

Diriger et gérer un établissement d'accueil de jeunes enfants

CATEGORIE : C

Vue d'ensemble

Domaine(s) d'activité professionnel dans lequel(s) est utilisé la certification :

- Transverse : ■ **Service à la population**
■ **Famille Education et animation**

La certification concerne les directeurs d'établissement d'accueil de jeunes enfants et les gestionnaires d'établissement d'accueil de jeunes enfants

Code(s) NAF : **88.91A**
Code(s) NSF : **330**
Code(s) ROME : **K1202**
Formacode : **44041**

Date de création de la certification : **01/01/2014**

Mots clés : **reglementation**, **hygiène alimentaire**,
Gestion d'entreprise, **management**

Identification

Identifiant : **3036**
Version du : **04/04/2018**

Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

- **NC**

Non formalisé :

- **NC**

Descriptif

Objectifs de l'habilitation/certification

Permettre une montée en compétences des directeurs d'établissement de jeunes enfants et des gestionnaires dans l'exercice de leurs fonctions ou futurs encadrants avec les pré requis liés à la fonction.

Adopter une posture de directeur ou gestionnaire d'un établissement d'accueil du jeune enfant dans les démarches institutionnelles

Maîtriser les outils de gestion afin d'assurer la pérennité de la structure, les différents modes et la prestation de service unique

Appliquer la réglementation juridique et justifier ses choix

Se positionner dans son rôle de manager : Animer le travail des équipes

Organiser et optimiser le fonctionnement de la structure

Maintenir la qualité de l'accueil, accueil d'urgence, accueil occasionnel

Soutenir la parentalité

Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP

- Non

Descriptif général des compétences constituant la certification

Maîtriser la réglementation afin de s'appuyer sur celle-ci pour fixer les objectifs de l'établissement, et de son équipe

Organiser le travail en fonction des moyens (ressources budgétaires et l'optimisation des places)

Public visé par la certification

Mesurer les résultats (production et qualité) : Accueil des enfants, couts de revient

Appliquer la réglementation et les recommandations ministérielles en matière d'alimentation du jeune enfant et d'hygiène alimentaire - Repérer les risques encourus sur un plan juridique

Organiser son travail et ses actions en respectant le code du travail et les différentes réglementations.

Se positionner dans le rôle du manager et dans son style de management Développer son leadership

Anticiper l'évolution des formations aux métiers de la petite enfance

Encadrer et animer une équipe pluridisciplinaire : manager des profils différents et complémentaires

Donner des responsabilités différentes en cohérence avec le projet d'établissement et les réglementations

Aider les collaborateurs à renforcer le sens qu'ils donnent à leur rôle et identité professionnelle

Evaluer l'importance d'une réunion

Définir le contenu du message – le but de la communication

Conduire et animer une réunion

Identifier et manager les différents types d'interlocuteurs Développer son leadership

Délivrer un message et susciter l'adhésion à ce message

Animer différents styles de réunion

Communiquer en utilisant les techniques appropriées pour sortir d'un conflit

Evaluer les actions de l'équipe auprès des familles et des enfants

Vérifier les documents mis en place afin d'organiser le cadre de travail proposé à l'équipe

Analyser le fonctionnement de l'établissement d'accueil de jeunes enfants

Modalités générales

La durée de formation est de 175 heures. Le rythme est de 35 heures par mois.

Formation et mise en application en entreprise, dans le cadre d'un dispositif de formation alternée.

Liens avec le développement durable

niveau 1 : Certifications et métiers qui internalisent le développement durable. Les activités et compétences mobilisées mettent en oeuvre des matériaux et produits moins polluants

- Salariés en poste de direction d'un établissement d'accueil de jeunes enfants
- Demandeurs d'emploi avec diplômes requis - Code de la santé publique

Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi

Pour l'individu

Pour l'entité utilisatrice

Ce parcours de 175 heures permettra aux candidats d'acquérir des connaissances actualisées dans la gestion d'un établissement d'accueil de jeunes enfants. Acquisition de compétences organisationnelles, relationnelles et managériales indispensables au bon fonctionnement d'une équipe et d'une structure d'accueil de jeunes enfants en lien avec la réglementation spécifique au secteur d'activité.

Améliorer le fonctionnement de sa structure en optimisant le taux d'occupation tout en respectant la qualité des projets socio-éducatifs.

Pour les entreprises utilisatrices il s'agit de sécuriser les investissements et avoir des collaborateurs au fait de la législation et de l'animation propre au secteur de la petite enfance.

Accueillir les jeunes enfants en toute sécurité et gérer la parentalité

Sécuriser les relations interpersonnelles au sein de l'équipe, faciliter la qualité de vie au travail par la qualité du climat social de l'établissement.

Evaluation / certification

Pré-requis

Educateur de jeune enfant diplômé, puéricultrice ou infirmière DE, diplôme de niveau BAC + 2 dans le secteur sanitaire et social + 3 ans d'expérience.

Gestionnaire d'établissement d'accueil de jeunes enfants : Formation commerciale

Compétences évaluées

Activité 1 : Politiques publiques, réglementation petite enfance, gestion et finances

Compétences évaluées :

Maitrise de la réglementation afin de s'appuyer sur celle-ci pour fixer les objectifs de l'établissement, et de son équipe

la législation et réglementation petite enfance telles que : le Décret PE du 7 juin, la circulaire CNAF et application dans la structure

Organiser le travail en fonction des moyens (ressources budgétaires et l'optimisation des places)

Maitriser un budget : recettes et dépenses et optimiser les ressources et moyens

Mesurer les résultats (production et qualité) : accueil des enfants, coûts de revient

Gérer la PSU : améliorer la capacité

Mettre en œuvre le CEJ : construire des stratégies de gestion et d'évolution territoriale

Activité 2 : Responsabilités juridiques, plan alimentaire

Compétences évaluées :

Maitriser la réglementation et les recommandations ministérielles en matière d'alimentation du jeune enfant et d'hygiène alimentaire

- Etablir des menus respectant les consignes ministérielles

- Respecter les différentes étapes de la méthode HACCP pour une

Centre(s) de passage/certification

- GEM FORMATION

réponse optimum aux différents contrôles

- Repérer les risques encourus sur un plan juridique
- Rédiger des outils fiables et protégeant les enfants, les parents, les professionnels et la collectivité.
- Organiser son travail et ses actions en respectant le code du travail et les différentes réglementations.

Activités 3 : Manager et ressources humaines

Compétences évaluées :

Se positionner dans le rôle du manager et dans son style de management

Définir son rôle, ses missions et ses contributions

Exercer en utilisant les différents styles de management

Maîtriser les techniques de communication dans la gestion d'équipe

Evaluer les collaborateurs et les accompagner dans l'expression de leur rôle et identité professionnelle

Analyser son parcours professionnel et les compétences acquises

Activité 4 : Manager et ressource humaine : Animer les réunions et communiquer efficacement

Compétences évaluées :

Utiliser les différentes techniques de communication : écoute active, synchronisation

Définir le contenu du message - le but de la communication

Gérer et résoudre un problème

Rédiger un compte rendu de réunion

Activité 5 : Organiser avec qualité l'accueil d'un établissement d'accueil de jeunes enfants

Compétences évaluées :

Définir l'évolution de son projet d'établissement en fonction de la réglementation

Déterminer l'agrément en fonction des besoins d'accueil

Evaluer les actions de l'équipe auprès des familles et des enfants

Garantir la qualité de l'accueil des familles et les matérialiser (contrats, transmissions, échanges..)

Définir la Parentalité : Soutenir la parentalité grâce à des actions d'accompagnement

Vérifier les documents mis en place afin d'organiser le cadre de travail proposé à l'équipe

Rédiger le règlement de fonctionnement et la lettre de mission

Vérifier ses connaissances et faire l'analyse de la structure et de son fonctionnement

Evaluer, contrôler et faire évoluer

Proposer des axes d'amélioration

Niveaux délivrés le cas échéant (hors nomenclature des niveaux de formation de 1969)

Non

La validité est Permanente

Possibilité de certification partielle : oui

Étendue de la certification partielle :

La certification est définie par bloc de compétences. Validation bloc Management et bloc gestion et Réglementation

Durée de validité des composantes acquises :

5 ans

Durée accordée pour valider les composantes manquantes :

5 ans

Matérialisation officielle de la certification :

Remise d'un certificat selon modèle CP FFP de la Fédération de la Formation Professionnelle

Plus d'informations

Statistiques

Le nombre de certifiés annuellement est 15.

100% de réussite.

Autres sources d'information

<http://cpffp.com/certificat/425>

<http://formanoo.org>