

Besoins et Ressources Formations Occitanie

Informations Générales

Nom de la structure

Votre réponse :

Nom, Prénom, fonction du répondant

Votre réponse :

Adresse Mail de la personne en charge de la formation

Votre réponse :

Activité de votre structure (plusieurs choix possibles)

- Centre social
- Etablissement d'accueil de jeunes enfants
- Association de développement social local
- Espace de vie sociale
- Autres Précisez :

Mode de gestion

- CAF
- Collectivité territoriale
- Associatif

Si associatif, appliquez-vous la convention des Acteurs du Lien Social et Familial ?

- Oui
- Non

Département

- Aude 11
- Gard 30
- Hérault 34
- Lozère 48
- Pyrénées Orientales 66

La formation, vos besoins

Parmi ces différents contenus, lesquelles sont prioritaires pour votre association, dans les 2/3 ans à venir ?

Gestion RH, finances, logistique

- Impact de la crise sanitaire sur organisation du travail, postures et compétences, cohésion équipe
- Management
- Gestion des Ressources Humaines
- Gestion administrative
- Gestion financière
- Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
- Gestion des conflits et des situations difficiles
- Communication, Outils collaboratifs, RGPD, réseaux sociaux
- Outils et supports numériques
- Les fiches de poste, la pesée de l'emploi
- L'entretien annuel d'évaluation et l'entretien professionnel
- Qualité de vie au travail
- Hygiène, santé et sécurité (Établissements et personnes accueillies)
- Autre :

Projet social/Méthodologie

- Fonction Accueil
- Diagnostic social partagé
- Projet social, éducatif, d'établissement
- Développer la participation, mobiliser les bénévoles, les usagers
- Développer le Pouvoir d'Agir
- Évaluation
- Autre :

Pilotage Gouvernance

- Rôles et missions Administrateurs, Elus
- Travail collaboratif Bénévoles et/ou Elus/ Salariés
- Fonctionnement et gouvernance associative
- Aspects réglementaires et juridiques
- Pilotage budgétaire et financier de la structure
- Relations aux politiques
- Stratégie à long terme
- Autre :

Thématiques

- L'Alternance (connaissance des dispositifs, financement, accueil, fonction tuteur)
- Lutte contre les discriminations, Laïcité
- Économie Sociale et Solidaire

- Fonction Référent familles
- Co éducation, place des parents et des familles
- Animation et pédagogie
- Psychologie de l'enfant
- Communication Non Violente
- Analyse de pratiques
- Éducation artistique et culturelle
- Accueil d'un enfant, d'une famille en situation de handicap
- Égalité Hommes Femmes
- Jeunesse
- Bien vieillir
- Mutations et transitions énergétiques
- Développement durable / Environnement
- Autre :

Selon vous, quelles sont les compétences qui manquent au sein de votre structure ?

- Connaissance du cadre légal et accompagnement RH pour le suivi des salariés
- Communiquer à l'oral et à l'écrit
- Médiation (cohésion d'équipe, gestion des conflits et des situations difficiles, prises de décision, ...)
- Négociation auprès des partenaires financiers
- Organiser son activité/travailler en autonomie
- Savoir s'adapter, faire face aux imprévus
- Évaluer les résultats de son activité
- Accueil des publics
- Encadrement des activités
- Soutien administratif
- Recherche de ressources financières
- Autre :

Selon vous, quelles sont les principaux freins à la formation des salariés ?

- La difficulté à remplacer le personnel qui part en formation
- Le manque de financement
- La méconnaissance des dispositifs de financements des formations
- La charge de travail (qui empêche le départ en formation)
- Le manque d'intérêt des salariés
- La peur des salariés (d'être évalué, du changement, d'avoir du travail supplémentaire, ...)
- Les problèmes de mobilité
- L'écart entre les demandes individuelles et le plan de formation
- Le manque de visibilité à long terme
- Autre :

Sur la question des freins : Est-ce que la formation à distance ou la formation en situation de travail peut répondre à certaines de leurs problématiques. Si non, pourquoi ?

Votre vision de la formation

- C'est avant tout une stratégie pour le développement de la structure
- C'est une manière de penser l'évolution des parcours des salariés
- C'est une obligation légale
- C'est un moyen de pérenniser les emplois
- C'est avant tout de nombreuses démarches et du temps
- C'est beaucoup d'incertitudes quant aux financements
- C'est un outil au service du salarié pour le développement de ses compétences
- Autre :