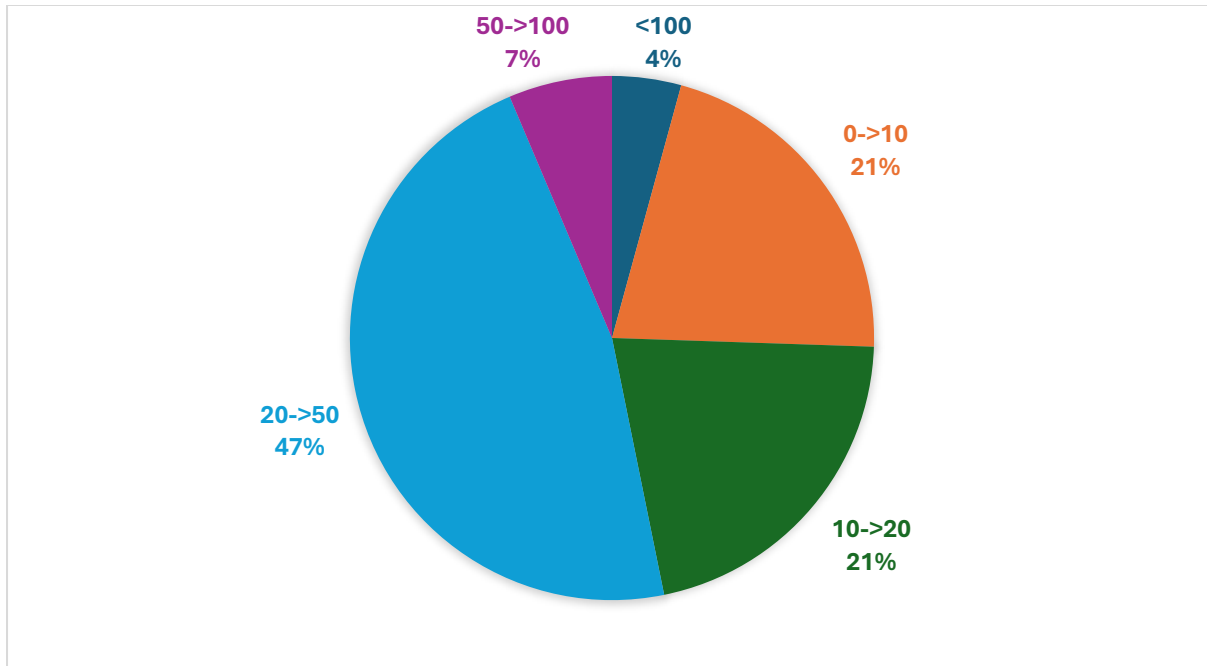
75% du personnel dirigeant utilisent les 24 heures de formation rémunérées, comme préconisées par la CCT SAS.



Pour les 19% qui n'ont pas pu profiter des heures de formations, voici les principales raisons évoquées :

- « Pour des raisons d'organisation.
- Pas de contrat CCT SAS
- Difficile à calculer, fait une formation continue en ligne sur 2 ans »

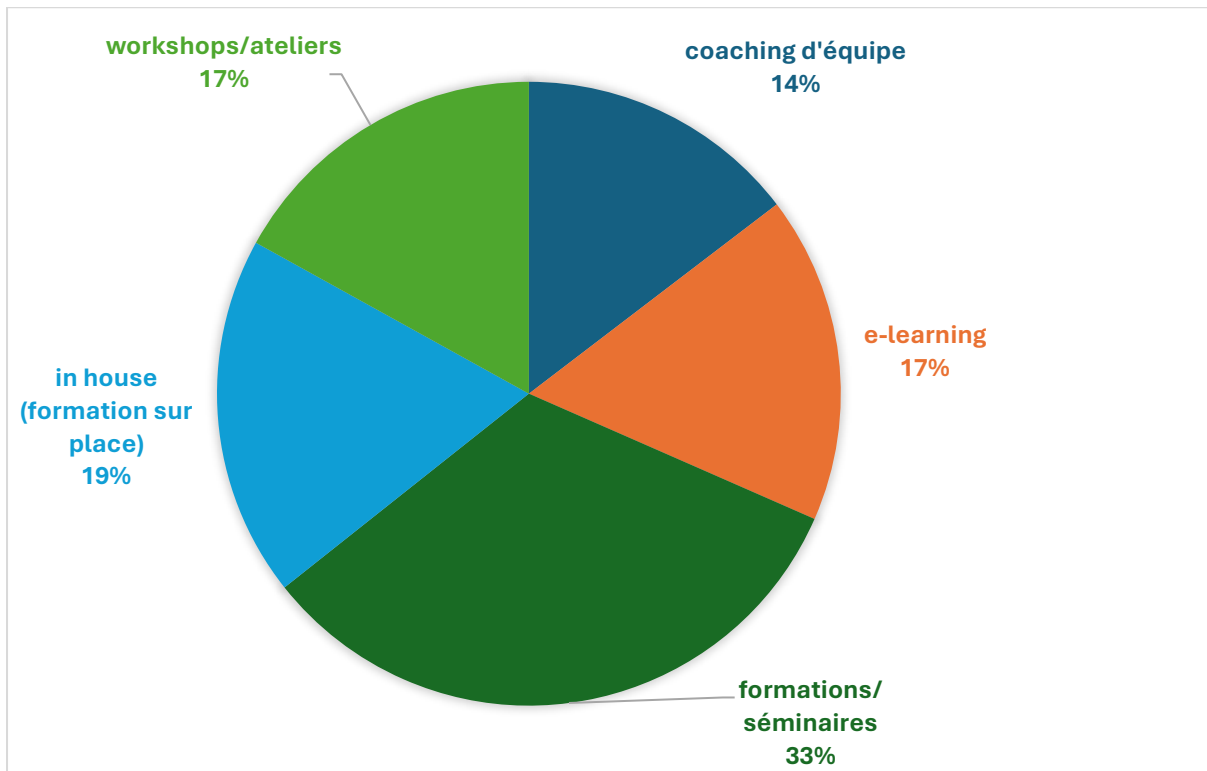
- Heures de formations suivies par personne pour le personnel dirigeant (en 2023)



47% du personnel dirigeant ont suivi entre 20 et 50 heures de formations en 2023.

42% ont suivi moins de 20 heures de formations en 2023.

- Types de formations préférées par le personnel dirigeant



69% des répondants estiment que le présentiel est le format préféré du personnel administratif avec les formations/séminaires en tête (33%) suivies des inhouse (19%) et des workshops/ateliers (17%).

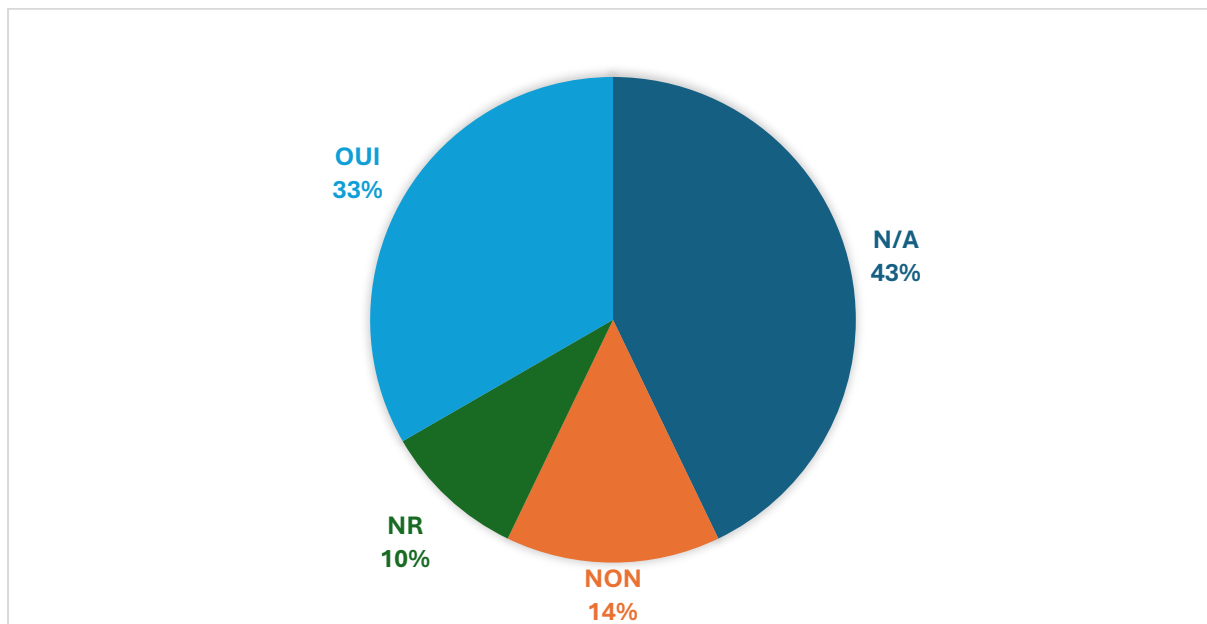
Vient ensuite l'e-learning pour 17% des répondants.

L'accompagnement professionnel (coaching d'équipe) arrive en dernière position pour 14% des répondants.

Nous pouvons constater que, à l'instar du personnel administratif, le personnel dirigeant semble avoir plus d'appétence pour le format e-learning que le personnel socio-éducatif. Sans doute les mêmes hypothèses peuvent être apportées ici, avec également un besoin plus accru de gestion du temps du fait de leurs responsabilités.

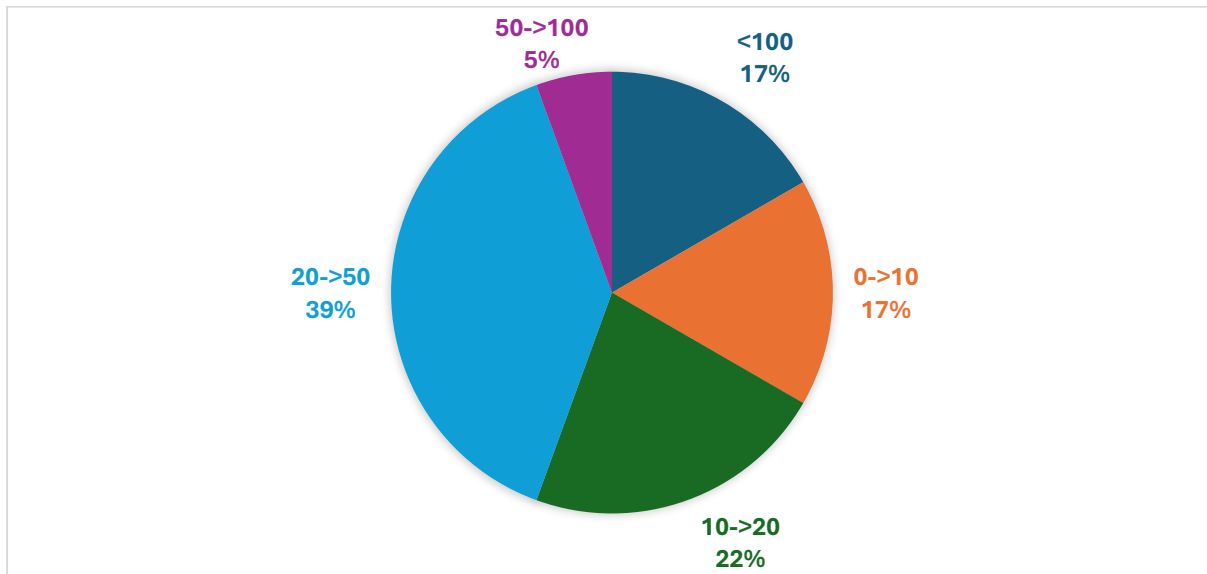
## 5/ Données concernant le personnel logistique et technique

33% du personnel logistique et technique utilisent les 24 heures de formation rémunérées, comme préconisées par la CCT SAS.



Pour les 14% qui n'ont pas pu profiter des heures de formations, la principale raison évoquée était le manque de personnel technique.

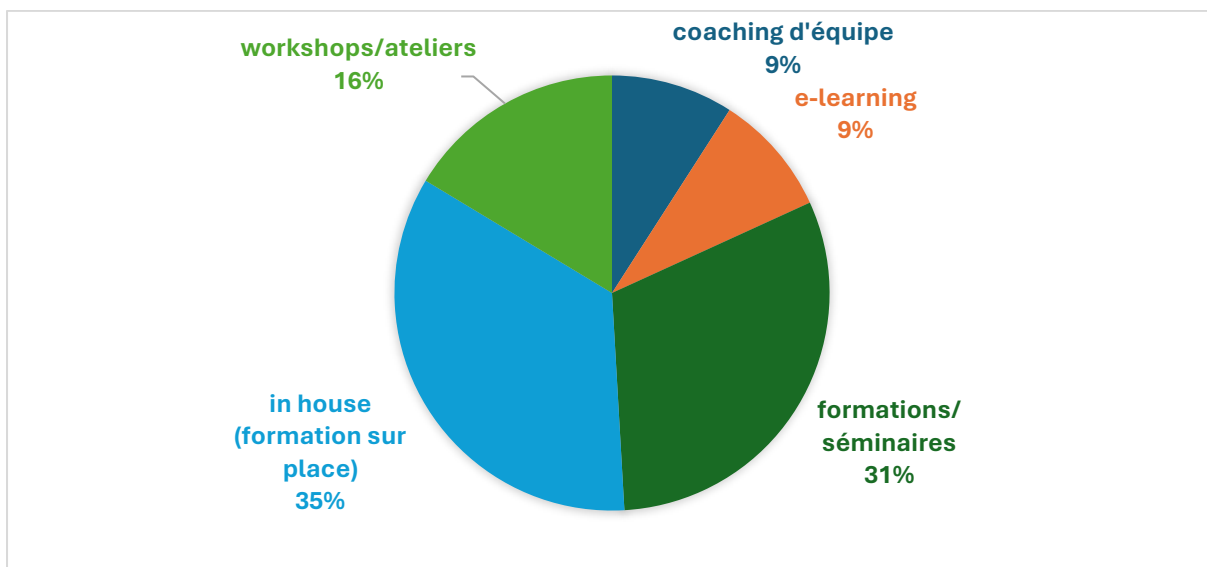
- Heures de formations suivies par personne pour le personnel logistique et technique (en 2023)



39% du personnel technique et logistique ont suivi entre 20 et 50 heures de formations en 2023.

39% du personnel technique et logistique ont suivi moins de 20 heures de formations en 2023.

- Types de formations préférées par le personnel logistique et technique



82% des répondants estiment que le présentiel est le format préféré du personnel logistique et technique avec les inhouse (35%) suivies des formations/séminaires en tête (31%) et des workshops/ateliers (16%).

L'e-learning et le coaching d'équipes sont privilégiés pour 9% des répondants.

Nous pouvons constater que, à l'instar du personnel socio-éducatif, le personnel technique et logistique semble avoir plus d'appétence pour le format présentiel.

- Comparaisons entre les différentes données reçues par métiers :
  - Utilisation des 24 heures de formation

	Oui	Non
Personnel socio-éducatif	47	14
Personnel administratif	28	18
Personnel logistique et technique	21	9
Personnel dirigeant	47	12

Nous constatons que le personnel socio-éducation et le personnel dirigeant sont ceux qui utilisent le plus les 24 heures de formation. Le personnel logistique et technique est celui qui utilise le moins les 24 heures de formation.

- Nombres de formations suivies en 2023 :

	0-10	10 20	20-50	50-100	>100
Personnel socio-éducatif	11	12	29	2	3
Personnel administratif	9	8	14	3	0
Personnel logistique et technique	3	4	7	1	3
Personnel dirigeant	10	10	22	3	2

La plupart du personnel socio-éducatif, administratif, logistique et technique et dirigeant ont suivi entre 20 et 50 heures de formations en 2023.

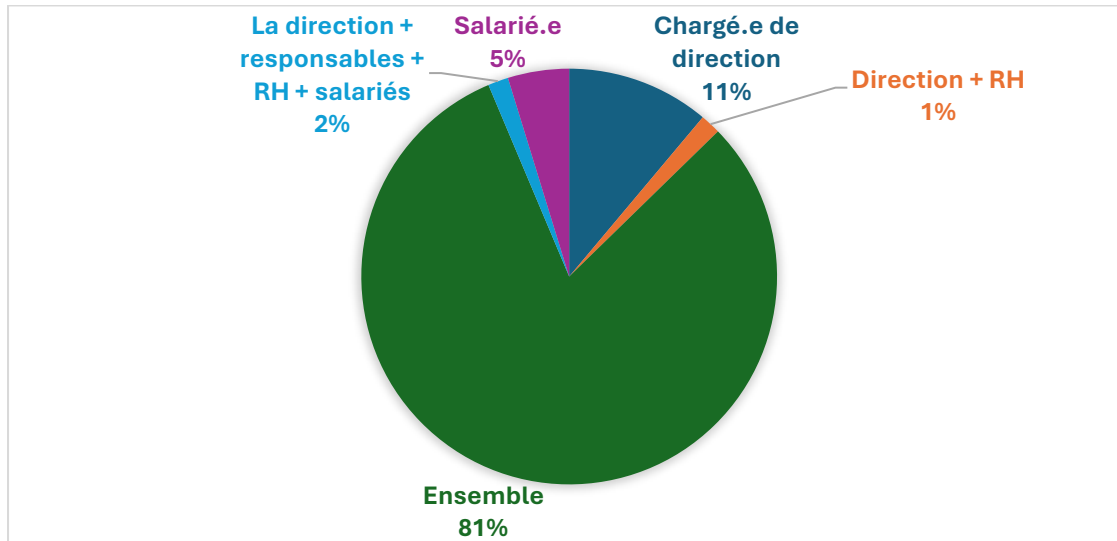
- Types de formations préférés :

	E-learning	Formations / séminaires	In-house (formation sur place)	Workshops/ateliers	Coaching d'équipes	Supervisions de cas
Personnel socio-éducatif	18	57	39	31	21	16
Personnel administratif	24	34	25	15	11	6
Personnel logistique et technique	5	17	19	9	5	0
Personnel dirigeant	29	56	32	29	25	0

Le format formations / séminaires est privilégié pour toutes les catégories de personnel, suivi de près par les formations inhouse et les workshops/ateliers. D'une manière générale, nous pouvons conclure que le présentiel reste le format privilégié. Cependant, l'e-learning est apprécié du personnel administratif et dirigeant.

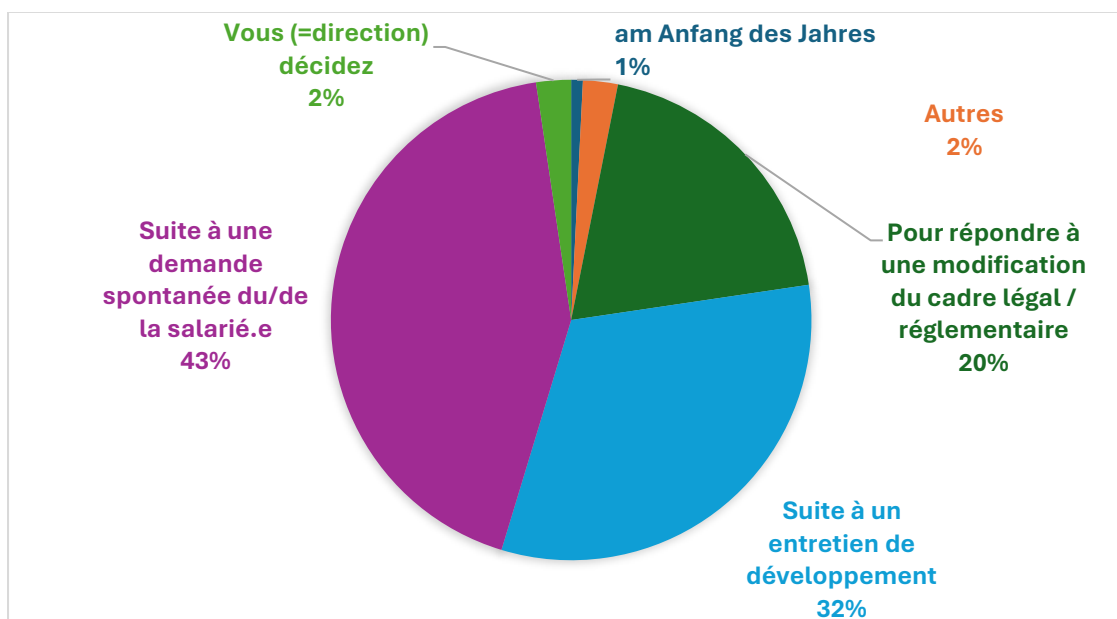
## 6/ Processus d'inscription

### a/ Définition des besoins en formation



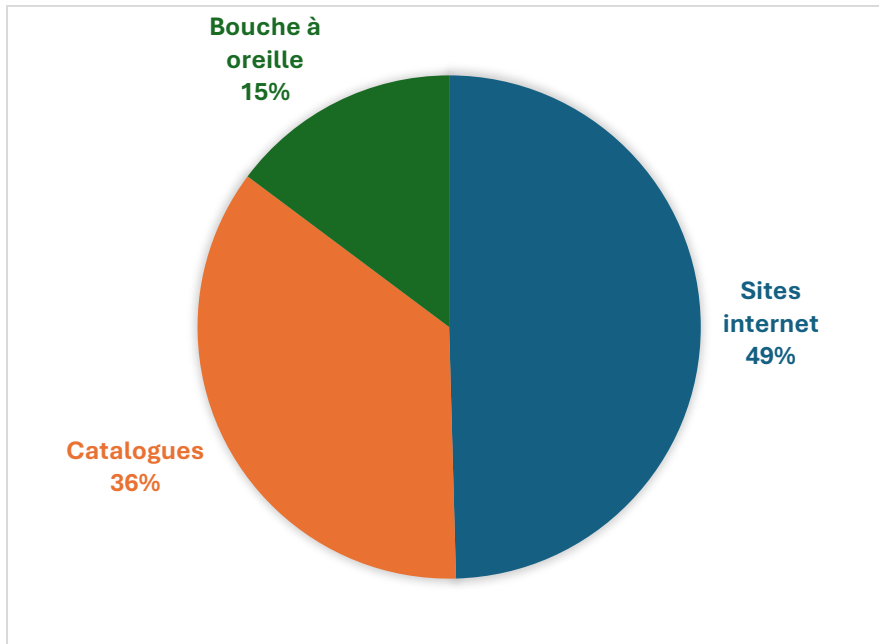
Dans 81% des cas, les besoins en formation sont définis entre les salariés et le chargé.e de direction. Dans seulement 11% des cas, les besoins en formation sont identifiés par le responsable uniquement.

### b/ Comment le besoin de formation est détecté / à quel moment ?



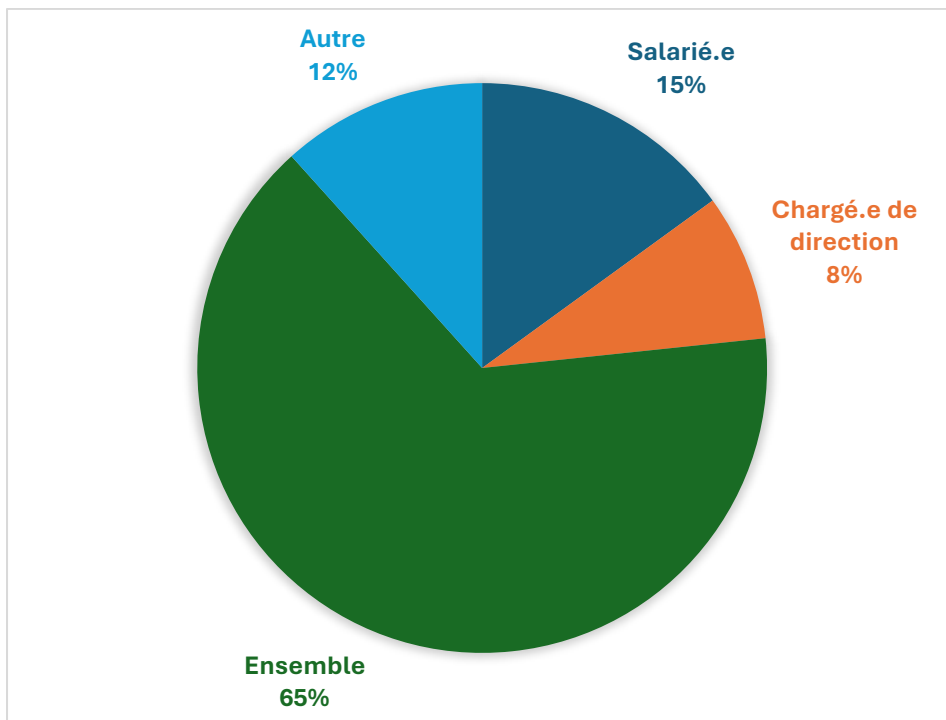
Dans 43% des cas, le besoin de formation est identifié à la suite d'une demande spontanée du salarié. Dans 32% des cas, à la suite d'un entretien de développement et dans 20% des cas pour répondre à une modification du cadre réglementaire/légal.

### c/ Recherches des formations



Les formations sont recherchées à 49% via les sites Internet, à 36% dans des catalogues et à 15% via le bouche-à-oreille.

### d/ Qui effectue les recherches



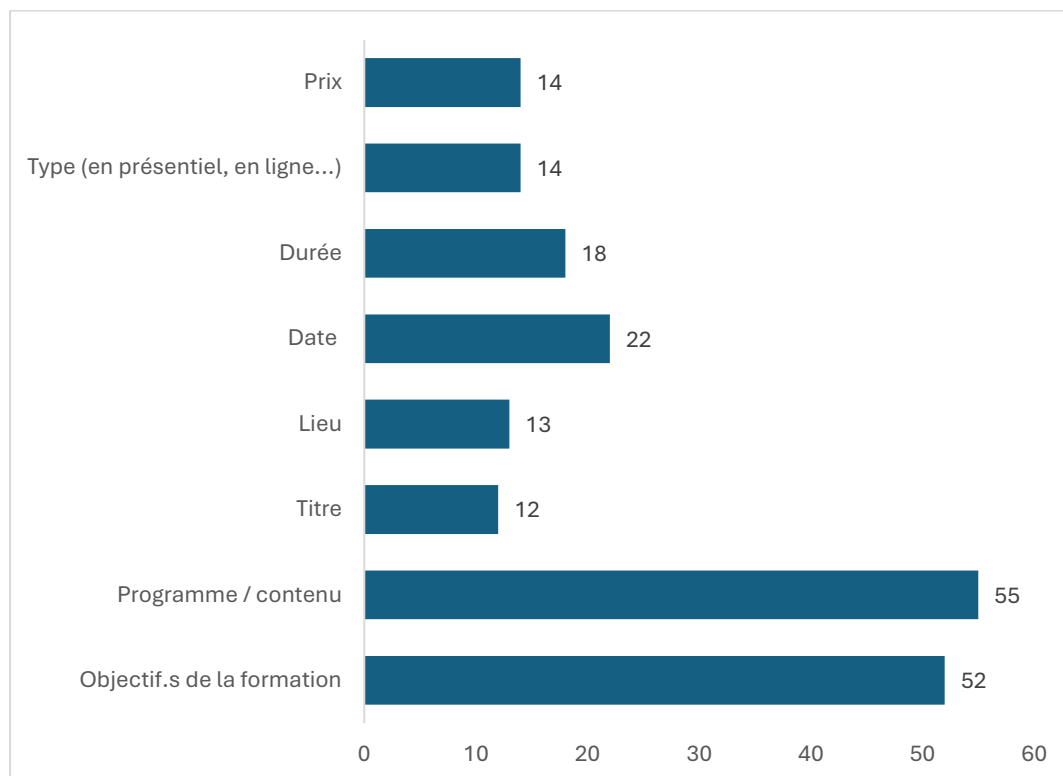
Les recherches de formations sont effectuées par le salarié.e et le chargé.e de direction à 65%, à 15% par le salarié et à 8% par le chargé.e de direction.



Voici les réponses de la catégorie autre.

- Coordinateur support et formation
- Le responsable/superviseur direct du salarié.e
- Coordinateur emploi et compétences
- Ressources humaines
- Le service formation

### e/ Critères de sélection

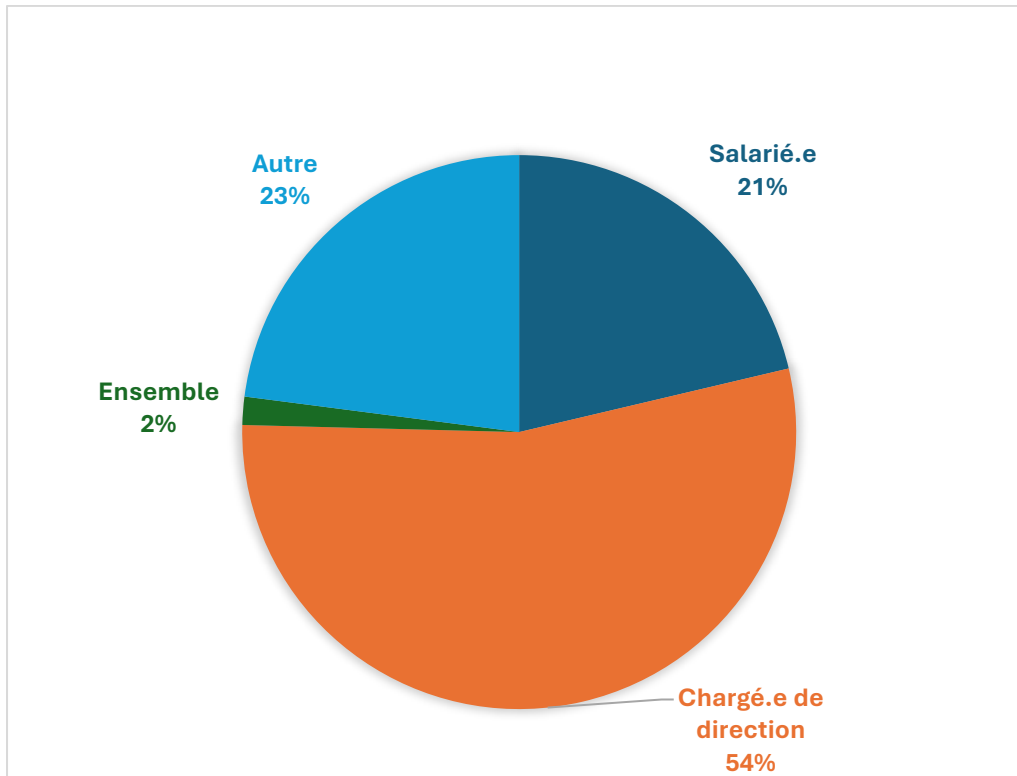


Nous pouvons constater que les répondants accordent plus d'importance à la formation elle-même (critères pédagogiques) lorsqu'ils en choisissent une. En effet, pour 55% des répondants le critère de sélection d'une formation est le programme, le contenu. Pour 52%, les objectifs de la formation.

Viennent ensuite les critères organisationnels avec 22% pour la date et 18% pour la durée. Le prix et le type de formation sont pour 14% des répondants des critères de sélection d'une formation. Le lieu est un critère de choix pour 13% des répondants.

Le titre apparaît en dernière position comme critère de sélection d'une formation avec 12% des répondants.

## f/ Qui effectue les inscriptions

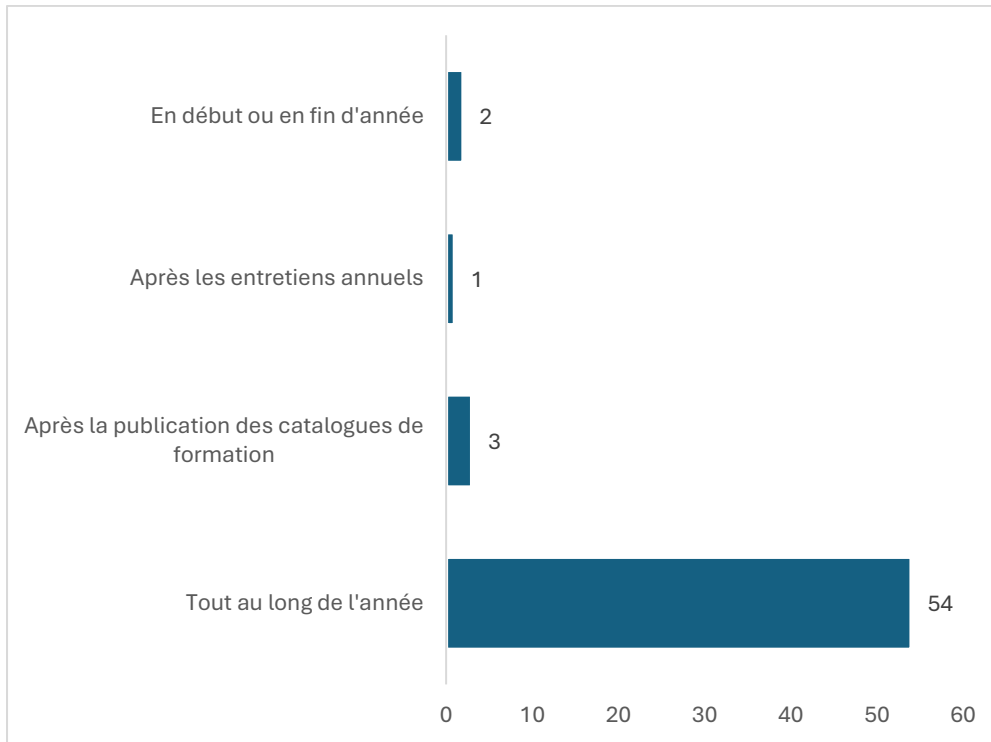


Les inscriptions sont, à plus de la moitié, effectuées par le chargé.e de direction (54%).

Voici les principales réponses de la catégorie autre :

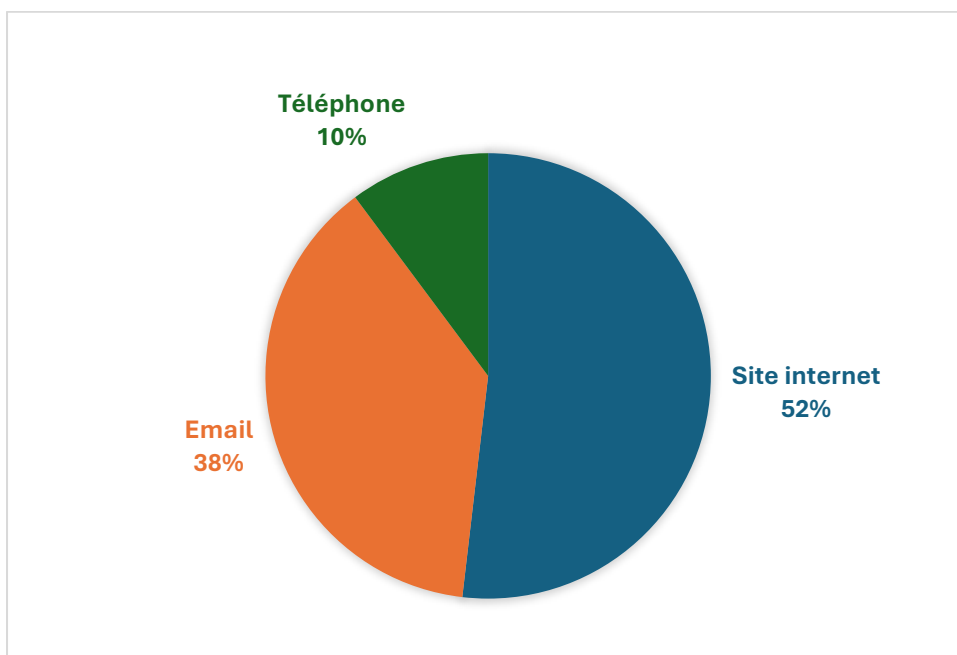
- Coordinateur support et formation
- L'administration / personnel administratif
- Coordinateur emploi et compétences
- Le chargé du suivi des formations
- Le service Ressources Humaines
- Chargé.e de direction adjoint
- Le responsable/superviseur direct du salarié.e

### g/ Quand les inscriptions ont lieu ?



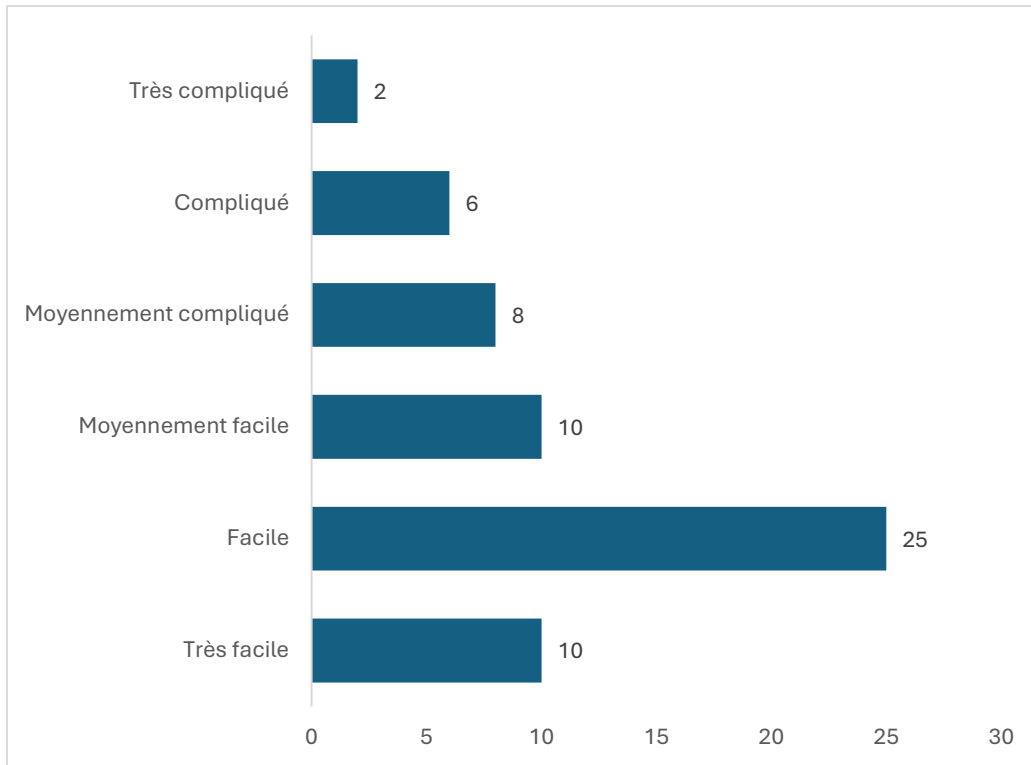
Les inscriptions ont lieu à 90% des cas tout au long de l'année. 5% seulement des inscriptions ont lieu directement après la publication des catalogues de formation.

### h/ Comment ?



Les deux principaux canaux d'inscriptions sont sur le site internet de formation (52%) et par email (38%).

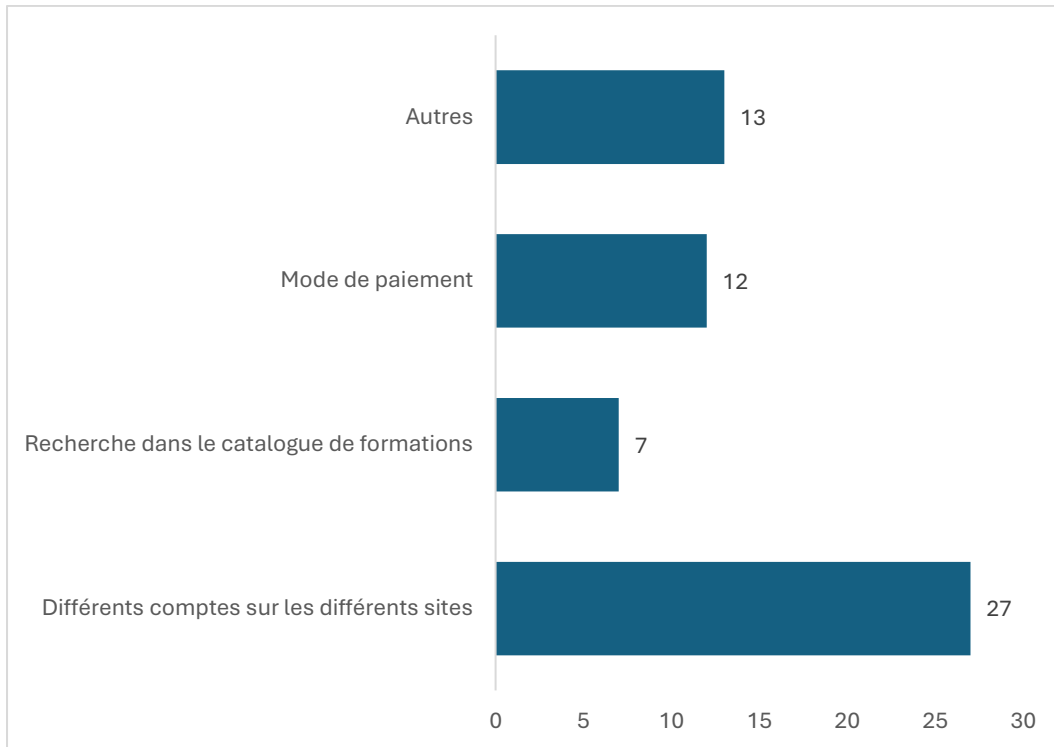
## i/ Facilité d'inscription



57% des répondants estiment que le processus d'inscription est facile voire très facile.

13% estiment qu'il est compliqué voire très compliqué de s'inscrire à une formation.

## j/ Difficultés rencontrées



Pour 45% des répondants, la principale difficulté rencontrée est le fait de disposer de différents comptes sur différents sites.

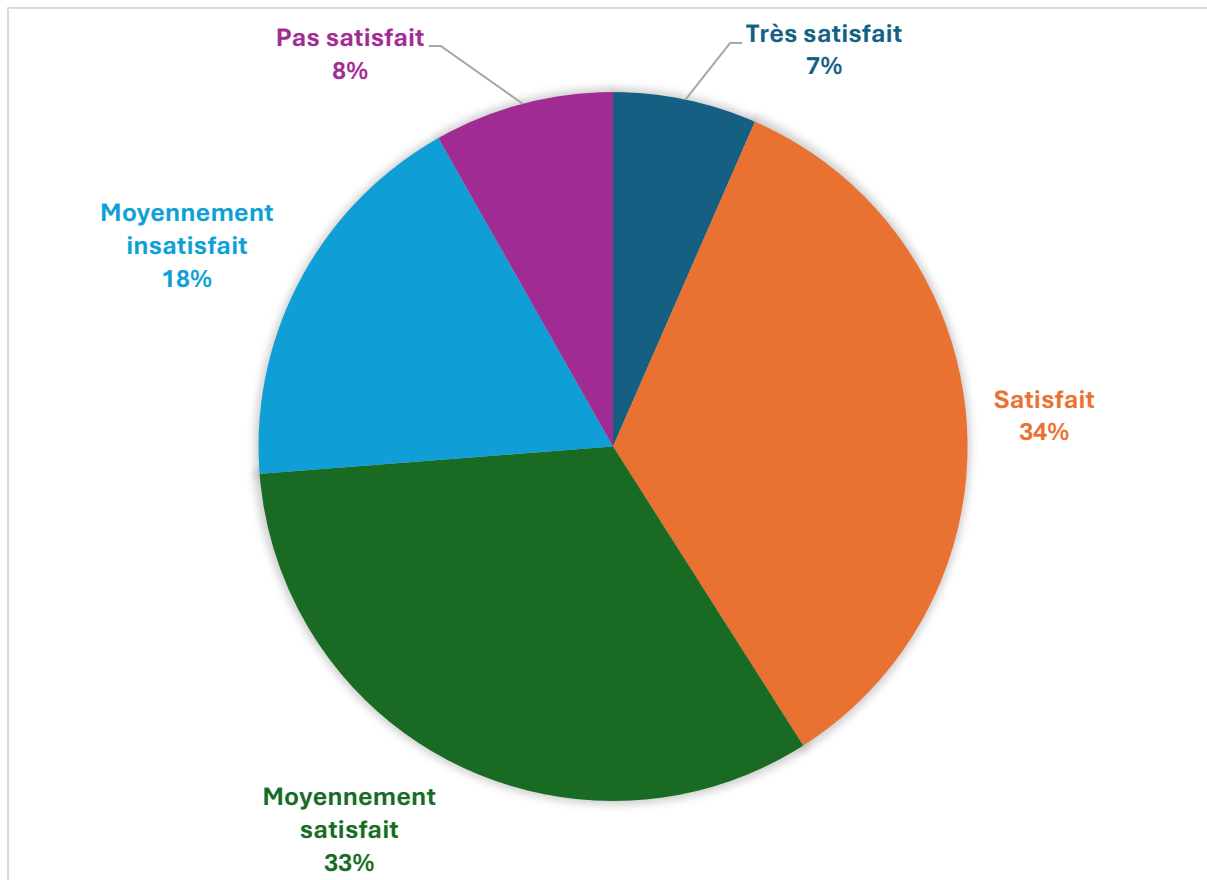
Pour 20% des répondants, les moyens de paiement proposés représentent une difficulté à l'inscription.

Pour 12% des répondants, la recherche dans le catalogue de formations est la principale cause de difficulté rencontrée.

Voici les principales raisons évoquées dans la catégorie autres :

- Les annulations qui perturbent l'organisation des structures
- Pas de dates fixées
- Souvent les formations sont complètes mais cela n'est pas indiqué
- Formulaire de demande de remboursement au Ministère

## 7/ Satisfaction globale quant à l'offre de formations continues



41% des répondants sont satisfait.es, voire très satisfait.es de l'offre actuelle de formations continues.

33% sont moyennement satisfait.es.

18% sont moyennement insatisfait.es.

8% ne sont pas satisfait.es de l'offre actuelle de formations continues.

Nous pouvons constater que 74% des répondants ont choisi comme réponses moyennement satisfait.es, satisfait.es voire très satisfait.es. 26% des répondants sont moyennement satisfait.es voire pas satisfait.es de l'offre actuelle de formations continues.

Nous avons ensuite ventilé les résultats par plateforme.

	Pas du tout	Pas satisfait	Moyennement pas satisfait	Moyennement satisfait	Satisfait	Très satisfait
Aide à l'enfance et à la famille				1	1	2
Cohésion sociale				2	3	
Economie sociale et solidaire		1	1	1	5	
Formation continue			1	1	1	
Jeunesse*						
Handicap		1	2	1	2	
Senior			1	2		
Services d'éducation et d'accueil		3	6	11	8	2
<b>TOTAL</b>		<b>5</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>4</b>

\* Aucun répondant n'est uniquement rattaché à cette plateforme.

Globalement, nous constatons que :

8% des répondants ne sont pas satisfait.es de l'offre actuelle de formations continues.

19% des répondants sont moyennement pas satisfait.es de l'offre de formation actuelle.

32% des répondants sont moyennement satisfait.es de l'offre de formation actuelle.

34% des répondants sont satisfait.es de l'offre actuelle de formations continues.

7% des répondants sont très satisfait.es de l'offre de formation actuelle.

41% des répondants sont satisfait.es voire très satisfait.es de l'offre de formation actuelle.

## 8/ Manques dans le contenu

<b>Choix</b>	<b>Nombre d'occurrences</b>
Formations plus fréquemment	9
Formations plus spécifiques	7
Formations plus spécifiques, Sujets plus diversifiés	7
Formations plus spécifiques, Formations plus fréquemment	6
Formations plus spécifiques, Formations plus approfondies	5
Formations plus spécifiques, Formations plus fréquemment, Sujets plus diversifiés	5
Formations plus spécifiques, Sujets plus diversifiés, Formations plus approfondies	4
Sujets plus diversifiés	3
Formations plus fréquemment, Sujets plus diversifiés	2
Formations plus spécifiques, Formations plus fréquemment, Sujets plus diversifiés, Formations plus approfondies	2
Formations plus spécifiques, Sujets plus diversifiés, Formations plus approfondies, Formations proposées dans les deux langues	1
<b>Total général</b>	<b>63</b>

14% des répondants souhaitent des formations plus fréquemment.

11% des formations plus spécifiques.

11% des répondants souhaitent des formations plus spécifiques et des sujets plus diversifiés.

10% des répondants souhaitent des formations plus spécifiques et proposées plus fréquemment.

8% des répondants souhaitent des formations plus spécifiques, sur des sujets plus diversifiées et proposées plus fréquemment.

8% des répondants souhaitent des formations plus spécifiques et plus approfondies.

6% des répondants souhaitent des formations plus spécifiques, plus approfondies et de sujets plus diversifiés.

5% des répondants souhaitent des sujets plus diversifiés.

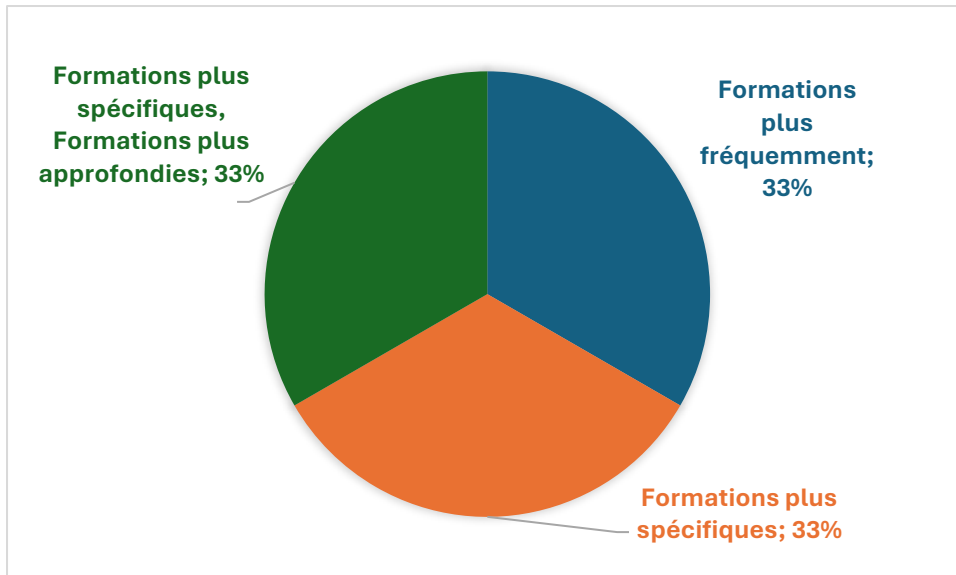
3% des répondants souhaitent des sujets plus diversifiés et des formations plus fréquentes.

3% des répondants souhaitent que les formations soient à la fois plus spécifiques, plus approfondies, sur des sujets diversifiés et proposées plus fréquemment.



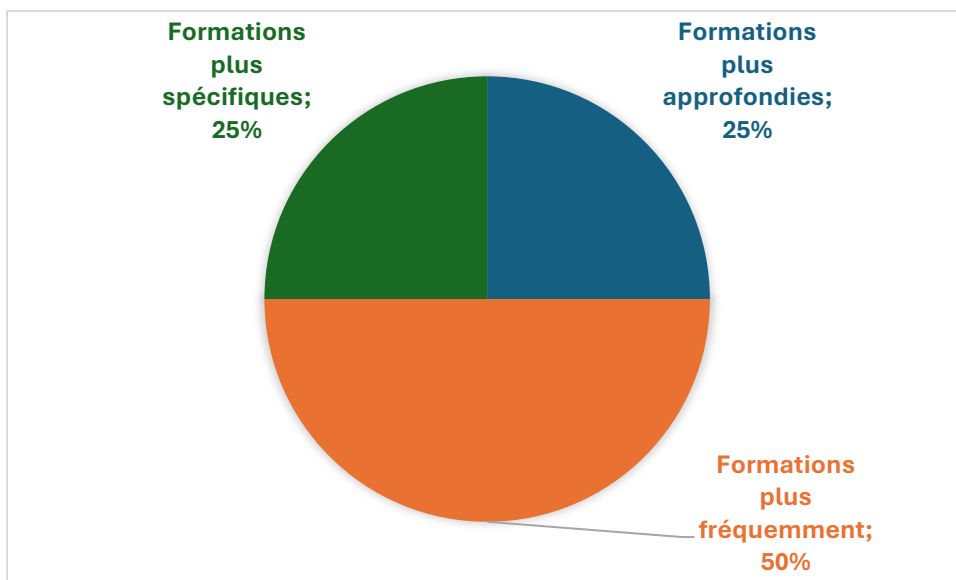
Nous avons ventilé les réponses par plateforme.

- Aide à l'enfance et à la famille :



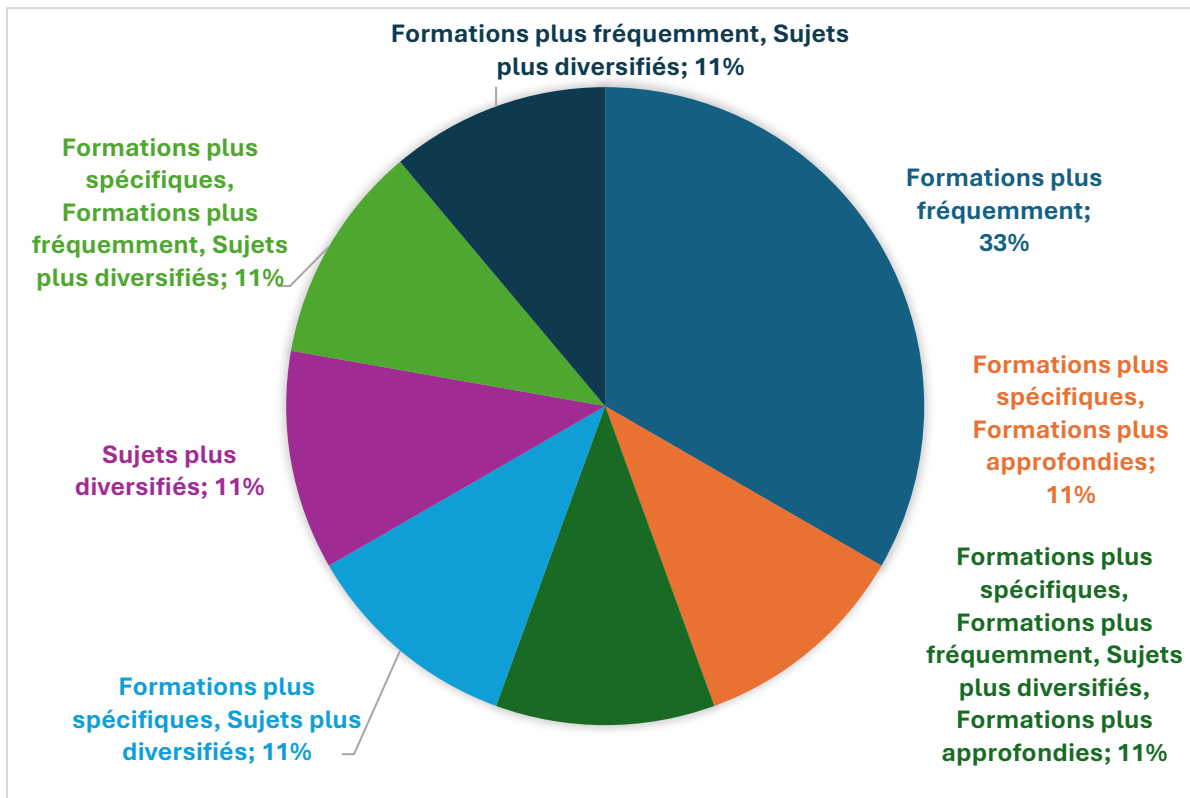
La plateforme aide à l'enfance et à la famille souhaite à part égale, avoir des formations plus spécifiques, plus approfondies et proposées plus fréquemment.

- Cohésion sociale :



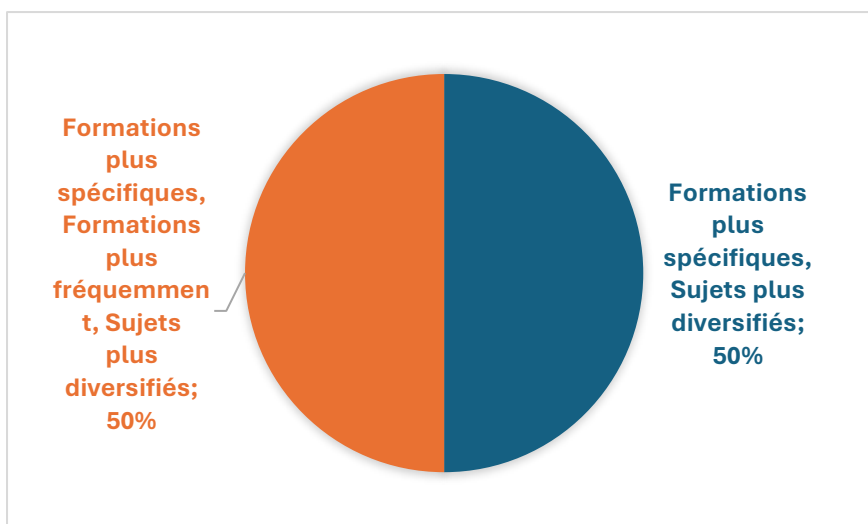
La plateforme cohésion sociale souhaite des formations plus fréquentes (40%), plus spécifiques (20%) et approfondies (20%).

- Economie sociale et solidaire :



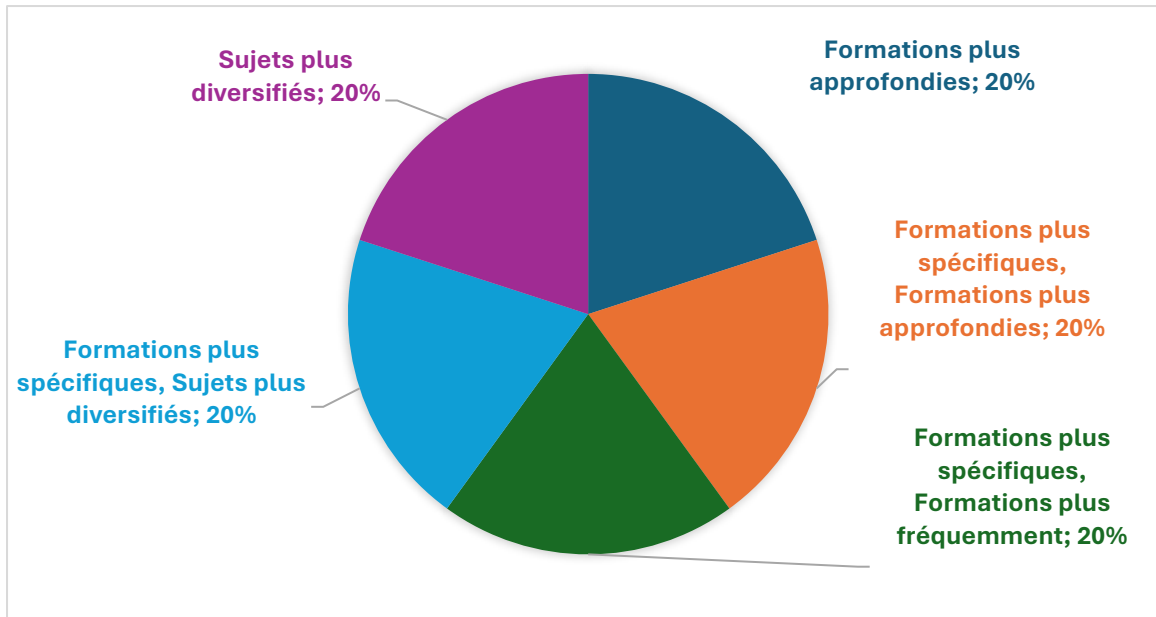
La plateforme économie sociale et solidaire souhaite des formations proposées plus fréquemment (33%).

- Formation continue :



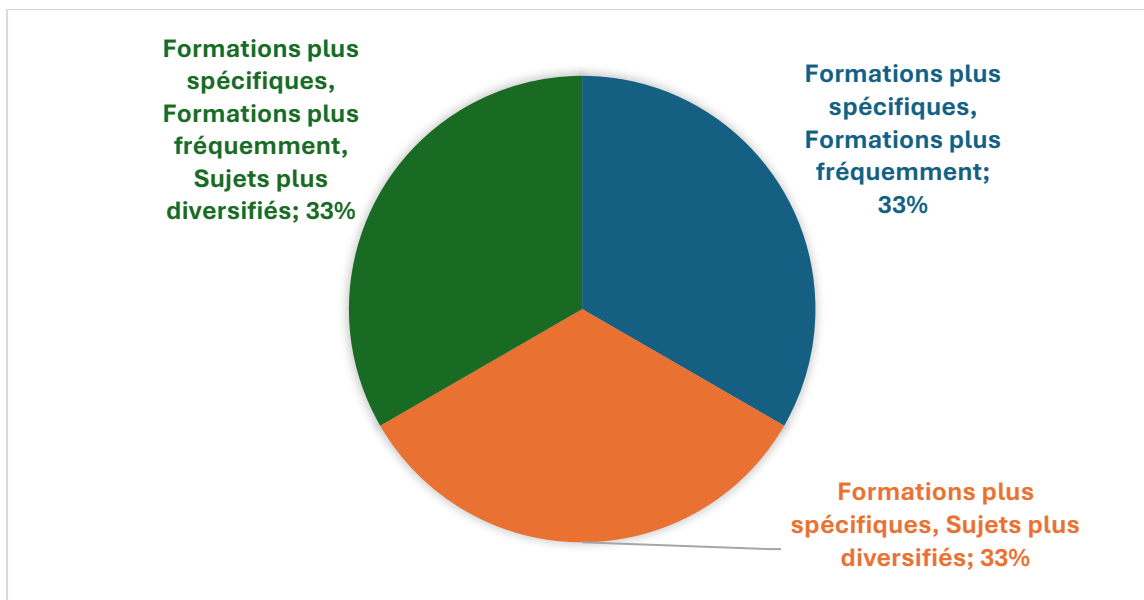
La plateforme formation continue souhaite des formations plus spécifiques, sur des sujets plus diversifiés et proposées plus fréquemment.

- Handicap :



La plateforme formation continue souhaite des formations plus spécifiques, plus approfondies, sur des sujets plus diversifiés et proposées plus fréquemment.

- Senior :



La plateforme senior souhaite des formations plus spécifiques, sur des sujets plus diversifiés et proposées plus fréquemment.

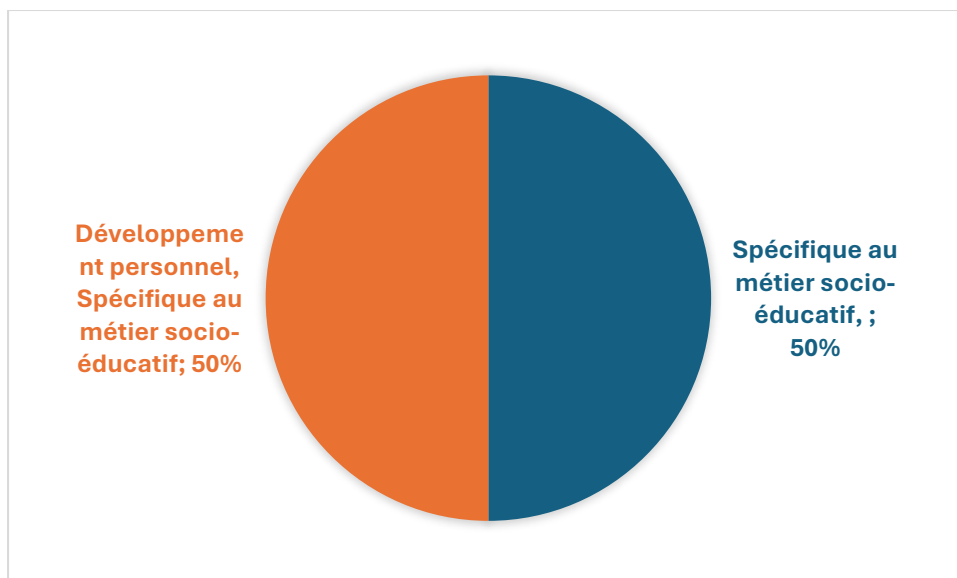
- Services d'éducation et d'accueil :

<b>Réponses</b>	
Formations plus spécifiques	17%
Formations plus spécifiques, Formations plus fréquemment	15%
Formations plus spécifiques, Sujets plus diversifiés	12%
Formations plus spécifiques, Sujets plus diversifiés, Formations plus approfondies	12%
Formations plus fréquemment	8%
Formations plus spécifiques, Formations plus approfondies	8%
Formations plus spécifiques, Formations plus fréquemment, Sujets plus diversifiés	8%
Formations plus approfondies	4%
Formations plus spécifiques, Formations plus fréquemment, Sujets plus diversifiés, Formations plus approfondies	4%
Formations plus spécifiques, Sujets plus diversifiés, Formations plus approfondies, Formations proposées dans les deux langues	4%
Sujets plus diversifiés	4%
Formations plus fréquemment, Sujets plus diversifiés	4%

La plateforme services d'éducation et d'accueil souhaite des formations plus spécifiques (17%).

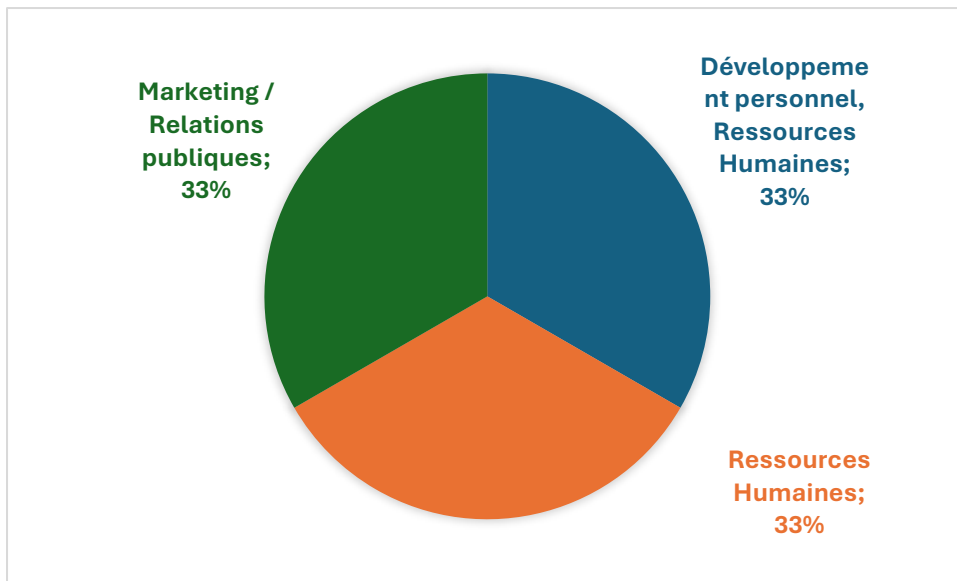
## 9/ Domaines pas encore suffisamment couverts

- Aide à l'enfance et à la famille :



La plateforme aide à l'enfance et à la famille souhaite des formations pour le développement personnel et des formations spécifiques aux métiers socio-éducatifs.

- Cohésion sociale :



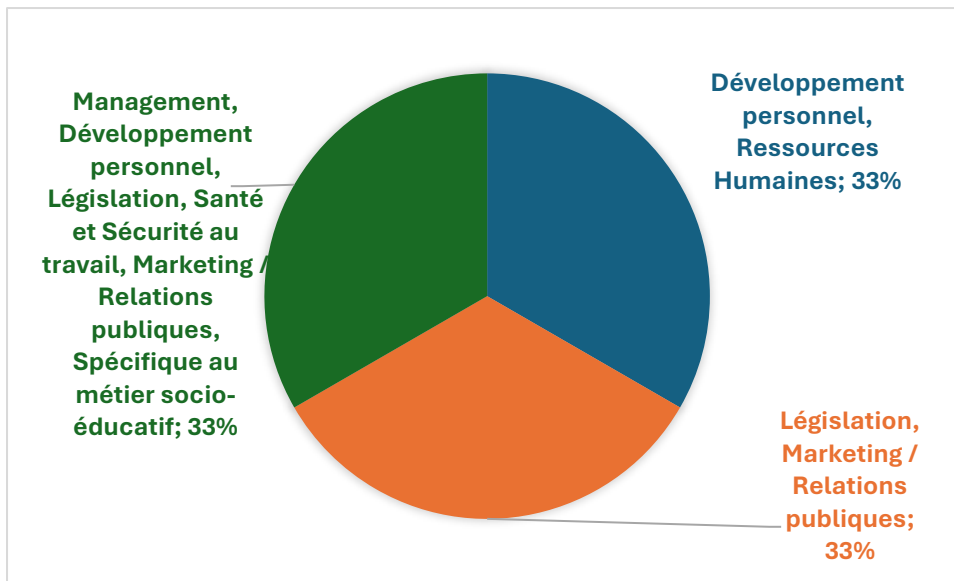
La plateforme cohésion sociale souhaite à parts égales, plus de formations en développement personnel, ressources humaines et marketing/relations publiques.

- Economie sociale et solidaire :

Thématiques	
Management, Développement personnel, Législation, Santé et Sécurité au travail, Ressources Humaines	24%
Management, Spécifique au métier socio-éducatif	24%
Développement personnel, Ressources Humaines	13%
Législation, Spécifique au métier socio-éducatif	13%
Management, Législation, Santé et Sécurité au travail, Spécifique au métier socio-éducatif	13%
Management, Développement personnel, Législation, Spécifique au métier socio-éducatif	13%

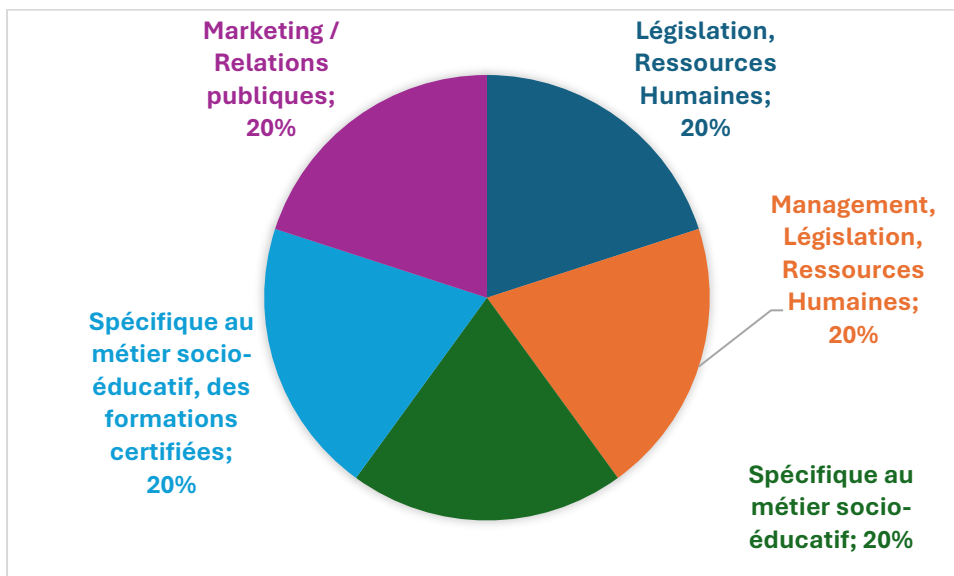
La plateforme économie sociale et solidaire souhaiterait des formations transversales (en management, développement personnel, ressources humaines), législation, santé et sécurité au travail et spécifiques au métier socio-éducatif.

- Formation continue :



La plateforme formation continue souhaiterait également des formations transversales (management, développement personnel, ressources humaines), législation, marketing/relations publiques, santé et sécurité au travail et spécifiques au métier socio-éducatif.

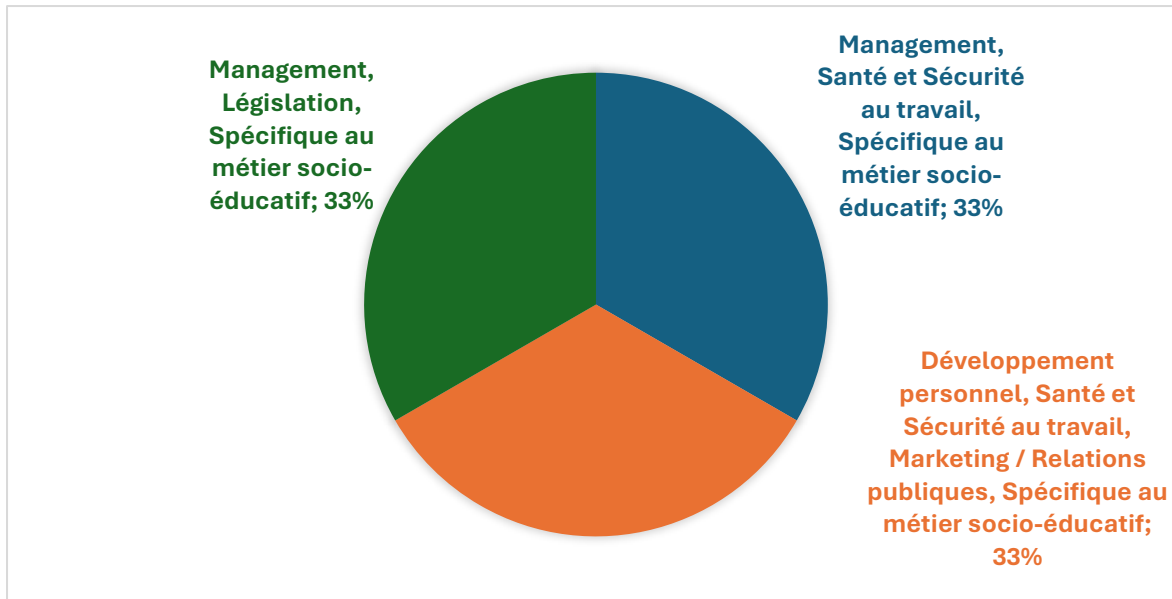
- Handicap :



La plateforme souhaiterait à parts égales, des formations en management, législation, ressources humaines, marketing/relations publiques et spécifiques au métier socio-éducatif.

La plateforme handicap souhaiterait également des formations certifiées.

- Senior :



La plateforme senior souhaiterait à parts égales, des formations en management, législation, santé et sécurité au travail, marketing/relations publiques et spécifiques au métier socio-éducatif.

- Services d'éducation et d'accueil :

Thématiques	
Spécifique au métier socio-éducatif	12%
Développement personnel	8%
Management, Développement personnel, Législation, Santé et Sécurité au travail, Marketing / Relations publiques, Ressources Humaines, Spécifique au métier socio-éducatif	8%
Management, Développement personnel, Spécifique au métier socio-éducatif	8%
Développement personnel, Législation, Santé et Sécurité au travail, Ressources Humaines	4%
Développement personnel, Santé et Sécurité au travail, Spécifique au métier socio-éducatif	4%
Gartenbereich	4%
Législation, Ressources Humaines	4%
Législation, Ressources Humaines, Spécifique au métier socio-éducatif, Management, Développement personnel	4%
Management, Développement personnel, Santé et Sécurité au travail, Marketing / Relations publiques, Spécifique au métier socio-éducatif	4%
Santé et Sécurité au travail, Spécifique au métier socio-éducatif	4%

Développement personnel, Spécifique au métier socio-éducatif	4%
Management, Développement personnel, Législation, Spécifique au métier socio-éducatif	4%
Management, Marketing / Relations publiques	4%
Législation, Marketing / Relations publiques	4%
Management, Développement personnel, Marketing / Relations publiques, Ressources Humaines, Kommunikation	4%
Législation, Santé et Sécurité au travail	4%
Législation	4%
<hr/>	
Législation, Santé et Sécurité au travail, Marketing / Relations publiques, Ressources Humaines, Spécifique au métier socio-éducatif	4%

La plateforme services d'éducation et d'accueil souhaiterait des formations spécifiques au métier socio-éducatif.

4% des répondants souhaiteraient des formations dans le domaine du jardinage.

- Synthèse :

<b>Thématiques</b>	
Spécifique au métier socio-éducatif	9%
Développement personnel, Ressources Humaines	5%
Management, Développement personnel, Spécifique au métier socio-éducatif	4%
Management, Développement personnel, Législation, Spécifique au métier socio-éducatif	4%
Marketing / Relations publiques	4%
Développement personnel, Santé et Sécurité au travail, Spécifique au métier socio-éducatif	4%
Management, Spécifique au métier socio-éducatif	4%
Législation, Ressources Humaines	4%
Développement personnel, Spécifique au métier socio-éducatif	4%
Législation, Spécifique au métier socio-éducatif	4%
Législation, Marketing / Relations publiques	4%
Management, Développement personnel, Législation, Santé et Sécurité au travail, Marketing / Relations publiques, Ressources Humaines, Spécifique au métier socio-éducatif	4%
Management, Développement personnel, Législation, Santé et Sécurité au travail, Ressources Humaines	4%
Développement personnel	4%
Management, Développement personnel, Marketing / Relations publiques, Ressources Humaines, Kommunikation	2%
Ressources Humaines	2%
Législation, Santé et Sécurité au travail, Marketing / Relations publiques, Ressources Humaines, Spécifique au métier socio-éducatif	2%
Législation, Ressources Humaines, Spécifique au métier socio-éducatif,	2%



Management, Législation, Santé et Sécurité au travail, Spécifique au métier socio-éducatif	2%
Développement personnel, Législation, Santé et Sécurité au travail, Ressources Humaines	2%
Législation, Santé et Sécurité au travail	2%
Gartenbereich	2%
Management, Législation, Ressources Humaines	2%
Développement personnel, Santé et Sécurité au travail, Marketing / Relations publiques, Spécifique au métier socio-éducatif	2%
Spécifique au métier socio-éducatif, des formations certifiées	2%
Management, Législation, Spécifique au métier socio-éducatif	2%
Santé et Sécurité au travail, Spécifique au métier socio-éducatif	2%
Management, Développement personnel, Législation, Santé et Sécurité au travail, Marketing / Relations publiques, Spécifique au métier socio-éducatif	2%
Management, Développement personnel, Santé et Sécurité au travail, Marketing / Relations publiques, Spécifique au métier socio-éducatif	2%
Législation	2%
Management, Développement personnel	2%
Management, Santé et Sécurité au travail, Spécifique au métier socio-éducatif	2%
Management, Marketing / Relations publiques	2%

9% des répondants souhaitent uniquement plus des formations spécifiques au métier socio-éducatif.

4% des répondants souhaitent uniquement plus des formations en développement personnel.

4% des répondants souhaitent uniquement plus des formations en marketing/relations publiques.

2% des répondants souhaitent uniquement plus des formations sur la législation.

2% des répondants souhaitent uniquement plus des formations en ressources humaines.

Parmi les réponses multiples, voici les apparitions des thématiques dans les réponses :

Thématiques	Nombre d'occurrences dans les réponses
Spécifiques au métier socio-éducatif	29
Développement personnel	23
Législation	21
Management	19
Santé et sécurité au travail	15
Ressources humaines	15
Marketing / relations publiques	13

29 répondants ayant sélectionnés plusieurs thématiques de formations manquantes dans l'offre actuelle, souhaitent plus de formations spécifiques au métier socio-éducatif.

23 répondants ayant sélectionnés plusieurs thématiques de formations manquantes dans l'offre actuelle, souhaitent plus de formations en développement personnel.

21 répondants ayant sélectionnés plusieurs thématiques de formations manquantes dans l'offre actuelle, souhaitent plus de formations législatives.

19 répondants ayant sélectionnés plusieurs thématiques de formations manquantes dans l'offre actuelle, souhaitent plus de formations en management.

15 répondants ayant sélectionnés plusieurs thématiques de formations manquantes dans l'offre actuelle, souhaitent plus de formations en santé et sécurité au travail.

15 répondants ayant sélectionnés plusieurs thématiques de formations manquantes dans l'offre actuelle, souhaitent plus de formations en ressources humaines.

13 répondants ayant sélectionnés plusieurs thématiques de formations manquantes dans l'offre actuelle, souhaitent plus de formations en marketing/relations publiques.

## III / Résultats des ateliers d'échange

Pour rappel, le questionnaire a été envoyé au chargé.es de direction, chargé.es de direction adjoint ou toute personne en charge des plans de formation. Il est donc intéressant de connaître le point de vue des personnes directement concernées pour pouvoir comparer leurs réponses avec celles fournies par les répondants au questionnaire.

### 1/ Atelier d'échanges pour le personnel socio-éducatif

#### a/ Retour sur les réponses posées dans le questionnaire

##### - **Quel type de formation préférez-vous ?**

Les participant.es à l'atelier ont confirmé préférer les formations en présentiel pour les formations d'une durée d'un jour.

Si la durée est plus courte, le distanciel peut être envisagé.

Ces informations correspondent aux réponses données dans le questionnaire. En effet, pour 69% des répondants, le format présentiel est le format préféré du personnel socio-éducatif avec les formations/séminaires (31%) suivies de la formation inhouse (21%) et des workshops/ateliers (17%) et 10% pour le format e-learning.

- **Qui définit les besoins en formation ?**

Les participant.es ont affirmé que les besoins de formation sont définis ensemble, avec leurs responsables.

Cet élément confirme également les réponses fournies au questionnaire : dans 81% des cas, les besoins en formation sont définis entre les salariés et le chargé.e de direction.

- **Comment le besoin de formation est-il détecté ?**

Les participant.es demandent/proposent une formation qu'ils aimeraient suivre à leur supérieur.

Cet élément confirme la tendance des réponses du questionnaire : dans 43% des cas, le besoin de formation est détecté à la suite d'une demande spontanée du salarié. Dans 32% des cas, à la suite d'un entretien de développement et dans 20% des cas pour répondre à une modification du cadre réglementaire/légal.

- **Selon quels critères les formations sont-elles sélectionnées ?**

Les participant.es à l'atelier choisissent une formation principalement sur base des objectifs et du contenu de la formation.

Le lieu peut influencer la décision de participer à une formation mais n'est pas primordial dans le choix d'une formation.

Cet élément confirme les réponses fournies dans le questionnaire : 55% des répondants choisissent une formation en fonction du contenu et 52% par rapport aux objectifs de la formation.

- **Êtes-vous globalement satisfait.e de l'offre de formations continues ?**

Les participant.es à l'atelier sont satisfait.es et moyennement satisfait.es de l'offre actuelle de formations continues.

Les participant.es sont légèrement moins satisfait.es que les répondants du questionnaire : 7% des répondants sont très satisfait.es, 34% satisfait.es et 33% moyennement satisfait.es de l'offre actuelle de formations continues.

## b/ Retour sur l'offre actuelle de formations continues

L'équipe projet FEDAS a demandé aux participant.es de l'atelier de donner leurs avis sur l'offre actuelle de formations continues en répondant à 4 questions :

- Que doit-on garder ? (KEEP)
- Que doit-on augmenter (INCREASE)
- Que doit-on commencer ? (START)
- Que doit-on arrêter ? (STOP)

Voici ci-dessous les retours de cet atelier :

A la question, que doit-on garder ? Les participant.es ont répondu le catalogue.

## Increase

- Plus faire appel à des formateurs hors Luxembourg afin de ramener des concepts / des idées nouvelles / de nouvelles approches
- Sensibilisation à l'interculturalité : format plus court et sessions plus fréquentes
- Avoir plus d'échanges de bonnes pratiques (autres formats que formation « classique »)
- Le nombre de places disponibles

## Stop

- Pas de planification en été ni en décembre
- Commencer à de 9h (éviter à 8h)

## Start

1/ Ajouter les thématiques suivantes :

- Syndrome de Diogène dans les logements
- Comment faire quand les bénéficiaires refusent notre aide ? / clients difficiles
- Comment répondre à une demande négativement, savoir dire non
- Usercentric
- Décrochage scolaire des jeunes : pas assez d'outils, de formations
- Aide sous contrainte, adolescents, aider une famille à gérer une pathologie psychique
- Intelligence émotionnelle et comment mettre cela en pratique avec les bénéficiaires
- Comment garantir une inclusion entre les membres de l'équipe
- Testing autisme
- Self care, se protéger, prendre du recul
- Comment rester factuels dans ses écrits ?

2/ Proposer plusieurs niveaux de compétences aux formations : niveau introductif, intermédiaire et approfondissement

3/ Diversifier les formats : proposer plus de workshops, ateliers, journées d'études

4/ Aspects logistiques / pratiques

- Permettre d'avoir une vue sur toutes les sessions organisées dans l'année
- Ajouter d'autres options de paiement : virement ou paiement par facture
- Catalogue de formateurs pour les in house en fonction des thématiques pour que les structures puissent choisir un formateur parmi ceux proposés
- Préciser que le repas n'est pas prévu
- Pouvoir s'inscrire par professions pour les mailings pour avoir les informations utiles pour les formations continues
- Prévoir des pré-inscriptions / liste d'attente afin de pouvoir manifester son intérêt pour la formation car les sessions sont trop rapidement complètes.

## 2/ Atelier d'échanges pour le personnel administratif

### a/ Retour sur les réponses données dans le questionnaire

#### - **Quel type de formation préférez-vous ?**

Les participant.es à l'atelier ont précisé que le format de formation dépend, selon eux, du sujet de la formation. Dans certains cas, l'e-learning est plus adapté que le présentiel.

Pour les moments d'échanges synchrones (en direct avec le formateur), ils préfèrent le présentiel plutôt qu'une classe virtuelle.

Les échanges et les applications concrètes sont indispensables pour eux.

Cet élément confirme les réponses fournies dans le questionnaire : 65% des répondants estiment que le présentiel est le format préféré du personnel administratif avec les formations/séminaires en tête (30%) suivies des inhouse (22%) et des workshops/ateliers (13%).

Vient ensuite l'e-learning pour 21% des répondants.

#### - **Qui définit les besoins en formation ?**

Les participant.es proposent des formations à leurs responsables.

Cet élément confirme la tendance des réponses du questionnaire : dans 43% des cas, le besoin de formation est détecté à la suite d'une demande spontanée du salarié. Dans 32% des cas, à la suite d'un entretien de développement et dans 20% des cas pour répondre à une modification du cadre réglementaire/légal.

#### - **Comment le besoin de formation est-il détecté ?**

Le besoin de formation est détecté lors des entretiens de développement pour les participant.es.

Cet élément confirme la tendance des réponses du questionnaire : dans 43% des cas, le besoin de formation est détecté à la suite d'une demande spontanée du salarié. Dans 32% des cas, à la suite d'un entretien de développement et dans 20% des cas pour répondre à une modification du cadre réglementaire/légal.

#### - **Selon quels critères les formations sont-elles sélectionnées ?**

Les participant.es à l'atelier choisissent une formation en fonction de son contenu et du titre. Il faut que le titre soit attractif pour attirer leur attention et leur donner envie d'en savoir plus.

Le lieu n'est pas un critère de sélection mais les participants affirment qu'il est difficile d'accéder à des formations à Luxembourg ville.

Ces retours diffèrent légèrement de la perception des répondants aux questionnaires car le titre apparaît en dernière position des critères de sélection.

- Êtes-vous globalement satisfait.e de l'offre de formations continues ?

Les participant.es à l'atelier sont moyennement satisfait.es de l'offre actuelle de formations continues.

Ils sont plus pessimistes que les répondants aux questionnaires qui sont pour 7% des très satisfait.es, 34% satisfait.es et 33% moyennement satisfait.es de l'offre actuelle de formations continues.

## b/ Retour sur l'offre actuelle de formations continues

L'équipe projet FEDAS a demandé aux participant.es de l'atelier de donner leurs avis sur l'offre actuelle de formations continues en répondant à 4 questions :

- Que doit-on garder ? (KEEP)
- Que doit-on augmenter (INCREASE)
- Que doit-on commencer ? (START)
- Que doit-on arrêter ? (STOP)

Voici ci-dessous les retours de cet atelier :

Les participant.es ont confirmé que nous devons garder le catalogue actuel. Ils n'ont pas relevé de points à arrêter.

Increase	Start
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les échanges et les bonnes pratiques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Thématiques suivantes :</li> <li>• Chèque service accueil</li> <li>• PGI</li> <li>- Comprendre les décomptes (c'est quoi le delta, à quoi faire attention)</li> <li>- Comprendre les salaires</li> <li>- Comment je parle avec les parents ?</li> <li>- Comment je demande des documents aux équipes éducatives (certificat maladie, factures ...) ?</li> <li>- Comment gérer le téléphone et l'accueil physique (se présenter, poser les bonnes questions, passer les informations ...) ?</li> <li>- Comment je réagis face à l'agressivité des clients / gestion des réclamations ?</li> <li>- Quelles informations dire et ne pas dire ?</li> <li>- Comment rendre les menus attractifs pour les enfants ? Il n'y a actuellement pas de formation pour le personnel qui fait la plonge</li> <li>- Comment utiliser les fours professionnels ?</li> </ul>

### 3/ Atelier d'échanges pour le personnel dirigeant

#### a/ Retour sur les réponses données dans le questionnaire

Dans la mesure où les participant.es à l'atelier sont ceux qui ont complété le questionnaire, nous avons seulement souhaité confirmer leur type de formation préféré. Nous ne sommes pas revenus sur les autres questions posées dans les autres ateliers.

##### - **Quel type de formation préférez-vous ?**

Les participant.es ont confirmé préférer le présentiel car cela est plus interactif, il y a plus d'échanges mais cela est compliqué avec les plannings.

Les formations in house sont également pratiques pour former toute une équipe sur une thématique (tout le monde a le même feedback, la même information). Cela est également plus pratique avec les plannings.

Ces retours sont en accord avec les retours à travers le questionnaire. En effet, 69% des répondants estiment que le présentiel est le format préféré du personnel administratif avec les formations/séminaires en tête (33%) suivies des inhouse (19%) et des workshops/ateliers (17%).

Vient ensuite l'e-learning pour 17% des répondants.

Les participant.es à l'atelier sont satisfait.es de l'offre de formations actuelles. Cela correspond avec les réponses reçues dans le questionnaire : 41% des répondants sont satisfait.es, voire très satisfait.es de l'offre actuelle de formations continues.

33% sont moyennement satisfait.es, 18% sont moyennement insatisfait.es et 8% ne sont pas satisfait.es de l'offre actuelle de formations continues.

Nous pouvons constater que 74% des répondants ont choisi comme réponses moyennement satisfait.es, satisfait.es voire très satisfait.es. Seuls, 26% des répondants sont moyennement satisfait.es voire pas satisfait.es de l'offre actuelle de formations continues.

#### b/ Retour sur l'offre actuelle de formations continues

L'équipe projet FEDAS a demandé aux participant.es de l'atelier de donner leurs avis sur l'offre actuelle de formations continues en répondant à 4 questions :

- Que doit-on garder ? (KEEP)
- Que doit-on augmenter (INCREASE)
- Que doit-on commencer ? (START)
- Que doit-on arrêter ? (STOP)

Voici ci-dessous les retours de cet atelier :

Les participant.es ont confirmé que nous devons garder le catalogue actuel. Ils n'ont pas relevé de points à arrêter.

<h2 style="text-align: center;">Increase</h2> <p>Le nombre de sessions, parfois elles sont trop rapidement complètes (ex-formations plurilingues)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diversifier les formats proposés</li> </ul>	<h2 style="text-align: center;">Start</h2> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Thématiques suivantes :</li> <li>- Prendre soin de soi pour mieux aider les autres</li> <li>- Jusqu'au aller avec les parents, comment dire les choses qui déplaisent</li> <li>- Gérer les parents et leurs émotions</li> <li>- Langage non verbal</li> <li>- Gestion du stress</li> <li>- Bienveillance envers les équipes et entre les dirigeants lors des conflits</li> <li>- Gestion d'équipe</li> <li>- Gestion des maladies</li> <li>- Osez communiquer, les bienfaits de la communication et les conséquences d'une mauvaise communication</li> <li>- Gestion des priorités et de l'organisation du travail               <ul style="list-style-type: none"> <li>Comment discuter avec les parents des enfants à besoins spécifiques ?</li> </ul> </li> <li>- Formations pour le personnel encadrant d'enfants en soins palliatifs</li> <li>- Comment gérer les relations avec des enfants/jeunes qui ne rentrent pas dans les schémas classiques, qui n'ont pas eu l'encadrement nécessaire pour développer leurs compétences émotionnelles ?</li> <li>- Surendettement, gestion financière, comment parler d'agent avec les bénéficiaires ?</li> </ul>
--	---

Les participant.es aimeraient également que les formations commencent à 9 heures et soient planifiées exclusivement en dehors des vacances scolaires.

## IV / Conclusion

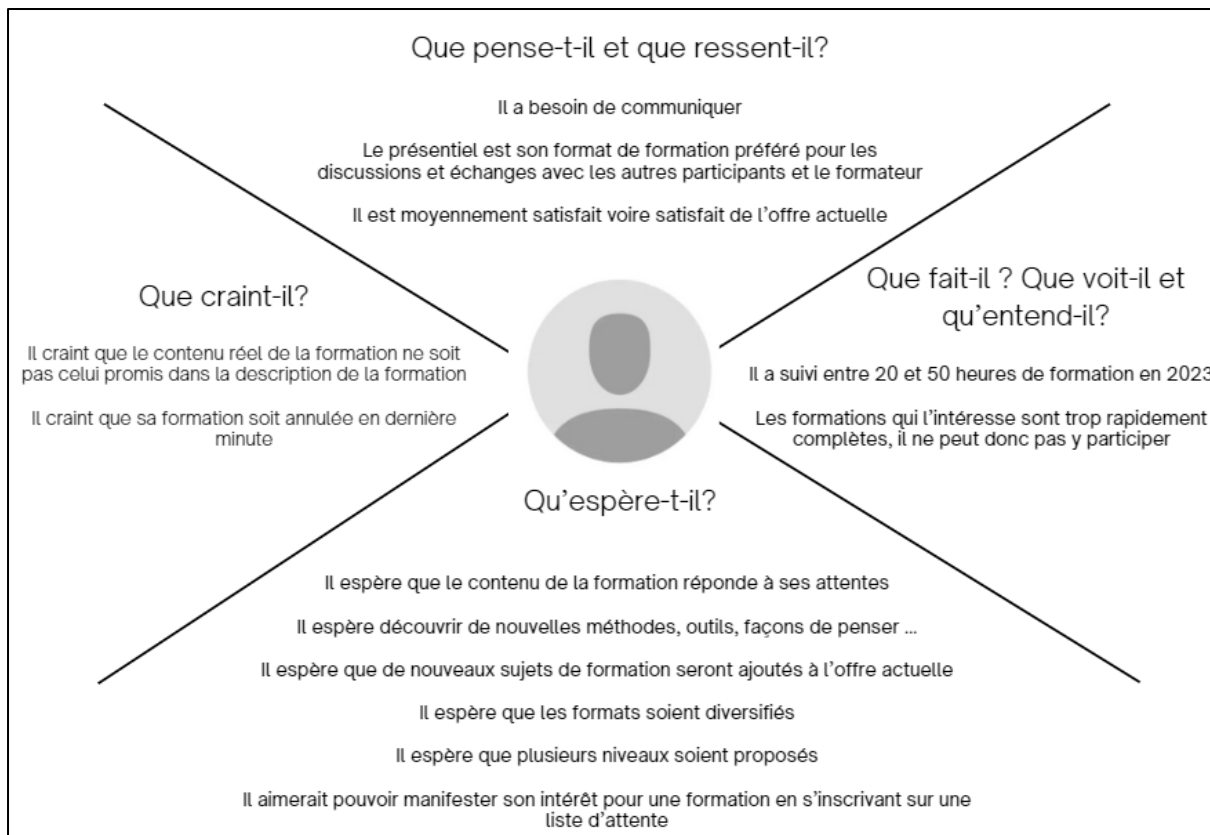
En guise de conclusion de ce rapport d'analyse des besoins, l'équipe projet a souhaité résumer les grandes tendances des différentes catégories de personnel (socio-éducatif, administratif, logistique et technique et dirigeant) en utilisant la carte de l'empathie, qui est un outil de visualisation qui permet de mieux comprendre un client potentiel. La réalisation de ce document de travail a donc pour but de mieux le comprendre, voire de se mettre à sa place pour être en adéquation avec ses besoins, puis d'être capable d'y répondre.

L'équipe projet souhaite également souligner que certaines formations qui devraient être ajoutées au catalogue y sont déjà présentes mais que les participants n'ont n'en pas la connaissance ou qu'il existe des limites en termes de visibilité.

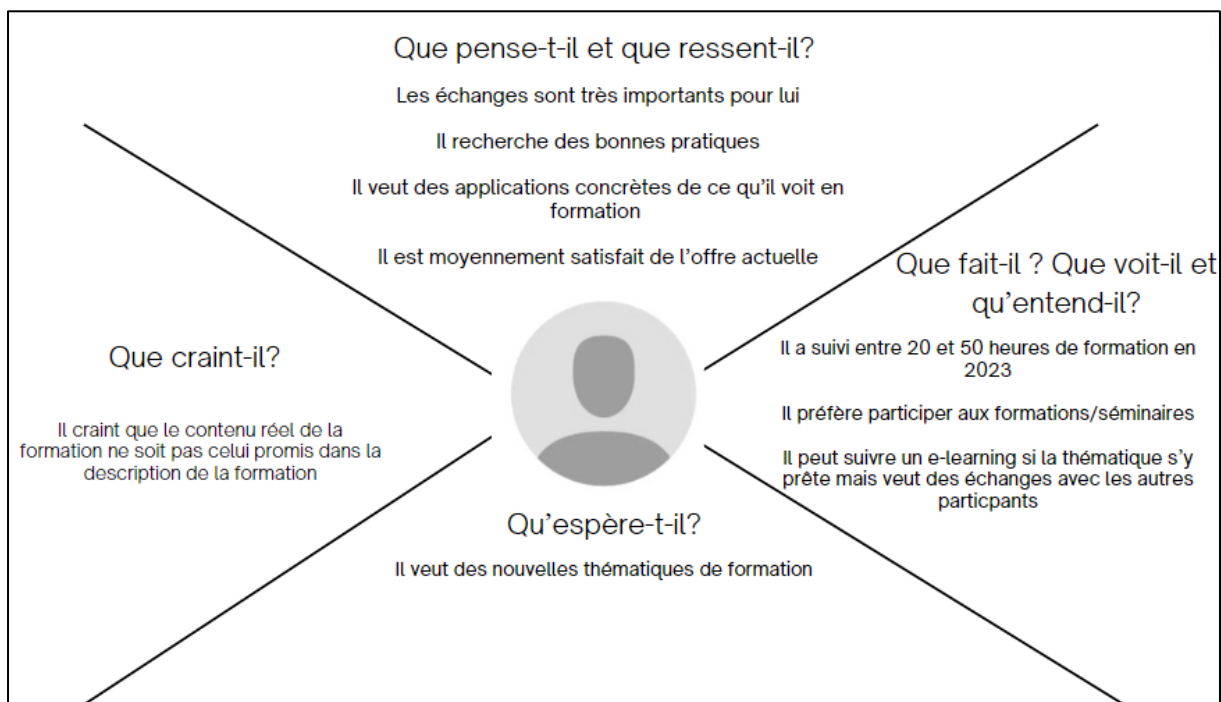
Voici donc les différentes cartes de l'empathie par profil.



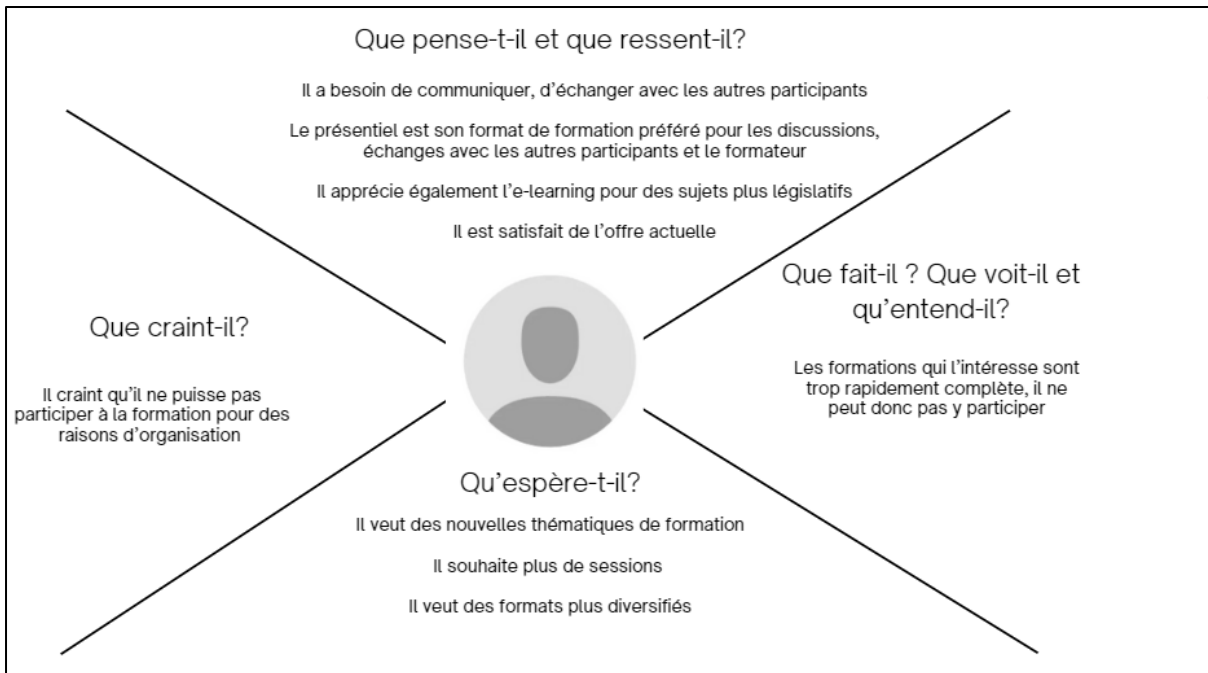
- Carte de l'empathie du personnel socio-éducatif



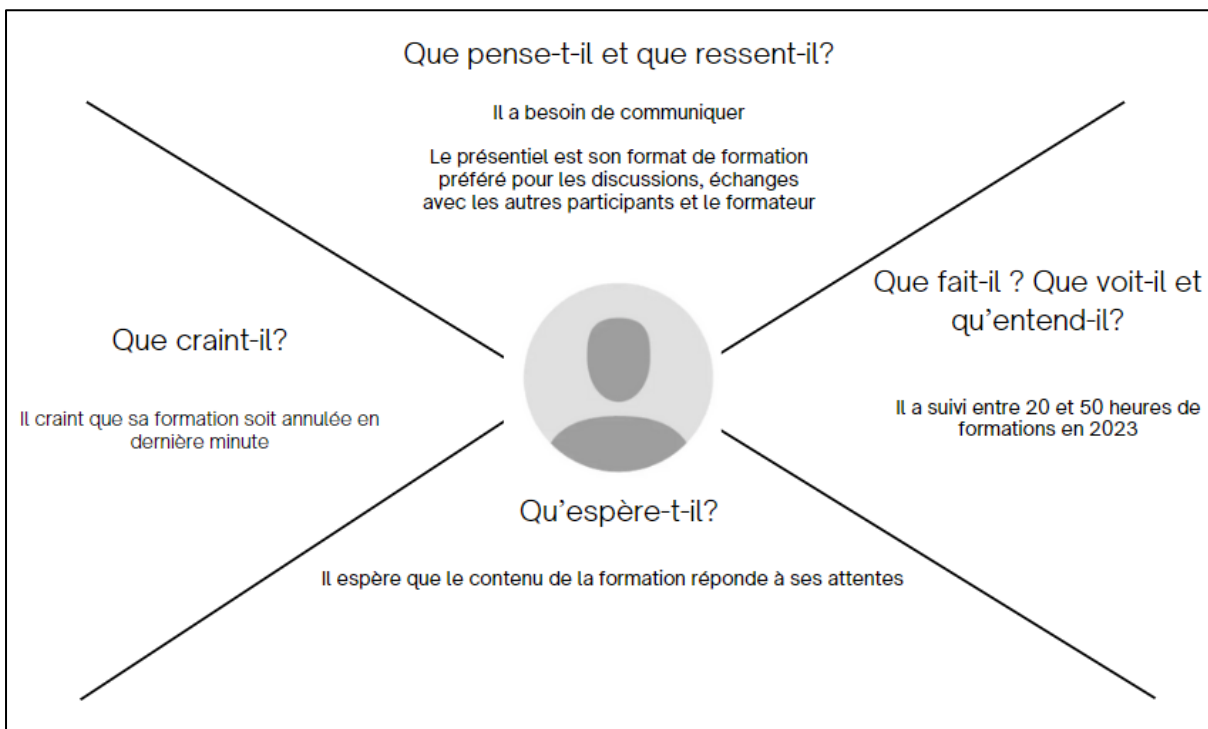
- Carte de l'empathie du personnel administratif







- Carte de l'empathie du personnel dirigeant



- Carte de l'empathie du personnel logistique et technique



Le parcours d'inscription de la définition des besoins à l'inscription est également résumé en utilisant l'expérience map qui est une représentation visuelle de l'expérience globale d'un utilisateur, consommateur, ou client, indépendamment d'un service ou d'un produit spécifique.

	Définition des besoins	Recherche de formations	Inscription
Actions	Le salarié.e propose une formation OU Le chargé.e de direction et le salarié.e définissent les besoins en formation lors d'un entretien de développement	Ils recherchent la formation ensemble et la sélectionnent en fonction :  Programme/contenu Objectifs  Dates	Le chargé.e de direction inscrit le salarié.e tout au long de l'année
Points de contacts	Discussions	Sites Internet Catalogue	Sites Internet Mails
Expérience			
Raisons		Recherche dans le catalogue Pas de dates disponibles Formations complètes mais cela n'est pas indiqué	Plusieurs comptes sur différents sites Moyens de paiement proposés Annulations

## V/ Remerciements

L'équipe projet et plus généralement la FEDAS souhaite sincèrement remercier toutes les personnes qui ont répondu aux questionnaires envoyés et les participants des ateliers pour la richesse des échanges.

Bien que l'équipe projet aurait souhaité qu'il y ait davantage de participants lors des ateliers, elle se réjouit des retours très positifs des participants quant à cette démarche d'analyse des besoins et espère que le nombre de participants aux ateliers sera en nette augmentation les prochaines années afin de pouvoir croiser différents points de vue pour avoir des échanges encore plus riches et représentatifs du secteur social.

## V / Annexes

### 1 / Questionnaire en français

# Analyse des besoins en formation continue

Dans le cadre de l'analyse des besoins en formation continue menée par la FEDAS pour le secteur social, nous aimerions connaître votre avis sur l'offre actuellement proposée. Nous vous remercions d'avance de bien vouloir prendre quelques minutes afin de compléter ce questionnaire. Vos réponses seront traitées de manière anonyme.

Si aucune des réponses proposées ne semble correcte ou ne convient, vous pouvez passer la question. Vous pouvez nous laisser vos commentaires à la dernière question.

#### 1. À quelle plateforme de la FEDAS êtes-vous attaché.e?

*Plusieurs réponses possibles.*

- Aide à l'enfance et à la famille
- Cohésion sociale
- Economie sociale et solidaire
- Formation continue
- Handicap
- Jeunesse
- Services d'éducation et d'accueil
- Senior

#### 2. Quelle est votre fonction ?

*Une seule réponse possible.*

- Chargé.e de direction
- Chargé.e de direction adjoint
- Autre : \_\_\_\_\_

3. Depuis combien de temps occupez-vous cette fonction ?

*Une seule réponse possible.*

- < 1 an
- 1 - 5 ans
- 6 - 10 ans
- > 10 ans

4. Depuis combien de temps travaillez-vous dans le secteur social ?

*Une seule réponse possible.*

- < 1 an
- 1 - 5 ans
- 6 - 10 ans
- > 10 ans

5. Combien de formations continues avez-vous suivi en 2023 ?

*Une seule réponse possible.*

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

6. Si vous en avez fait plus de 10, veuillez en indiquer le nombre ici s.v.p.

\_\_\_\_\_

7. Combien d'heures de formation avez-vous suivi en 2023 ?

\_\_\_\_\_

8. Combien de salarié.es y-a-t-il dans votre équipe ?

\_\_\_\_\_

9. Quelles langues sont parlées dans votre équipe ?

*Plusieurs réponses possibles.*

- Luxembourgeois
- Français
- Allamand
- Anglais
- Autre :

10. Le personnel **socio-éducatif**, utilise-t-il les 24 heures de formation rémunérées indiquées dans le contrat CCT SAS ?

*Une seule réponse possible.*

- Oui  
 Non

Combien d'heures de formation le personnel **socio-éducatif** a suivi en 2023 (par personne) ?

---

11. Quel type de formation le personnel **socio-éducatif** préfère-t-il ?

*Plusieurs réponses possibles.*

- e-learning  
 formations/séminaires  
 in house (formation sur place)  
 Workshops / ateliers  
 Coaching  
 Supervision de cas  
 Autre

12. Le personnel **administratif**, utilise-t-il les 24 heures de formation rémunérées indiquées dans le contrat CCT SAS ?

*Une seule réponse possible.*

- Oui  
 Non  
 Nous n'avons pas de personnel administratif

13. Si non, pour quelles raisons ?
- 
- 
- 

14. Combien d'heures de formation le personnel **administratif** a suivi en 2023 (par personne) ?
- 

15. Quel type de formation le personnel **administratif** préfère-t-il ?

*Plusieurs réponses possibles.*

- e-learning
- formations/séminaires
- in house (formation sur place)
- Workshops / ateliers
- Coaching
- Supervision de cas
- Autre

16. Le personnel **dirigeant**, utilise-t-il les 24 heures de formation rémunérées indiquées dans le contrat CCT SAS ?

*Une seule réponse possible.*

- Oui
- Non

17. Si non, pour quelles raisons ?

---

---

---

18. Combien d'heures de formation le personnel **dirigeant** a suivi en 2023 (par personne) ?

---

19. Quel type de formation le personnel **dirigeant** préfère-t-il ?

*Plusieurs réponses possibles.*

- e-learning
- formations/séminaires
- in house (formation sur place)
- Workshops / ateliers
- Coaching
- Supervision de cas
- Autre

20. Le personnel **logistique et technique**, utilise-t-il les 24 heures de formation rémunérées indiquées dans le contrat CCT SAS ?

*Une seule réponse possible.*

- Oui
- Non
- Nous n'avons pas de personnel logistique et technique

21. Si non, pour quelles raisons ?

---

---

---

---

22. Combien d'heures de formation le personnel **logistique et technique** a suivi en 2023 (par personne) ?

---

23. Quel type de formation le personnel **logistique et technique** préfère-t-il ?

*Plusieurs réponses possibles.*

- e-learning
- formations/séminaires
- in house (formation sur place)
- Workshops / ateliers
- Coaching
- Supervision de cas
- Autre

24. Avez-vous d'autres catégories de métiers qui n'ont pas été citées ?

*Une seule réponse possible.*

- Oui
- Non

25. Merci de nous indiquer lesquelles et de nous indiquer le nombre d'heures de formations suivies en 2023 et les types de formations qu'ils préfèrent

---

---

---



26. **Qui définit les besoins en formation ?**

*Une seule réponse possible.*

- Chargé.e  
de direction
- Salarié.e
- Ensemble
- Autre : \_\_\_\_\_

27. **Comment le besoin de formation est-il détecté ?**

*Plusieurs réponses possibles.*

- Suite à un entretien de développement
- Sur votre (chargé.e de  
direction) propre décision
- Suite à une demande  
spontanée du/de la  
salarié.e
- Pour répondre à une modification du cadre légal / réglementaire
- \_\_\_\_\_  
Autre :

28. **Comment les formations sont-elles recherchées ?**

*Plusieurs réponses possibles.*

- Site internet (précisez  
lesquels dans le champ  
libre s.v.p.)
- Bouche à oreille
- Catalogues
- Autre : \_\_\_\_\_

29. **Qui effectue les recherches ?**

*Une seule réponse possible.*

- Chargé.e  
de direction
- Salarié.e
- Les deux
- \_\_\_\_\_  
Autre :

30. Selon quels critères les formations sont-elles sélectionnées ?

*Plusieurs réponses possibles.*

- Objectif.s  
de la  
formation
- Program  
me /  
contenu
- Titre
- Lieu
- Date
- Durée
- Prix
- Type (en présentiel, en ligne...)
- en fonction de l'intervenant.e (précisez lequel dans le champ libre s.v.p.)
- Autre : \_\_\_\_\_

31. Qui effectue les inscriptions aux formations ?

*Une seule réponse possible.*

- Chargé.e  
de direction
- Salarié.e
- \_\_\_\_\_  
Autre :

32. Quand les inscriptions ont-elles lieu ?

*Une seule réponse possible.*

- Après la publication des  
catalogues de formation
- Tout au long de l'année
- Après les entretiens annuels
- \_\_\_\_\_  
Autre :

33. Par quel moyen les inscriptions sont-elles effectuées ?

*Plusieurs réponses possibles.*

- Site internet
- E-mail
- Téléphone
- Autre : \_\_\_\_\_

34. Comment jugez-vous la facilité d'inscription à des formations en général ?

*Une seule réponse possible.*

0 1 2 3 4 5

facil      compliqué

35. Quelles sont les difficultés que vous rencontrez régulièrement ?

*Plusieurs réponses possibles.*

- Différents comptes sur les différents sites
- Mode de paiement
- Recherche dans le catalogue de formations
- \_\_\_\_\_
- Autre :

36. Êtes-vous globalement satisfait.e de l'offre de formations continues ?

*Une seule réponse possible.*

0 1 2 3 4 5

pas      très satisfait.e

37. Que vous manque-t-il dans le contenu de l'offre pour les besoins de votre structure ?

*Plusieurs réponses possibles.*

- Formations plus

spécifiques

- Formations plus fréquemment
- Sujets plus diversifiés
- Formations plus approfondies

Autre : \_\_\_\_\_

38. Quel(s) domaine(s) n'est pas (ne sont pas) encore suffisamment couvert (ou manque complètement) ?

*Plusieurs réponses possibles.*

- Management Développement personnel Législation
- Santé et Sécurité au travail Marketing / Relations publiques Ressources Humaines
- Spécifique au métier socio-éducatif

\_\_\_\_\_  
Autre :

39. S'il y a un sujet spécifique qui vous manque, vous pouvez l'écrire dans le champ libre.

---

---

---

40. Commentaire général : N'hésitez pas à nous faire part de vos commentaires !



**MERCI POUR VOTRE  
PARTICIPATION !**

---

---

---

---

Ce contenu n'est ni rédigé, ni cautionné par Google.

Google Forms

## 2/ Questionnaire en allemand

### Analyse des Weiterbildungsbedarfs

Im Rahmen der von der FEDAS durchgeführten Analyse des Weiterbildungsbedarfs im sozialen Sektor möchten wir gerne Ihre Meinung zu dem derzeitigen Angebot erfahren. Wir danken Ihnen im Voraus dafür, dass Sie sich ein paar Minuten Zeit nehmen, um diesen Fragebogen auszufüllen. Ihre Antworten werden anonym behandelt.

Wenn keine der vorgeschlagenen Antworten richtig erscheint oder zutrifft, können Sie die Frage überspringen. Bei der letzten Frage können Sie uns Ihre Kommentare hinterlassen.

#### 1. Welcher FEDAS-Plattform gehören Sie an ?

*Plusieurs réponses possibles.*

- Aide à l'enfance et à la famille
- Cohésion sociale
- Economie sociale et solidaire
- Formation continue
- Handicap
- Jeunesse
- Services d'éducation et d'accueil
- Senior

#### 2. Welche Funktion haben Sie?

*Une seule réponse possible.*

- Direktion

Vize-  
Direktion

Autre : \_\_\_\_\_

3. **Wie lange haben Sie diese Funktion schon inne?**

*Une seule réponse possible.*

- < 1 Jahr  
 1 - 5 Jahre  
 6 - 10 Jahre  
 > 10 Jahre

4. **Wie lange arbeiten Sie schon im sozialen Sektor?**

*Une seule réponse possible.*

- < 1 Jahr  
 1 - 5 Jahre  
 6 - 10 Jahre  
 > 10 Jahre

5. **Wie viele Weiterbildungen haben Sie im Jahr 2023 besucht?**

*Une seule réponse possible.*

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. **Wenn Sie mehr als 10 Weiterbildungen besucht haben, geben Sie hier bitte die Anzahl an.**

\_\_\_\_\_

7. **Wie viele Weiterbildungsstunden haben Sie im Jahr 2023 insgesamt absolviert?**

8. **Wie viele Arbeitnehmer/innen gibt es in Ihrem Team?**

\_\_\_\_\_

9. **Welche Sprachen werden in Ihrem Team gesprochen?**

*Plusieurs réponses possibles.*

- Luxemburgisch
- Französisch
- Deutsch
- Englisch
- Autre : \_\_\_\_\_

10. **Nutzt Ihr sozialpädagogisches Personal die im CCT SAS vereinbarten 24 Stunden bezahlter Weiterbildung?**

*Une seule réponse possible.*

- Ja
- Nein

11. **Wenn nein, aus welchen Gründen?**

---

---

---

---

12. **Wie viele Weiterbildungsstunden hat Ihr sozialpädagogisches Personal im Jahr 2023 absolviert (pro Person)?**

---

13. **Welche Art von Weiterbildung bevorzugen Ihre sozialpädagogischen Fachkräfte?**

*Plusieurs réponses possibles.*

- e-learning
- Fortbildung/Se



minare

- Inhouse  
veranst  
altung  
(Weiterb  
ildung  
vor Ort)  
Worksh  
ops /  
Lernatel  
iers
- Team  
coach  
ing
- Fall-  
Super  
vision

Autre : \_\_\_\_\_

14. **Nutzt Ihr **Verwaltungspersonal** die im CCT SAS vereinbarten 24 Stunden bezahlter Weiterbildung?**

*Une seule réponse possible.*

- Ja
- Nein
- Wir haben kein Verwaltungspersonal

15. **Wenn nein, aus welchen Gründen?**

---

---

---

16. **Wie viele Weiterbildungsstunden hat Ihr **Verwaltungspersonal** im Jahr 2023 absolviert (pro Person)?**

---

17. **Welche Art von Weiterbildung bevorzugt Ihr **Verwaltungspersonal**?**

*Plusieurs réponses possibles.*

- e-learning
- Fortbildung/Seminare
- Inhouseveranstaltung (Weiterbildung vor Ort) Workshops / Lernateliers
- Team coaching
- Fall-Supervision

18. **Nutzt Ihr Führungspersonal** die im CCT SAS vereinbarten 24 Stunden bezahlter Weiterbildung?

*Une seule réponse possible.*

Ja

Nein

19. **Wenn nein, aus welchen Gründen?**

---

---

20. **Wie viele Weiterbildungsstunden hat Ihr Führungspersonal im Jahr 2023 absolviert (pro Person)?**

---

21. **Welche Art von Weiterbildung bevorzugt Ihr Führungspersonal?**

*Plusieurs réponses possibles.*

- e-learning

- Fortbildung/Se  
minare
- Inhouse  
veranst  
altung  
(Weiterb  
ildung  
vor Ort)  
Worksh  
ops /  
Lernatel  
iers
- Team  
coach  
ing
- Fall-  
Super  
vision

22. **Nutzt Ihr technisches/logistisches Personal** die im CCT SAS vereinbarten 24 Stunden bezahlter Weiterbildung?

*Une seule réponse possible.*

- Ja
- Nein
- Wir haben kein logistisches und technisches Personal

23. Wenn nein, aus welchen Gründen?

---

---

---

---

24. Wie viele Weiterbildungsstunden hat Ihr **technisches/logistisches Personal** im Jahr 2023 absolviert (pro Person)?

---

25. Welche Art von Weiterbildung bevorzugt Ihr **technisches/logistisches Personal**?

*Plusieurs réponses possibles.*

- e-learning
- Fortbildung/Seminare
- Inhouseveranstaltung (Weiterbildung vor Ort) Workshops / Lernateliers
- Team coaching
- Fall-Supervision

26. Haben Sie noch andere Berufskategorien, die nicht genannt wurden?

*Une seule réponse possible.*

Ja

Nein

27. Bitte geben Sie an, um welche Berufsgruppe es sich handelt, wieviele Weiterbildungsstunden diese Gruppe 2023 absolviert hat, sowie auch, welche Weiterbildungsformate diese Gruppe bevorzugt

---

---

---

28. Wer stellt den Bildungsbedarf fest?

*Une seule réponse possible.*

- Direkti  
on
- Arbeit  
nehme  
r/in
- Zusa  
mmen
- Autre : \_\_\_\_\_

29. Zu welchem Zeitpunkt wird über den Bedarf einer Weiterbildungsmaßnahme entschieden?

*Plusieurs réponses possibles.*

- Nach einem (jährlichen)  
Entwicklungsgespräch   
Sie (= Direktion)  
entscheiden
- Auf spontanen Antrag des/der Arbeitnehmers/in
- Um auf eine Änderung des gesetzlichen / regulatorischen Rahmens zu reagieren
- \_\_\_\_\_  
Autre :

30. Wie werden Weiterbildungen gesucht?

*Plusieurs réponses possibles.*

- Website (bitte im freien  
Feld angeben, welche)   
Mundpropaganda
- Kataloge
- Autre : \_\_\_\_\_

31. Wer führt die Suche durch?

*Une seule réponse possible.*

Direktion

Arbeitneh

mer/in

Zusamme

n

Autre : \_\_\_\_\_

32. Nach welchen Kriterien werden die Weiterbildungen ausgewählt?

*Plusieurs réponses possibles.*

Zielstellung  
der  
Weiterbildun  
g

Programm  
/ Inhalt

Titel

Ort

Datu  
m

Daue

r   
Preis

Typ (Präsenzunterricht, online ...)

Nach Referent/in (bitte im freien Feld angeben, um welchen es sich handelt)

Autre : \_\_\_\_\_

33. Wer nimmt die Anmeldungen für die Fortbildung vor?

*Une seule réponse possible.*

Direktion/Führun

gskraft

Der/Die

Arbeitnehmer/in

Autre : \_\_\_\_\_

34. Wann findet die Einschreibung statt?

*Une seule réponse possible.*

- Nach der Veröffentlichung der Fortbildungskataloge
- Das ganze Jahr über nach Bedarf
- Nach den jährlichen Mitarbeitergesprächen
- Autre : \_\_\_\_\_

35. Auf welchem Weg werden die Anmeldungen vorgenommen?

*Plusieurs réponses possibles.*

- Website
- E-mail
- Telefon
- Autre : \_\_\_\_\_

36. Wie beurteilen Sie die Einfachheit der Teilnahme an Fortbildungen im Allgemeinen?

*Une seule réponse possible.*

0 1 2 3 4 5

einf      kompliziert

37. Welche Schwierigkeiten treten bei der Einschreibung regelmäßig auf?

*Plusieurs réponses possibles.*

- Verschiedene Konten auf den verschiedenen Seiten  Zahlungsweise
- Suche im Fortbildungskatalog

Autre : \_\_\_\_\_

38. **Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit dem Angebot an Weiterbildungen?**

*Une seule réponse possible.*

0 1 2 3 4 5

gar      sehr zufrieden

39. **Was fehlt Ihnen im Inhalt des Angebots für die Bedürfnisse Ihrer Einrichtung?**

*Plusieurs réponses possibles.*

Spezifischer  
e  
Fortbildung  
en

Häufigkeit  
der  
Fortbildung

Vielfältigere  
Themen

Weiterführe  
nde  
Fortbildung  
en

\_\_\_\_\_

Autre :

40. **Welche(r) Bereich(e) wird/werden noch nicht ausreichend abgedeckt (oder fehlt ganz)?**

*Plusieurs réponses possibles.*

Management

Persönliche  
Entwicklung

Gesetzgebun  
g

Gesundheit und  
Sicherheit am  
Arbeitsplatz





- Marketing /  
Öffentlichkeitsarbeit  Human  
Resources
- Fachspezifische Schulungen für den sozialpädagogischen Beruf
- Autre : \_\_\_\_\_

41. Wenn es ein bestimmtes Thema gibt, das Sie vermissen, können Sie es in das freie Feld schreiben.

---

---

42. Allgemeiner Kommentar: Zögern Sie nicht, uns Ihre Kommentare mitzuteilen!



---

---

---

---

Ce contenu n'est ni rédigé, ni cautionné par Google.

Google Forms

### 3/ Présentation diffusée lors du kick-off

#### Périmètre du projet

##### Quoi ?

- Analyse des besoins en formation pour le secteur social

##### Qui ?

- FEDAS

##### Où et comment ?

- Questionnaire
- Ateliers d'échange

##### Quand ?

- 2023-2024

#### Questionnaire (phase quantitative)

- Objectif :

Etat des lieux de l'offre de formation actuelle pour le secteur social :

- Le nombre de formations suivies
- Le processus de sélection et d'inscription
- Les thématiques proposées
- Les principaux freins à la formation

- Langues disponibles : en français et en allemand

- Durée : du 1<sup>er</sup> au 15 avril

- Destinataire de ce questionnaire : toute personne en charge du plan de formation

## Ateliers d'échange (phase qualitative)

- Points clés :
- Pertinence des thématiques actuellement proposées
- Thématiques nouvelles à proposer
- Modalités à envisager (présentiel, en ligne, blended learning ...)
- Formats à privilégier (formations, conférences, ateliers ...)
- Contraintes logistiques et temporelles (lieu, jours/périodes de formation, horaires ...)
- Contraintes linguistiques

## Ateliers d'échange (phase qualitative)

- Par publics cibles :
- Personnel éducatif /d'encadrement et de suivi (cf. personnel de terrain travaillant directement auprès du bénéficiaire : chargés de groupes, éducateurs, assistants sociaux, psychologues, pédagogues, etc.)
- Personnel administratif (secrétaires, comptables, ressources humaines, etc.)
- Personnel logistique et technique
- Personnel de direction (chargés de direction, chargés de direction adjoints)