

# Agence nationale du DPC

Organisme	Titre	Description
GRAPE INNOVATIONS	RESPONSABLES	<b>Action :</b> Formation continue
GRAPE INNOVATIONS	D'ETABLISSEMENTS ET SERVICES D'ACCUEIL D'ENFANTS DE MOINS DE 6 ANS - MODULE 4	<b>Format :</b> Présentiel <b>Etapes :</b> 3 <b>Participants max :</b> 15
<b>Référence Agence DPC de la formation :</b> 73351600014		<b>Concepteur :</b> Madame Chareyron
<b>Référence organisme la formation :</b> 7335		<b>Coût :</b> Madame 710 €
<b>Numéro d'enregistrement de l'organisme :</b> 7335		<b>Durée :</b> annuelle
<b>Catégorie(s) professionnelle(s) et spécialité(s) :</b> Paramédicaux Infirmier Puéricultrice Diplômée d'Etat		<b>Mode(s) d'exercice des participants :</b> Autre salariés

## Résumé de la formation :

La formation explore les multiples dimensions de la fonction de directeur d'établissement et clarifie ses différents niveaux de responsabilités pour positionner son établissement en cohérence avec le cadre des politiques sociales. Les apports théoriques et l'expérimentation d'outils de management abordés dans les différents modules permettront de développer une gestion des ressources humaines dynamique et d'affirmer son positionnement auprès de son équipe, des usagers et des partenaires.

## Etape 1 : Le recrutement de nouveaux salariés

**Format :** Présentiel

**Durée (en jours, en 1/2 journée(s)) :** 2.0

**Action(s) de DPC :** Formation continue

**Description :**

Le recrutement d'un nouveau salarié La connaissance des caractéristiques du poste à pourvoir La définition des critères de recrutement pertinents Méthodes pour la rédaction d'une annonce ou l'information du recrutement La préparation de la sélection et de l'entretien de recrutement Lecture et analyse des Curriculum et des lettres de candidature Le recueil des informations pertinentes Les obstacles inhérents à l'entretien de recrutement La structuration des différentes étapes de l'entretien La conduite de l'entretien de recrutement Les conditions de l'accueil, d'ouverture et la conduite des différentes étapes L'exploration des motivations du candidat Les attitudes et les questions facilitatrices Après-midi L'accueil d'un nouveau salarié dans la structure La phase d'accueil et d'intégration Les éléments matériels et les documents nécessaires Le suivi

# Agence nationale du DPC

du salarié dans son nouvel environnement  
L'accompagnement et les rencontres du  
salarié durant la période d'essai Supports et  
outils pédagogiques Apports méthodologiques  
et techniques articulés à des mises en situation  
et à des jeux de rôles Elaboration d'un  
protocole et des outils nécessaires à la prise de  
poste d'un nouveau salarié

## Etape 2 : Le plan de formation

**Format :** Présentiel

**Durée (en jours, en 1/2 journée(s)) :** 1.0

**Action(s) de DPC :** Formation continue

**Description :**

Le plan de formation : un élément de la gestion  
prévisionnelle des emplois et des compétences  
Repérage et analyse des besoins individuels et  
collectifs La prévision d'un budget  
pédagogique et de formation La formation  
collective comme élément de politique du  
personnel Rappel sur la réforme de la formation  
professionnelle Eléments de rédaction d'un  
cahier des charges Suivi et évaluation du plan  
de formation et de son impact

## Etape 3 : La gestion des conflits et des crises

**Format :** Présentiel

**Durée (en jours, en 1/2 journée(s)) :** 2.0

**Action(s) de DPC :** Formation continue

**Description :**

Les réactions face aux conflits au sein d'une  
équipe ou avec le public accueilli Les postures  
inappropriées La négociation sans perdant. Les  
6 points de Thomas Gordon Démarche de  
résolution de conflits Analyse et diagnostic de  
la situation Les différentes étapes  
d'intervention Les démarches négociées de  
changement Les collaborations difficiles et les  
situations de recadrage La transformation des  
résistances en énergie d'action L'aide à la  
résolution de problèmes Les causes de la  
résistance au changement Les types de  
comportements face au changement La mise  
en œuvre d'un processus de changement Bilan  
de la formation et évaluation des acquis du  
module 4

## Recommandations :

Recommandations de bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM en application de  
l'article L.312-8 du code de l'action sociale et des familles. - Elaboration, animation et  
évaluation du projet d'établissement - Mise en œuvre d'une stratégie d'adaptation à l'emploi  
des personnels au regard des populations accompagnées - Mission du responsable

# Agence nationale du DPC

d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance  
- Ouverture de l'établissement sur son environnement.

## **Pré-requis :**

Pas de pré-requis exigé à l'entrée en formation.

## **Orientation(s) :**

- Gestion des modes d'accueil du jeune enfant (accueil individuel et collectif)

## **Méthode(s) :**

- Formation présentielle (congrès scientifique, séminaire, colloque, journée, atelier, formation interactive, formation universitaire...)