

Rapport d'activité 2020

6 rue Paul BERT
92240 MALAKOFF
Tél : 01 55 48 93 50
Fax : 01 55 48 93 51

RAPPORT D'ACTIVITE 2020

SOMMAIRE

INTRODUCTION	4
L’HORIZON DANS SON ENVIRONNEMENT INSTITUTIONNEL 2020 :	
TUTELLES, RESEAUX ET PARTENAIRES	5
Dans ses liens avec les tutelles et institutions partenaires	5
Dans ses liens avec un réseau d’employeurs et terrains de stage	5
Dans ses liens avec des réseaux partenaires	6
Dans ses partenariats institutionnels autour de la recherche et de la mobilité internationale	6
Vers un nouveau projet de mobilité en Europe : le programme Erasmus 2021-2027	7
LA FORMATION INITIALE EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS.	8
Le recrutement des candidats à la formation	8
La communication et la visibilité de nos formations	10
Les journées Portes Ouvertes de L’Horizon	11
La formation initiale des étudiants et des apprentis	11
Evaluations et certifications	15
Initiation à la recherche	15
Stages ou Périodes de Formation pratique au cours du cursus de formation	16
LA MOBILITE INTERNATIONALE DES ETUDIANTS ET APPRENTIS	19
Mobilité des étudiants prévue sur 2020	19
Projet de Mobilité des étudiants et des formateurs en 2020	21
Groupe Projet mobilité internationale :	22
ECHE ERASMUS 2021 2027	24
LA RECHERCHE	25
LE DIPLOME	26
LA FORMATION CONTINUE ET LA VAE.	27
Formations catalogue et sur site	27
Les stages CATALOGUE	28
Les formations sur site	29
Conclusion générale et perspectives	30
Objectifs et perspectives 2021	30
L’EQUIPE	31
La formation continue de l’équipe	32
LES LOCAUX ET LE MATERIEL.	33
CONCLUSION ET PERSPECTIVES GLOBALES 2020.	34

INTRODUCTION

L'année 2020 a significativement été impactée par une crise sanitaire sans précédent qui a nécessité une réactivité et adaptabilité importante de la part des équipes, des étudiants mais aussi de l'ensemble de nos partenaires, que je remercie vivement pour leur disponibilité et soutien. La forte coordination et courageuse mobilisation de tous, a permis le maintien et la continuité de notre activité administrative et pédagogique.

L'année 2020 est également celle du départ en « pré-retraite » du Directeur adjoint, Didier Favre, mais elle est aussi marquée par le douloureux départ d'une collègue, frappée de plein fouet par la maladie à la veille de son départ en retraite.

L'Horizon dans son environnement institutionnel 2020 : Tutelles, réseaux et partenaires

Dans ses liens avec les tutelles et institutions partenaires

La DRJSCS (Direction Régionale Jeunesse et Sports et Cohésion Sociale en Ile de France) ; DGCS (Direction Générale de la Cohésion Sociale) ; CRIF Conseil Régional Ile de France.

Dans cette période compliquée nous avons pu compter sur le soutien de nos tutelles, à la fois toujours dans une préoccupation et une fonction d'accompagnement. Nous tenons dans ce rapport à souligner l'implication et la bienveillance de nos interlocuteurs, que ce soit à la Région ou à la DRCS, qui sont toujours à l'écoute de nos sollicitations.

L'Université Paris-Nanterre, département des sciences de l'éducation.

Depuis 2018, le partenariat de l'Horizon avec l'Université de Paris-Nanterre se poursuit dans le cadre de la convention signée entre 6 EFTS et UPN. Avec le choix d'une licence (Titre) intégrée nous poursuivons le travail commencé avec le module « Métier de l'étudiant » du semestre 1, autour des modules « Recherche : initiation » semestre 2 et « Recherche Consolidation » semestre 3 et « Recherche Approfondissement semestre 5.

Un enseignant-chercheur, docteur en sciences de l'éducation, Anne-Marie Doucet-Dahlgren et 2 **formateurs-docteurs**, Renata Prado-Martin, Sebastian Maxim animent les séquences de travaux dirigés, tandis que les cours continuent à être dispensés en FOAD par les enseignants de l'université. Nous avons donc à présent nos trois promotions engagées dans cette collaboration pédagogique.

Des réunions organisationnelles et pédagogiques sont régulièrement mises en place pour le module « Métier de l'étudiant » et permettent aux formateurs engagés dans ce dispositif de s'impliquer pleinement et assurer sereinement le suivi et l'accompagnement des étudiants. Trois formateurs de l'Horizon, Sophie Cintrat le Guyader, Sophie Gréard, et Renata Prado -Martin sont sollicités sur cet objet, et se saisissent avec sérieux et efficacité du suivi et de la mise en œuvre pédagogique de ce module.

Dans le cadre de la licence, notre partenariat avec « Lingua Nomad », organisme de formation pour la construction d'un module de langue anglaise, s'est stabilisé. Pour la 3^e année consécutive nous proposons des cours de Langue et Culture, et ce dès la première année de formation selon nos obligations pédagogiques pour l'accès au niveau Licence. De même, actuellement, les 3 promotions sont donc engagées dans ce dispositif d'enseignement de la langue anglaise, ajusté au Travail social : le niveau de réussite étant certifié en fin de parcours.

Nous avons étendu ce partenariat en faisant le choix de donner accès aux cours de conversation anglaise à l'équipe des salariés de l'Horizon.

L'ADAFORSS, centre de formation à l'apprentissage du secteur sanitaire et social, « hors les murs ».

ADAFORSS, dont nous sommes l'une des unités de formation EJE (UFA), est notre partenaire pour l'organisation de l'apprentissage, avec qui nous avons partagé les enjeux et modifications induites par la réforme de l'apprentissage, réforme contenue dans la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». Nous avons participé aux conseils de perfectionnement, aux rencontres d'information et d'échanges qui ont permis d'avancer sur les implications de la réforme en cours et de ses incidences sur les formations aux métiers du travail social.

D'autant plus que l'attractivité de l'apprentissage se confirme pour les candidats et étudiants en formation.

Dans ses liens avec un réseau d'employeurs et terrains de stage

Cette année, en raison de la crise sanitaire, nous n'avons pas pu proposer de journées portes ouvertes, renouveler le forum emploi, ou bien encore accueillir les professionnels ou maîtres d'apprentissage aux réunions formateurs terrain.

Néanmoins, les nombreuses rencontres en visio-conférence, ont toutefois permis de maintenir le lien avec les professionnels, particulièrement dans le cadre des stages.

Dans ses liens avec des réseaux partenaires

L'AFORMEJE

Des rencontres trimestrielles permettent aux responsables et/ou formateurs des filières EJE (Directrice et Responsable FI pour l'Horizon) d'avancer en complémentarité sur la compréhension des grands axes de la réforme et leurs implications sur les choix et les modalités pédagogiques à mettre en œuvre. Il ne s'agit pas d'un espace de décision, mais d'un lieu d'échange et de partage permettant à chaque participant un positionnement face à l'actualité du métier, de la formation, mais aussi une meilleure compréhension du référentiel qui reste parfois assez généraliste. Cela permet également, à un niveau plus large, de garder une certaine cohérence d'ensemble pour un diplôme qui reste national. La coordination de cette instance en est assurée par Valérie Naeye.

Le collectif « Pas de Bébé à la Consigne »

Le collectif a continué de garder une veille toute cette année sur les constantes évolutions des cadres réglementaires des structures d'accueil petite enfance et des métiers. Deux membres du CA de l'Horizon ont continué en 2018 de s'investir pleinement dans les rencontres régulières de ce collectif.

La FNEJE (Fédération Nationale des Educateurs de Jeunes Enfants)

Les liens étroits et anciens avec la FNEJE se sont essentiellement traduits cette année par le suivi et la diffusion des actions menées par la FNEJE et par le prêt de nos locaux pour l'organisation des manifestations de la FNEJE.

Le Groupe-Outils VAE

Ce groupe fonctionne depuis plusieurs années. Il rassemble des responsables de services VAE et les personnels des secrétariats respectifs de différents centres de formation d'IDF. C'est un groupe ouvert, constituant un réseau d'aide et de veille règlementaire et pédagogique très actif. Trois réunions sont organisées par an et une liaison par mails pour échanger informations et documents.

Dans ses partenariats institutionnels autour de la recherche et de la mobilité internationale

L'école Édith Stein Schule (Neunkirchen, Allemagne) pour la formation des éducatrices petite enfance

Depuis de nombreuses années, l'Horizon est en partenariat avec l'école allemande Édith Stein Schule (Neunkirchen) des éducatrices petite enfance, et accueille chaque année en novembre un petit groupe d'étudiantes en « formation d'éducatrice » qui sont en même temps en stage au jardin d'enfants Franco-Allemand (AFAAC) de Créteil. Bien entendu, cette année nous n'avons pas pu les accueillir mais nous gardons les liens nécessaires afin de reprendre dès la rentrée prochaine ce partenariat.

Le Collège CEGEP Montmorency, Québec, Canada

Le CEGEP Montmorency, seul collège public de Laval (Québec), est notre partenaire depuis 2009 dans le cadre d'un programme d'échanges qui s'est beaucoup développé au cours des dernières années. Rappelons que le CEGEP offre 5 programmes de formation préuniversitaire, 23 programmes de formation technique, dont 19 en alternance travail-études et accueille plus de 7 500 étudiants. Notre partenaire est la Section des techniques professionnelles à l'enfance (équivalent à un niveau Bac, 2 années d'études techniques). Depuis 3 ans, nos échanges se sont orientés sur une plus grande réciprocité, ils sont devenus mutuels (par obligation légale aussi).

La Haute Ecole Erasmushogeschool de Bruxelles, Belgique (EhB/EHSB)

L'Université Erasmus de Bruxelles des « Sciences appliquées et des arts » est ce qu'on appelle une « Haute Ecole », à la fois lieu d'enseignement supérieur professionnel et université disciplinaire académique, dont le modèle est par exemple partagé avec la Suisse. L'avantage est de réunir sur un même campus des traditions usuellement séparées, comme c'est le cas en France. La EhB est affiliée à la Vrije Universiteit Brussel (VUB).

L'université Eotvos Lorand, Elte Tok, Budapest, Hongrie

L'activité de mobilité européenne et internationale hors d'Europe de nos étudiants et des formateurs contribue très largement à la reconnaissance du Centre de Formation de L'Horizon, mais elle est aussi valorisée dans notre formation d'éducateur de jeunes enfants. C'est dans le cadre des rencontres de mobilité internationale à la EhB que nous avons pu rencontrer l'université Ete Tok de Budapest (Hongrie).

Vers un nouveau projet de mobilité en Europe : le programme Erasmus 2021-2027

Depuis nos premières actions de mobilité internationales débutées en 2009 avec le Canada (CEGEP Montmorency, Québec, Canada), sur les « techniques éducatives à l'enfance », nous avons grandement développé à partir de 2014 notre offre de stages vers l'Europe. Il s'est agi alors de contribuer à la mobilité et à la promotion des métiers et formations éducatives pour une meilleure intégration au projet européen. En 2016 nous avons engagé un partenariat avec la Erasmushogeschool de Bruxelles (EhB) sur des stages d'étudiants, de formation et d'enseignement.

Notre projet partenarial 2021-2027, pour la nouvelle période du programme Erasmus et la « nouvelle charte » à venir, est de construire ensemble une « convergence progressive » avec notre partenaire, sur la mise en œuvre partielle d'un semestre commun « cours / pratiques / accompagnement », validé en ECTS chez chaque partenaire, comprenant un stage de 9 semaines et une semaine de cours sur une thématique partagée (interculturalité).

Ce projet nécessitera une collaboration souhaitée avec notre partenaire Belge (EHSB), mais également la recherche d'autres partenaires. Nous nous orientons, dans cette recherche de partenariat, vers le Portugal et L'Université de Lisbonne.

Un avant-projet a été déposé pour l'adhésion à la nouvelle charte Erasmus en 2020.

La Formation Initiale Educateurs de Jeunes Enfants.

Le recrutement des candidats à la formation

Pour la seconde année consécutive, Parcoursup a eu un effet incontestable sur le recrutement, et notre effectif d'étudiants entrant en formation a pu être atteint.

Parcoursup nous a donné une visibilité importante, particulièrement auprès des lycéens. Nous constatons cependant que le profil des étudiants a changé, avec une nette baisse de la moyenne d'âge à l'entrée en formation, moins d'étudiants provenant de Bac généraux ainsi qu'une augmentation significative d'étudiants provenant Bac ST2S (sciences et technologie de la santé et du social) et Bac ASSP (accompagnement soins et services à la personne) et une demande très forte pour la formation en voie d'apprentissage, certainement liée aux aides proposées par l'état aux employeurs. Il sera pertinent de suivre cette tendance en 2021.

La sélection en 2020 :

Nombre de dossiers d'inscription : **602**

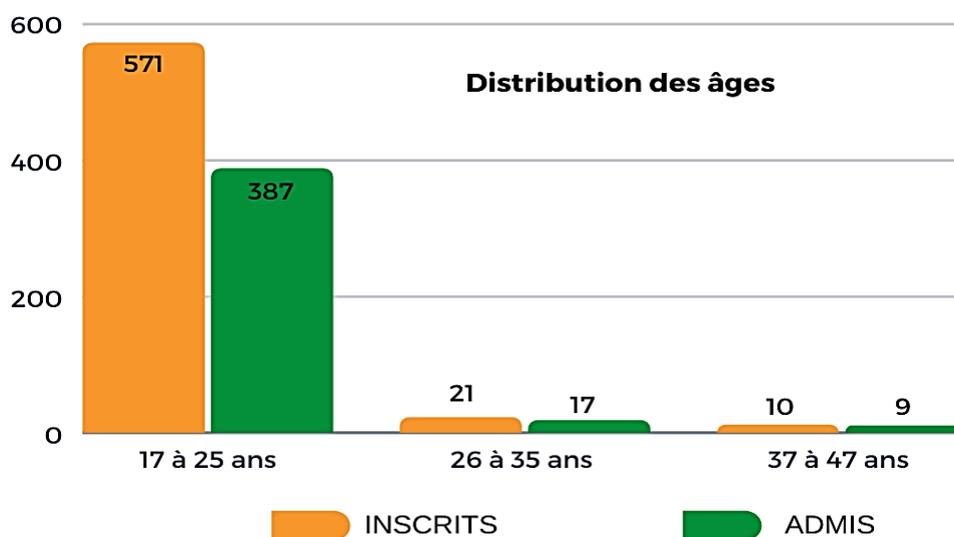
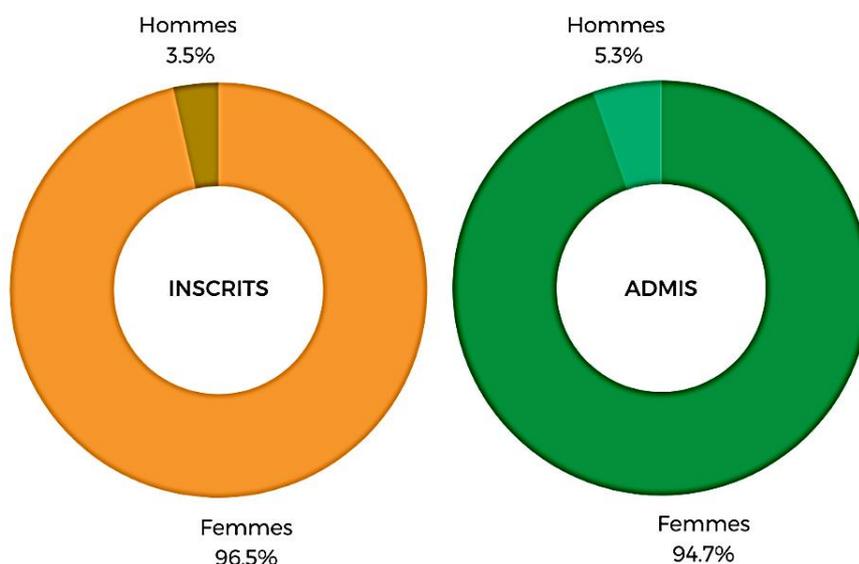
Parcoursup : 567

Hors Parcoursup : 35

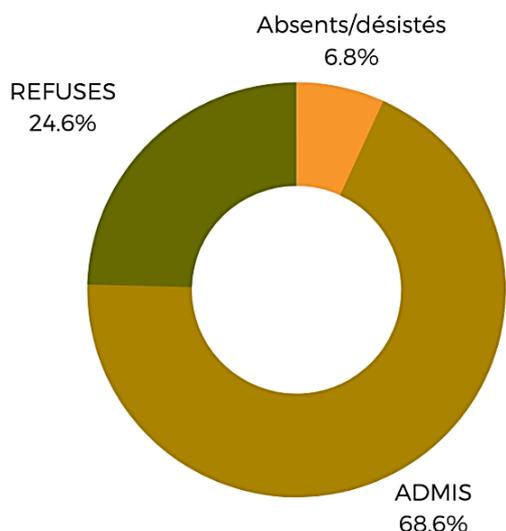
Candidats habitant :

Ile de France **440**

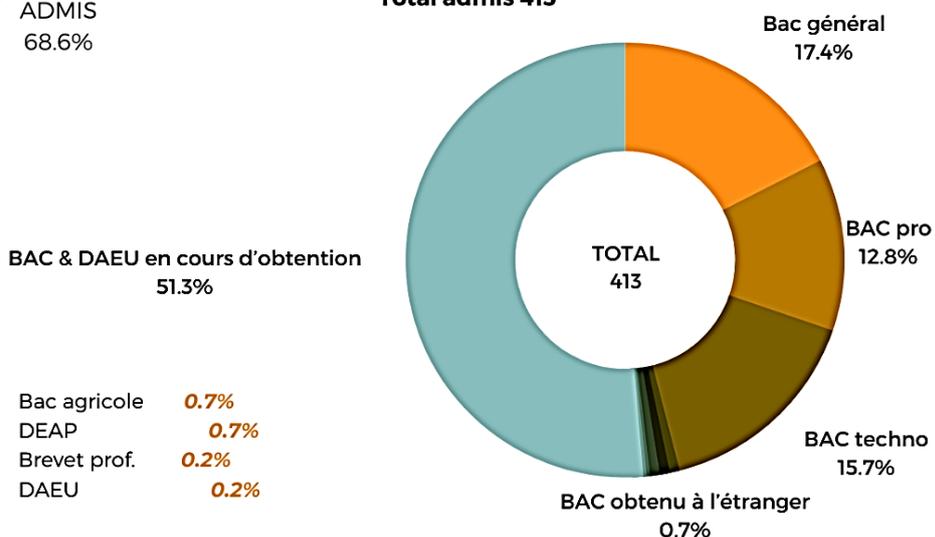
Autres régions **162**



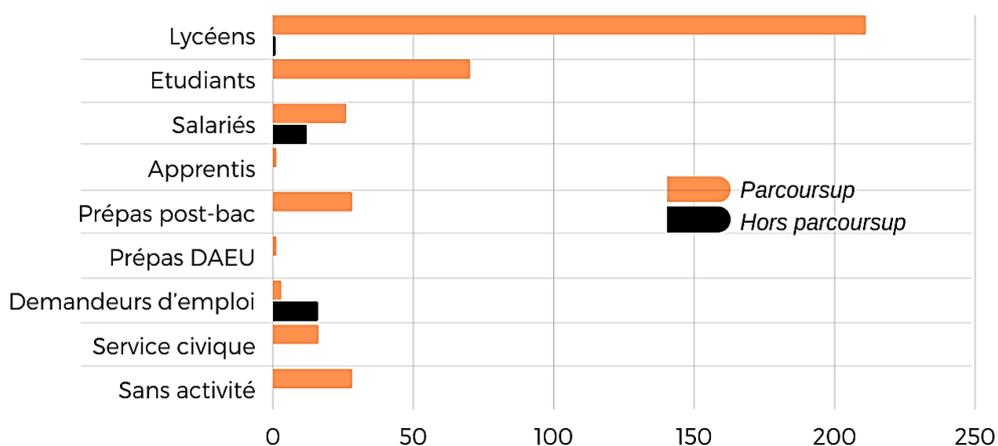
Convoqués à l'entretien dossiers évalués : **561**



Distribution par diplôme pour les admis
Total admis 413



Distribution par statut pour les admis
Total admis 413



Distribution des notes 561 candidats

	ENTRE 1.5 ET 9.5 SUR 20	ENTRE 10 ET 20 SUR 20
NOMBRE	148	413
ADMIS EN FORMATION	/	413

Comme chaque année, nous avons eu quelques départs : report ou suspension pour maternité ou raisons personnelles, arrêt de formation, erreur d'orientation, mais aussi des étudiants admis post rentrée en Province, dans leur région d'origine. Nous stabilisons au 15 Février notre effectif à **81 étudiants** VD, apprentis, SF et ME.

	Nouveaux inscrits en formation en 2020		
	SUBVENTION RÉGION	FINANCEMENT EMPLOYEURS	APPRENTISSAGE
Admis à l'Horizon en 2020	69	2	19
Admis autres Recrutements : (Centres ou années)	1	1	/
Total Entrés en formation	70	3	19

La communication et la visibilité de nos formations

Cette année nous avons une fois encore confirmé notre référencement sur les sites et réseaux sociaux afin de gagner en visibilité (par exemple référencement SoLocal, Annuaire du social, Annuaire de l'enseignement privé etc...).

Nous avons entrepris, en septembre 2019, une refonte de notre site, vers un outil plus moderne, plus fonctionnel, plus ergonomique, accessible visuellement par des vignettes, capsules vidéo, graphiques, nous adaptant ainsi à nos visiteurs. Cependant la crise sanitaire et le confinement (mars 2020) n'ont permis de reprendre ce travail qu'en septembre 2020.

Nous avons également fait appel à un professionnel afin de proposer sur notre site et réseaux sociaux une visite virtuelle en 360°. Outil qui nous a été d'une grande utilité, permettant à chaque visiteur, non seulement de découvrir nos locaux, mais aussi par le jeu de divers supports : photos, capsules vidéo, documents divers, témoignages, etc... de découvrir nos pratiques pédagogiques, notre organisation, nos valeurs, nos axes principaux.

En Novembre 2020 nous avons recruté une étudiante apprentie en 3eme année de Licence professionnelle « Chef de projet en communication » ; sa mission sera jusqu'en septembre 2021, de contribuer à donner de la visibilité au centre de formation et d'(en) optimiser son image ; de concevoir, et mettre en œuvre et développer des outils de communication par la participation à l'élaboration de la stratégie de communication, la création de supports de communication (flyer, affiche, newsletter..) , le développement de la communication digitale (site internet, Instagram, visite virtuelle, vidéo,etc...)

Ainsi nous nous inscrivons en 2020, dans une volonté de donner « à voir » de notre institution, de mieux nous faire connaître auprès du public, des instances, de travailler notre visibilité et par là même, notre influence.

Les journées Portes Ouvertes de L'Horizon



Rencontre JPO en visio-conférence

**Mercredi 3 Mars 2021 18h-20h
& Mardi 9 Mars 2021 18h-20h**

Les futurs étudiants pourront participer à une rencontre JPO en visio-conférence :

- Informations, inscriptions ...
- Stages, Apprentissages et Mobilité internationale ...
- Rencontre avec l'équipe de L'horizon
- Visite virtuelle 360° du centre de formation

Inscription par mail*
jpo.lhorizon2020@gmail.com

*mentionner la date de votre inscription

▶
#CFL'HORIZON
#TEAMS

L'année 2020 ne nous permettant pas d'organiser des JPO en présentiel (quota, règles sanitaires, distanciation physique, etc.) L'équipe s'est alors mobilisée pour proposer des « rencontres » en visio-conférence au cours desquels les futurs candidats ont pu s'adresser aux membres de l'équipe, mais aussi aux étudiants. 3 rencontres de ce type ont pu être mises en place et ont permis des échanges assez riches autant sur les aspects pédagogiques qu'administratifs.

La formation initiale des étudiants et des apprentis



Une journée événementielle, LA CIDE

A l'occasion de la date anniversaire des 30 ans de la convention internationale des droits de l'enfant (1989/2019), l'Horizon décide d'organiser un événement pour aborder les droits des enfants et commémorer à sa façon cet anniversaire. Ce travail se fait en partenariat avec l'association Intermèdes-Robinson et il sera présenté sous la forme d'un tribunal d'opinion le **vendredi 31 janvier de 14h à 19h**.

Impliqués dans cet événement, étudiants formateurs et professionnels donneront « audience » en se prêtant au jeu des magistrats, procureurs, témoins, avocats de la défense, etc.... avec l'idée d'échanger, de débattre avec des enfants, des ados, des parents et des professionnels sur cette question. Une journée riche et haute en couleur, qui donnera lieu à la réalisation d'un document vidéo.

Innovation numérique et cours en distanciel

L'année 2020 sera marquée principalement par une petite « révolution » pour l'Horizon, à savoir l'avènement du numérique et des interventions en distanciel. En cause, la pandémie COVID. Alors que le gouvernement annonce un confinement strict en mars 2020, l'Horizon n'est pas équipé en matériel, ni prêt à affronter une telle situation.

1-er Temps :

Néanmoins au 17 mars 2020, 1^{er} jour du confinement, toute l'équipe pédagogique et administrative est mise en télétravail avec matériel informatique, quelques portables et périphériques sont distribués. Chacun emportant ses dossiers, et s'assurant de la bonne connexion VPN qui permettra de maintenir au mieux la continuité administrative et pédagogique du centre. Il aura fallu néanmoins un peu de temps d'adaptation et d'organisation, d'autant que toute l'équipe, utilisant en grande partie son propre matériel informatique, ne maîtrise pas forcément les plateformes numériques.

A cette période, et dans l'urgence, les cours et interventions de la formation initiale ont été transmis soit en par mail, soit en visio-conférence sous des formats numériques assez multiples : Zoom, Infomaniak, Padlet, mails, produisant néanmoins un certain inconfort tant pour les formateurs et intervenants que pour les étudiants. Assez inquiets au début de confinement, ils ont progressivement pris le rythme de cette nouvelle et assez incongrue organisation de travail.

Même si le suivi des étudiants individuellement et collectivement a été possible, la charge de travail a été très significative.

- Côté étudiants : chargés de famille, réquisitionnés par l'entreprise familiale, étudiants à risque, etc...
- Côté équipe : les parents, mères célibataires, mères de jeunes enfants, conjoint à risque, etc....

La surcharge de travail a été telle, doublée du stress lié à la situation pandémique que l'institution (équipe et étudiants) s'en est trouvée fort éprouvée en fin d'année scolaire.

En ce qui concerne Le DE EJE 2020, toutes les certifications en centre d'examen ont été annulées. Les EFTS ont eu à proposer une note par DF + note de contrôle continu.

Après avoir établi les critères d'attribution (propre à chaque centre tenant compte des consignes générales de la DRJSCS), nous avons mené 2 commissions d'attribution de ces notes.

2-ème Temps :

Le reprise en présentiel à la rentrée de septembre semblait de bon augure.

Un Protocole COVID est mis en place depuis la rentrée, destiné aux salariés, vacataires et étudiants. Le masque est bien entendu obligatoire dans les locaux et des référents COVID (étudiants et salariés) ont été nommés. Les étudiants de 1^{ère} année sont en présentiel ; nous faisons le choix de privilégier l'accueil des nouveaux entrants, afin de faciliter leur intégration en formation. Lors des cours magistraux, la promotion est divisée en 2 groupes de 45 étudiants, répartis dans 2 salles. Le formateur ou vacataire fait son cours dans la salle 4 avec le groupe 1, il est filmé « en direct » et est retransmis dans la salle 6 auprès du groupe 2. Une organisation contraignante mais qui semble être approuvée.

Les étudiants de 2^{ème} et 3^{ème} année, quant à eux sont en stage ou en distanciel pour les cours magistraux. Tous les retours au centre sous la forme d'ateliers ADR, mémoire, initiation à la recherche et cours de langue se font quant à eux en présentiel. Les étudiants sont, dans ce cas, répartis sur l'ensemble des salles en sous-groupes de 8 à 15 personnes maximum, de sorte que les gestes barrières et la distanciation physique soient respectés.

3-ème Temps :

A l'annonce du second confinement le 10 octobre 2020, certes moins strict, nous décidons que tous, salariés et étudiants seront en télétravail / travail à distance afin de préserver la santé de chacun, et limiter la circulation du virus dans notre espace de formation.

Notre volonté d'accueillir les étudiants en présentiel selon les directives gouvernementales, à savoir accueil de 20 % des étudiants dans 50% des espaces se trouve rapidement limitée, notre organisation pédagogique en perdrait de son sens.

Il apparaît inenvisageable de poursuivre avec ces conditions qui sont les nôtres, le travail à distance, « zappant » entre différents logiciels, nous limite. Nous décidons de mettre en place, comme nous le prévoyions, TEAMS, un logiciel qui permet les cours à distance, la planification, mais aussi le partage de documents.

Le logiciel TEAMS est installé sur tous les ordinateurs de bureau des salariés et nous investissons dans l'achat d'ordinateurs portables principalement pour les formateurs, leur permettant ainsi plus d'autonomie pour assurer les cours, ateliers mais aussi afin de maintenir plus aisément le contact avec les étudiants qu'ils accompagnent. Les cours et interventions à distance sont ainsi facilités d'autant plus qu'à présent nous disposons d'un outil commun à toute l'équipe, dotée d'une plateforme de partage avec les étudiants.

Les étudiants ont à présent un accès assez large qui permet également le travail en sous-groupe. Nos intervenants vacataires ont accès aux cours par l'intermédiaire de TEAMS et s'en saisissent aujourd'hui sans difficulté particulière. La continuité pédagogique est ainsi en totalité maintenue.

Il serait souhaitable que l'équipe bénéficie d'une journée ou deux de formation TEAMS afin être davantage « confortable » dans la manipulation de ses différentes fonctionnalités. Formation que nous envisagerons sur le plan de formation 2021

Les apprentis

La réforme de l'apprentissage de 2018 marque la fin du monopole des Conseils régionaux pour les ouvertures et fermetures de CFA et ouvre le financement par les OPCO au coût contrat annuel forfaitaire, ainsi que des frais annexes liés à la formation. Cette réforme modifie également le cadre de la mobilité internationale des apprentis.

Les changements pour les apprentis depuis la réforme de 2018 :

- ◇ Conditions d'accès : limite d'âge fixée à 30 ans (vs 26)
- ◇ Rémunération : meilleure rémunération (+30€) + Aide au permis de conduire de 500€
- ◇ Parcours « sans coutures » : possibilité d'intégrer le CFA 3 mois avant la conclusion du contrat + en cas de rupture, le CFA peut continuer d'accueillir l'apprenti pendant 6 mois et continuera à être financé
- ◇ Facilitation des échanges internationaux : nouveau cadre
- ◇ Rupture >45e j : médiateur de l'apprentissage (VS Prud'Hommes)

A l'entrée en formation, les apprentis sont accompagnés dans les premières **démarches pour trouver un employeur dès leur admissibilité par la chargée de mission apprentissage, stages, et mobilité internationale : repérage entre le centre de formation et le CFA, accueil individualisé et échange** de données pour la recherche d'employeur, en articulation également avec le développeur du CFA. En juin 2020, en amont de l'entrée en formation, la réunion d'accueil des apprentis n'a pas pu se dérouler comme les autres années mais un Padlet a été créé pour communiquer toutes les informations importantes et répondre aux questions individuelles.

L'alternance des apprentis est la même que celle des étudiants en voie directe.

En 1ère et 2ème année, elle est organisée sur une durée conséquente afin de permettre une inscription en termes de durée suffisante chez l'employeur ou au centre de formation. En 3ème année l'alternance de 3 semaines d'emploi pour une semaine de cours chaque mois permet la professionnalisation de l'apprenti.

Si l'employeur donne son accord, l'alternance peut inclure deux stages qui contribuent à la formation pratique (ces stages sont officiellement appelés « mise à disposition par l'employeur »).

Qualiopi Adafors : En octobre, novembre et décembre 2020, l'Horizon a répondu aux demandes du CFA Adafors dans le cadre de sa démarche Qualiopi. Ce travail a nécessité de rassembler les pièces en fonction de critères visant à prouver la qualité de la formation des apprentis à l'Horizon.

Les certifications

Les certifications sont à présent à la charge des EFTS, à l'exception du Mémoire. Elles sont organisées en interne à la charge des responsables de domaine de formation.

- ◇ En fin de semestre 4 (2eme année) certifications DC1 Dossier +oral et certifications DC3
- ◇ Au semestre 5, certifications DC3 et certifications DC4 dossier +oral
- ◇ A venir semestre 6 (en 2021) certifications DC2 oral santé + DC2 action éducative note réflexive +oral et DC4 contrôle de connaissances

Pour cette première année, et selon ces nouvelles modalités de validation, les certifications (DC1, DC3 et DC4) se déroulent sans difficulté. Cependant nous nous interrogeons quant au surcoût, puisqu'il revient aux EFTS de rémunérer les jurys, et au temps formateur mobilisé, impact financier non négligeable.

Réforme

Au fil des échanges avec les collègues d'autres centres de formation IDF et de province, nous constatons de grandes disparités dans la mise en application de cette réforme, les directives différentes d'une DRJSCS à une autre, déroutant les EFTS préparant au diplôme d'état.

Malgré le référentiel, certaines DRJSCS donnent des notes de cadrage très strictes, pour d'autres aucun cadrage, procurant un sentiment d'inégalités qui pèsent sur les équipes et sur les étudiants.

C'est ainsi que l'AFORMEJE décide de se mobiliser et d'interpeler les différentes tutelles. Nous demandons également l'appui d'UNAFORIS régional et national pour interpeler le ministère.

Centre de documentation

Le contexte sanitaire a fortement impacté l'activité du Centre de Ressources Documentaires (CRD)

1 Un protocole sanitaire particulier, aligné sur celui des bibliothèques universitaires, a été mis en place, pour le travail sur place – distanciation, désinfection des places et documents après usage, décontamination des documents empruntés à domicile. Le matériel nécessaire a été mis à disposition dans la salle de consultation et l'espace informatique, et un protocole affiché.

Dans un premier temps, (premier confinement), c'est surtout la documentaliste qui a pu effectuer à distance les recherches nécessaires aux étudiants sur les bases de données en ligne accessibles, pour leur envoyer les documents nécessaires à leurs travaux. Petit à petit, grâce à l'ouverture au public de certains sites habituellement payants (Cairn hors locaux de l'Horizon, Media Social...), les formateurs et les étudiants ont pu gagner en autonomie pour leurs recherches.

3 Un service de *click and collect* a été mis en place dès que cela a été autorisé, avec communication des horaires et prises de rendez-vous régulières avec les usagers. Les temps d'emprunt ont bien sûr été considérablement allongés, et le nombre d'ouvrages empruntables élargi. Les magazines et autres usuels ont pu être scannés sur demande pour des envois par mails évitant les déplacements. Ces services ont été offerts à l'ensemble des publics concernés : étudiants et apprentis, stagiaires de la VAE, formateurs, vacataires de la formation initiale ou de la FPC. On constate néanmoins une baisse globale du nombre d'emprunts, et un moindre investissement au CRD des étudiants rentrés en première année de formation à l'automne 2020, qui n'ont pas eu le temps de prendre leurs marques dans ce lieu ressource.

Le travail de la documentaliste s'est également adapté aux circonstances, en essayant d'en tirer parti : outre le temps consacré à la veille, le temps qui était dégagé par une moindre diffusion (accompagnement sur place à la recherche et gestion des emprunts) a pu être utilisé pour une campagne de remise à jour systématique des ressources bibliographiques en ligne – travail habituellement difficile à faire au fur et à mesure, du fait des nombreuses sollicitations en présentiel. Par ailleurs, les heures effectuées sur place ont été prioritairement consacrées aux classement, inventaire, désherbage.

4

5 L'accueil de la promotion 2020-2023 au CRD a été réaménagé, avec notamment la mise en ligne de vidéos tutorielles. On constate que cet outil, toujours utile comme support de recours, ne remplace néanmoins pas une initiation en présentiel, notamment pour donner aux étudiants le réflexe du travail personnel de lecture permanent durant leurs années de formation. Certains étudiants de première année n'ont ainsi jamais activé leur inscription au CRD durant l'année universitaire 2020-2021

Enfin, il faut noter le soutien apporté par le réseau Prisme, qui s'est avéré particulièrement réactif et utile dans ces temps de confinement, où les collaborations et mises en commun ont fonctionné à plein régime, et qui s'est chargé de négocier l'ouverture gratuite de certains portails du travail social à tous nos usagers. Les journées de formation de l'été 2020 ont été remplacée par une intervention en visioconférence à l'automne.

6

Evaluations et certifications

L'équipe des formateurs a fait le choix de renouveler les modalités d'évaluation du premier semestre de formation, mises en place pour la 1^{ère} année réformée, l'objectif d'évaluation de la première période de formation pratique (de mi-octobre 2018 à fin janvier 2019) étant d'impliquer l'étudiant dans son évaluation, et de l'amener à identifier ses besoins sur sa première partie de formation. Néanmoins, nous devons encore travailler en profondeur sur les certifications à venir ; quand bien même les premières certifications DC3 et DC4 sont programmées pour 2020, l'année 2021 sera celle du premier diplôme réformé, et nous avons à réfléchir sur un nouveau dispositif, puisqu'à l'exception du mémoire, toutes les certifications se feront désormais au centre de formation : comment seront constitués les jurys - par des formateurs de l'Horizon ou allons-nous envisager des échanges de formateurs entre centres de formation ? Quelle objectivité à évaluer les étudiants que nous accompagnons ? Autant de questions sur lesquelles il conviendra de se positionner rapidement.

Initiation à la recherche

Dans le cadre du partenariat conclu entre l'Horizon et l'UPN Paris-Nanterre, trois modules autour de la recherche sont proposés au cours de la formation : Initiation à la recherche ; démarche de recherche : consolidation ; démarche de recherche : approfondissement. Ces contenus sont dispensés en partie sous une forme innovante, pour ce qui concerne les cours magistraux, puisqu'ils se déroulent en FOAD : formation ouverte et à distance, alors que les Travaux Dirigés sont accompagnés, en temps normal, par quatre docteurs en présentiel à l'Horizon. Cette année les TD ont été, pour la plupart, réalisés à distance.

Nous avons fait le constat que les contenus et attendus d'un niveau Licence son quelque peu ardu pour certains étudiants ; de nombreuses adaptations ont été apportées par les intervenants, de façon à rendre accessibles tous ces contenus. Nous finissons cette année persuadés qu'il faut travailler davantage avec les intervenants des modules Recherche, pour permettre à nos objets de formation (le mémoire par exemple, ou le dossier DC1) de tirer profit de la méthodologie et des contenus lors de ces séances. Notre souhait, c'est que les modules de recherche proposés par l'UPN deviennent des appuis méthodologiques pour la réalisation du mémoire. Aussi le planning de l'année 2021-2022 a été conçu pour permettre plus facilement cette articulation.

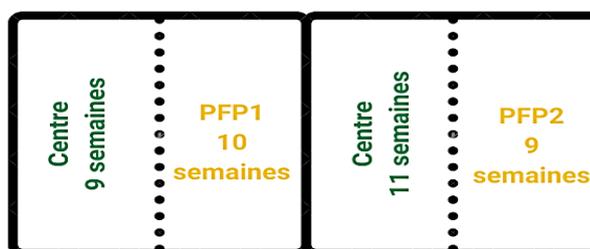
Stages ou Périodes de Formation pratique au cours du cursus de formation

Les réunions de référents de stage :

A la suite de la réforme du diplôme en août 2018, les stages deviennent des « Périodes de Formation Pratique » (PFP), et ne sont plus référés aux domaines de formation. Chaque période de formation pratique comporte des objectifs transversaux aux 4 principaux domaines de formation (DF1, DF2, DF3 et DF4). Depuis la réforme de 2018, les apprentis et les salariés en maintien en emploi n'ont plus l'obligation de réaliser deux « stages » ou mises à disposition hors leur structure employeur pour être présentés au diplôme EJE. Les centres de formation positionnent les Périodes de Formation Pratique en fonction de leur projet de formation.

- Le centre L'Horizon propose aux étudiants en voie directe, une première Période de Formation Pratique (PFP1) d'une durée de 10 semaines comprenant une semaine détachée du site qualifiant qui vise à approfondir certains aspects du projet d'accueil de la structure, et à confirmer le projet de formation EJE à la fin du premier semestre. Cette PFP1 débute quelques semaines après l'entrée en formation en première année et s'effectue obligatoirement avec un référent Educateur de jeunes enfants du fait des objectifs.

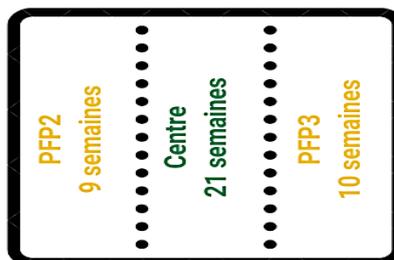
ANNÉE 1



2

- Au deuxième semestre, l'étudiant engage une Période de Formation Pratique 2 (PFP2) de 9 semaines qui se poursuivra en deuxième année au cours du troisième semestre avec 9 semaines supplémentaires, soit une volumétrie de 18 semaines de pratique au total pour garantir à l'étudiant la construction effective de la professionnalité. Cette période de formation pratique s'effectue obligatoirement avec un référent Educateur de jeunes enfants

ANNÉE 2

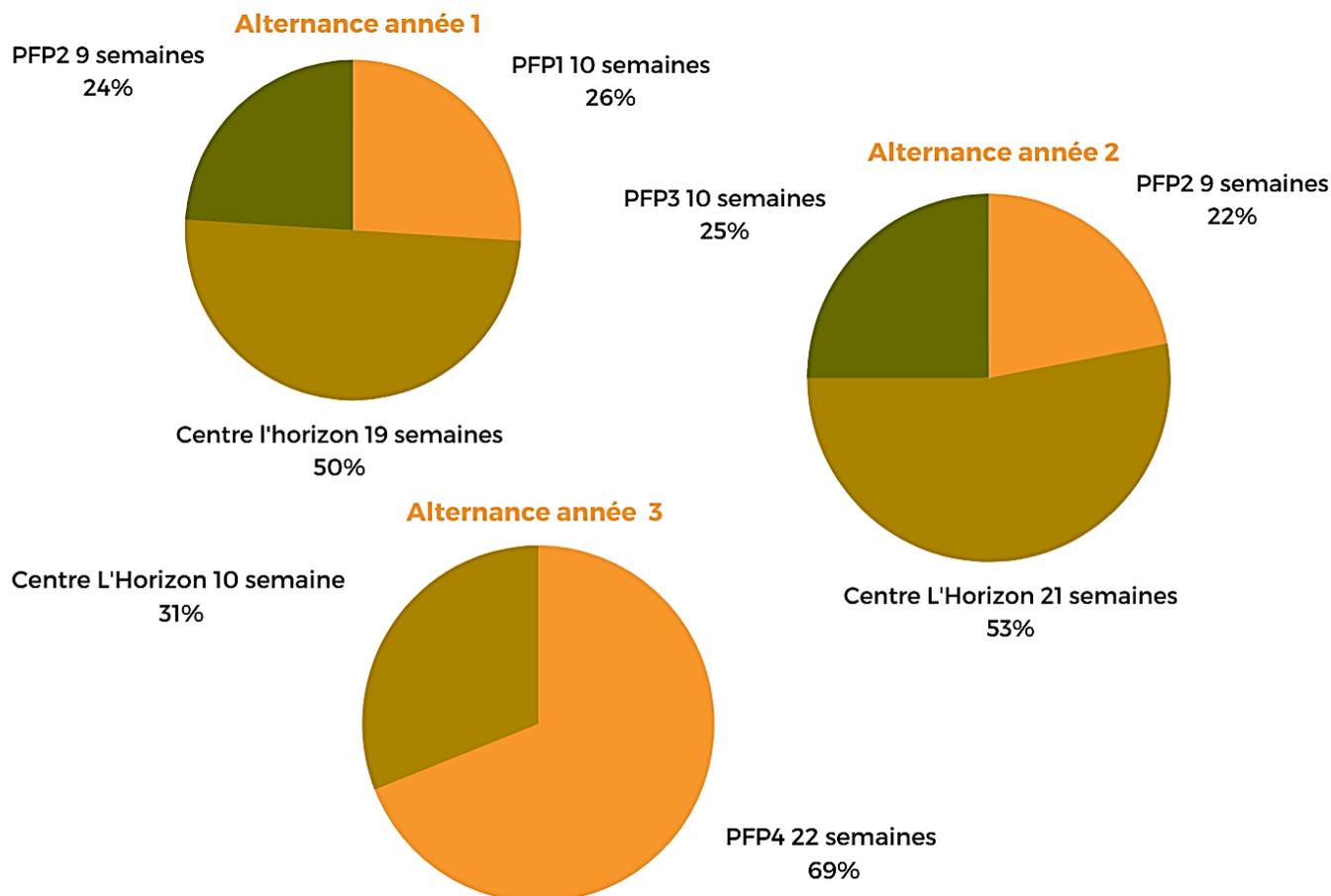


3

- Au cours du semestre 4, l'étudiant engage une Période de Formation Pratique 3 (PFP3) d'une durée de 10 semaines comprenant une semaine détachée du site qualifiant. La PFP3 permet aux étudiants qui le souhaitent de réaliser un stage dans le cadre de la mobilité internationale en Europe ou dans le monde.

4

Dès le début du semestre 5, les étudiants en troisième année réalisent une Période de Formation Pratique (PFP4) de 22 semaines tout le long de la dernière année de formation. La PFP4 est gratifiable au regard de la législation sur la gratification des stages car elle se déroule intégralement sur la même année scolaire. Cette période de formation pratique s'effectue obligatoirement avec un référent Educateur de jeunes enfants du fait de sa durée rendant parfois difficile les stages dans le champ spécialisé.



Les Périodes de Formation Pratique en 2020

La crise sanitaire avec notamment le premier confinement à partir du 17 mars 2020 a entraîné la fermeture des sites qualifiants et l'annulation de nombreux stages après le confinement. Après la réouverture de certains établissements dès le 18 mai, la mise en place de protocoles sanitaires dans les lieux d'accueil réalisés par de nombreux gestionnaires ne prévoyaient pas l'accueil des stagiaires immédiatement :

- ◇ La PFP2 a été d'une durée maximum de 5 semaines (minoritairement), sinon reculée à septembre 2020 (majoritairement),
- ◇ La PFP3 a été annulée pour 90% des étudiants et seuls quelques étudiants ont pu effectuer à la sortie du confinement une ou deux semaines de stage,
- ◇ Les étudiants de 3^{ème} année, qui étaient sur le point d'achever leur PFP4, et ont perdu moins d'une semaine car la fin était prévue le 20 mars 2020.

Tout au long de l'année 2020, le déroulement des périodes de formation pratique outre le 1^{er} et 2^{ème} confinement (novembre 2020), a été impacté par des fermetures de sites qualifiants de fait de l'existence de cas contact dans les établissements. Les étudiants ont dû réaliser des tests PCR et attendre les résultats et rester isolés entre temps. Nous n'avons pu programmer de temps de rattrapage tant la durée des stages impactés par la crise sanitaire a été massive.

Pour les 1eres année entrant en formation en septembre 2020

La période de Formation Pratique 1 (PFP1) de 10 semaines est positionnée au début de l'entrée en formation en octobre 2020. De ce fait, les étudiants doivent anticiper et se mettre en recherche en amont de l'entrée en formation d'un site qualifiant susceptible de les accueillir en PFP1. Habituellement, pour accompagner les recherches des étudiants en recherche de stage, L'Horizon invite les admis à une réunion d'information visant à leur communiquer les informations indispensables pour cette PFP1 : calendrier, objectif, cadre de ce stage, conseils pour se repérer, listings (annuaire du social, Fichier Finness...) S'il leur revient de trouver leur stage ou leur employeur (pour la formation par la voie de l'apprentissage), toutefois le centre L'Horizon délègue avant l'entrée en formation cet accompagnement à une chargée de mission Stages, apprentissage et mobilité internationale afin de favoriser l'égal accès au stage à tous les étudiants, et de soutenir les candidats à l'apprentissage en lien avec le CFA Adafors.

En juin 2020, la situation sanitaire n'a pas permis cette réunion en présentiel. Un Padlet a été communiqué en juin 2020 à l'ensemble des entrants afin de pouvoir les documenter, informer et répondre aux différentes questions relatives à la PFP1 ou à la recherche d'un employeur pour les candidats à l'apprentissage. https://fr.padlet.com/mariecaroline_lavaud/xafkknrnce4d06ge

Les réunions de référents professionnels de stage

Comme tous les ans, plusieurs réunions avec les formateurs référents de stage (une réunion par type de stage) ont été organisées. Cependant, cette année certaines d'entre elles se sont tenues en visio-conférence. Les réunions de formateurs référents de stage sont l'occasion de se rencontrer et de travailler ensemble pour réfléchir à l'accompagnement des stagiaires en mutualisant les questions et les pratiques. Elles permettent également des échanges autour des objectifs de la période de stage et sa spécificité, des travaux attendus, de la visite de de stage et de l'évaluation finale du stage.

L'équipe ayant travaillé à un dispositif de présentation sous la forme d'un Power point, les échanges ont été facilités par ce type de document partagé lors des rencontres numériques. Nous avons constaté une hausse des effectifs de participants lorsque des visio-conférences étaient proposées. Ce qui pourrait s'expliquer par le gain de temps de ne pas avoir à se déplacer en région parisienne pour assister en présentiel à une réunion. Est-ce une modalité à envisager ? Nous aurons à y réfléchir.

Les périodes de formation pratique des apprentis

La formation pratique des apprentis se déroule au sein de l'entreprise (ou lieu d'emploi). Cependant, pour l'Horizon, il est particulièrement souhaitable que pendant sa période de formation, l'apprenti puisse avoir d'autres expériences professionnelles et non pas uniquement chez son employeur. C'est pour cela que nous proposons que l'apprenti puisse faire au moins deux stages. Les alternances des apprentis et salariés en maintien en emploi en 2020 à L'Horizon font apparaître deux périodes de mise à disposition possible dans une autre structure, soit à l'extérieur (possibilité dans le même réseau) ou dans un autre établissement d'un autre secteur, ou dans le cadre de la mobilité internationale en Europe. Une première période de formation pratique se situe en fin de 1ère année, d'une durée de 8 semaines. L'apprenti recherchera avec l'accord de son employeur un lieu très différent de son terrain employeur, afin de diversifier sa pratique et sa connaissance des lieux. Une deuxième période de formation pratique pourra se dérouler en 2ème année, d'une durée de 8 semaines, en France ou dans un pays d'Europe (UE). Jusqu'alors les employeurs et les Maîtres d'apprentissage sont majoritairement favorables à ces périodes hors employeurs et hors champ. En 2020, l'ensemble des salariés en maintien en emploi et des apprentis n'ont pu effectuer une période de formation pratique en dehors de sa structure d'emploi du fait de la crise sanitaire et des confinements. Pendant le premier confinement, certains apprentis ont été en chômage partiel et l'ensemble des stages ont été annulés à l'exception d'une apprentie qui a pu réaliser à l'issue du 1^{er} confinement 5 semaines de stage hors employeur dans le champ spécialisé.

La mobilité internationale des étudiants et apprentis

Mobilité des étudiants prévue sur 2020

Mobilité stages

La mobilité internationale des stages pour 13 étudiantes de deuxième année (sur 46 étudiants au total) était prévue du 20/04 au 19/06/2020, pour vivre une expérience d'immersion de 9 semaines en Europe ou dans le monde. Pour ce faire, comme les autres années le dispositif d'accompagnement s'est déployé en amont du départ dès 2019 avec un cycle d'ateliers de méthodologie de projet.

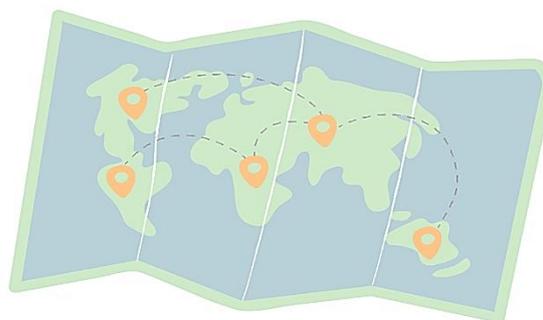
Comme les autres années, l'équipe mobilité a accompagné les étudiants dans la recherche sur les pays envisagés, l'identification des lieux de stage et des personnes-contacts, incluant aussi la découverte de la culture, des modes éducatifs et de la pédagogie, les valeurs familiales et sociétales dans le pays pressenti. La progression de ces ateliers planifiés mensuellement permet d'anticiper et d'accompagner les candidats dans les démarches et de garantir toutes les étapes afin d'obtenir finalement la délivrance des autorisations et l'échange de documents contractuels (convention pédagogique et contrat et convention Erasmus+).

En 2020, les destinations étaient majoritairement Européennes :

- Italie (3 étudiantes dont une apprentie),
- Espagne (3 étudiantes)
- Belgique (2 étudiantes)
- Royaume Uni (1 étudiante)
- République Tchèque (1 apprentie)
- Grèce (1 étudiante)

Deux destinations hors Europe :

- Canada (1 étudiante)
- Indonésie (1 étudiante)



Pour la première fois, en 2020, une étudiante et une apprentie avaient le projet de destination en Grèce et en République tchèque. Pour la Grèce, c'était un projet de stage original autour de la précarité concernant les enfants des camps de migrants. Pour la République Tchèque, c'était un stage dans un « jardin d'enfants anglais en plein air ».

Pour les autres pays il s'agissait de lieux d'accueil plus classiques, mais tous les projets étaient investis, originaux et intéressants.

A noter également que pour la première fois, les étudiantes toutes inscrites à l'Université dans le cadre de la licence intégrée ont sollicité une aide financière à la mobilité dispensée sous condition de ressources par la région Ile de France (Bourse AMIE) via le service international de l'Université Paris Nanterre. Six d'entre elles ont obtenu un avis favorable, même hors Europe.

Ajoutons que pour la première fois, deux apprenties relevaient du nouveau dispositif de mobilité depuis la réforme de l'apprentissage en 2018.

La réforme prévoit deux types de mobilités :

- ◇ **Une mobilité courte n'excédant pas quatre semaines**, où le stage doit passer par une « mise à disposition » classique de l'employeur à un autre employeur : l'employeur reste responsable des conditions d'exécution du contrat de travail de l'apprenti, l'exécution du contrat se poursuit.
- ◇ **Une mobilité longue** : période au-delà de 4 semaines. Pour les périodes de mobilités des apprentis au-delà de 4 semaines, certaines clauses du contrat sont « mises en veille » par l'entreprise, pour une durée limitée et prédéterminée correspondant à la durée de sa formation au sein d'une entreprise situé à l'étranger. Cela signifie qu'il y a suspension de salaire, de la mutuelle...

Ainsi, les deux apprenties ont préféré bénéficier d'un financement Erasmus+ et suspendre leur contrat de travail pour pouvoir effectuer 9 semaines de stage l'une en Italie du nord, l'autre en République Tchèque.

Comme chaque année, une nouvelle grille de critères d'attribution des bourses Erasmus aux étudiants a été réalisée pour 2020. Ces critères « classants », sont établis par niveau de priorité de manière décroissante. Les boursiers d'aide sociale et statut Handicapé permettent d'obtenir chacun des points particuliers qui valorisent les personnes bénéficiant de ces statuts. **Les taux de bourse Erasmus+ de l'Horizon pour les mobilités de 2020 étaient hauts dans la fourchette proposée par l'Europe.**

De plus, afin de soutenir encore les projets internationaux des étudiants, l'aide financière de L'Horizon était maintenue par le Bureau de l'Horizon avec un don de 200€ par porteur de projet quel que soit le projet de mobilité, européen ou non.

Tous les projets travaillés sur les 14 mois ont donné lieu à la formalisation d'une convention de partenariat et d'accueil signée. Les étudiants en mobilité Erasmus se sont évalués linguistiquement sur la plateforme OLS et ont bénéficié de cours de préparation linguistique en ligne.

Après toutes ces préparations longues et qui nécessitent un réel investissement des étudiants, autant pour la préparation pédagogique que des démarches administratives, tout était prêt, il ne restait plus qu'à partir pour nos étudiantes quand le COVID 19 s'est installé plus largement dans le paysage et qu'elles ont dû réaliser que leurs projets de mobilité s'annulaient à quelques semaines du départ. La déception a été immense pour tout le groupe.

L'Horizon a pu faire jouer la clause de Cas de Force Majeure. Ainsi, si le montant des bourses a été rendu à l'Agence Française Erasmus+, l'enveloppe de l'organisation de la mobilité (350 euros par mobilité) a pu être conservée au regard du travail d'accompagnement effectué.

Mobilité courte / voyage d'étude en Italie du nord du 18/06 au 21/06/2020

Trois étudiantes se sont déclarées intéressées par la pédagogie de Reggio Emilia en Italie du Nord, Bologne, et ont développé au cours de 2019 et 2020 un projet de voyage d'étude afin d'enrichir leurs connaissances sur cette pédagogie, son histoire, sa pratique, et découvrir son environnement. Elles profitaient que l'une de leur camarade soit en mobilité stage dans une structure d'inspiration Reggio Emilia à Bologne, pour la rejoindre et visiter le centre Loris Malaguzzi.

« C'est une grande chance pour nous de pouvoir vivre et découvrir cette expérience directement sur place car nous n'avions pas la possibilité de partir en stage mobilité compte tenu de nos situations familiales et financières. »

Ce projet aurait dû se dérouler entre le 18 et 21 juin 2020, il n'a pas été réalisé du fait de la situation sanitaire.

Préparation à la Mobilité des étudiants en 2020 pour un départ en 2021

L'année 2020 a également permis de commencer un nouveau cycle de préparation pour les étudiants dont la mobilité stage est prévue en avril 2021. Les ateliers proposés ont été fortement différents des autres années, tout d'abord car ils n'ont pu commencer qu'en septembre 2020 soit au début de la 2^{ème} année et dans le contexte incertain que l'on a connu. Du fait de l'absence de séance en présentiel pour les étudiants, et malgré la proposition de suivre des ateliers via TEAMS, peu d'étudiants se sont engagés. N'ayant pas pu bénéficier de la restitution en juin 2020, ils n'ont pas eu accès aux effets de la mobilité des étudiants en retour. De même, les journées ERASMUS DAYS de 2020 n'ont pu promouvoir la mobilité à L'Horizon du fait des étudiants très souvent en distanciel. Le cycle de préparation de la mobilité aurait dû commencer au semestre 2 avec le module méthodologie de Projet Mobilité Internationale mais du fait du confinement, le démarrage des ateliers a été repoussé à septembre 2020 (semestre 3)

Au cours de cette année inédite, il est compréhensible que peu d'étudiants aient souhaité s'engager dans un projet de mobilité : trop d'incertitude et relevons aussi l'interdiction du CFA pour le départ d'apprentis en stage en Europe. De con côté, L'Horizon a également limité les projets de mobilité à l'espace Européen.

Ce sont donc 6 étudiantes qui ont suivi et qui ont participé régulièrement aux ateliers mobilité et ont décidé de réaliser leur mobilité en Europe ou dans les DROM et COM. Beaucoup d'incertitudes et de craintes ont été partagées par le groupe tout au long de cette année 2020.

Finalement, étant confrontées à la fois à des difficultés pour avoir une réponse favorable à leurs demandes de stage, et à la crise sanitaire de plus en plus aigüe en Europe, elles ne seront que trois étudiantes à partir en stage en avril 2021 en Suède, en Italie et à la Réunion.

Projet de Mobilité des étudiants et des formateurs en 2020

Erasmushogeschool Brussel

La collaboration entre les deux écoles, Erasmushogeschool Brussel et l'Horizon est ancienne et a déjà permis de nombreuses rencontres entre les formateurs des deux centres, des enseignements croisés auprès des étudiants belges et français et de la mobilité de stage, dans des structures à Bruxelles pour les étudiants français et dans des structures parisiennes pour les étudiants belges.

C'est dans cette continuité de travail que voulait s'inscrire un nouveau projet en 2020 qui avait pour objet l'exploration des liens entre les arts, la petite enfance et la formation des professionnels dans nos deux écoles. Les deux équipes ont développé un projet qui aurait dû se dérouler en avril et mai 2020 en deux fois deux journées sur le thème « Art et petite enfance » reposant sur des échanges de formateurs (conférences) et d'étudiants (déplacement des partenaires les uns chez les autres sur une journée), des conférences d'artistes et des ateliers de création. La particularité de ce projet était de combiner la rencontre entre étudiants belges et français et la rencontre avec des artistes de deux côtés de la frontière. Ces échanges devaient être l'occasion pour les étudiants et les formateurs de réfléchir aux approches artistiques pour accompagner les enfants dans la logique de création artistique. Que vise une approche artistique dans l'accueil des enfants ? Faut-il une cohérence avec les pratiques culturelles des familles ?

Une réunion s'est déroulée à Bruxelles le 19/02/2020 pour finaliser le projet.

Malheureusement, alors les billets de train pour Bruxelles étaient pris (dont 50 euros par étudiant payé par l'Horizon), et que la quasi- totalité des étudiants de 1ere année avaient répondu à la proposition du programme « Art et petite enfance » de se rendre en mai 2020, pour rencontrer les étudiants d'Erasmushogeschool ce projet a été annulé du fait du confinement.

L'ensemble de ce projet inédit entre nos deux établissements n'a pu être réalisé du fait du confinement et de la crise sanitaire.

Partenariat avec le CEGEP Montmorency (Canada Laval)

Le 9 mars 2020, l'Horizon devait accueillir deux étudiantes en Techniques d'éducation à l'enfance du CEGEP qui effectuaient leur stage à Paris jusqu'au 8 mai 2020. Les calendriers et les réunions entre nos deux équipes se sont déroulés sur 2019 pour permettre la naissance de ce projet défini dans le cadre d'une entente : accueil au centre de formation + programme de cours à l'Horizon, suivi et évaluation pédagogique des stages par deux formateurs de L'Horizon. Les deux étudiantes sont arrivées en France mais nous n'avons pas eu le temps de les rencontrer, car elles sont arrivées juste avant le 1^{er} confinement, et ont été rapatriées de toute urgence par le CEGEP Montmorency.

Groupe Projet mobilité internationale :

Créé à la rentrée de septembre 2020, L'Horizon définit une nouvelle organisation à la suite du départ de Didier Favre et le l'agrément à la charte ECHE 21-27

Les objectifs sont de

- Développer la mobilité stage européenne et internationale des étudiants
- Développer la mobilité de formation en Europe des étudiants.
- Développer la mobilité de formation de l'équipe en Europe
- Développer la mobilité d'enseignement des formateurs en Europe
- Dynamiser les partenariats institutionnels réalisés dans les années précédentes
- Créer de nouveaux partenariats à travers des projets de recherche,
- Soutenir et accompagner les projets européens proposés par l'équipe.

Plusieurs personnes sont référentes :

- Valérie Naeye, Directrice
- Renata Prado Martin, Responsable de la formation initiale et de la Recherche
- Marie-Caroline Lavaud, Chargée de mission mobilité internationale

De plus, l'ensemble des formateurs et personnels de L'Horizon doit être impliqué dans le développement du programme en fonction des ordres du jour et des besoins.

Le groupe projet se réunit selon une temporalité définie une matinée/quinzaine. En septembre, octobre et novembre 2020, il s'agit surtout de temps de travail autour du nouveau programme Erasmus+ 2021-2027 et les projets de mobilité en préparation.

En décembre 2020, L'Horizon reçoit la demande d'une mobilité stage entrante de EHSB pour 2 étudiantes belges coach pédagogique de 3ème année. Ces dernières devaient partir en mobilité dans le monde (Surinam et Corée du sud) et vu le contexte, l'université demande que la mobilité se réalise en Europe. Il est proposé aux étudiantes d'effectuer leur stage au centre social/MJC Intermèdes Robinson du 7 février au 12 mai 2021.

Selon la convention de stage des étudiantes, EHSB n'avait pas d'attente particulière pour le suivi pédagogique ou de stage de la part de L'Horizon. Néanmoins, L'Horizon partenaire de d'EHSB propose plusieurs possibilités de rencontre aux étudiantes pour leur permettre si elles le souhaitent de découvrir notre centre de formation, notre projet et les étudiants :

- Des temps d'accueil par des étudiants volontaires de 3ème année pour présenter le Centre de Formation, la formation et le métier d'EJE,
- L'intégration de ces deux étudiantes sur des espaces de formation théorique : En ADR (analyse de la pratique) avec un formateur et un groupe d'étudiant de 3ème année – Dans le module « Expression de la diversité »



ECHE Erasmus 2021 2027

Il est important de signaler que ce nouveau projet ERASMUS + pour 7 ans, du fait des nombreux enjeux nouveaux (inclusion, citoyenneté, réduction carbone modernisation, cours à distance...) a nécessité d'expliquer l'histoire de la mobilité à L'Horizon et ses enjeux, la description des moyens, des temps, des espaces, et de l'intérêt de cette mobilité de même qu'un certain nombre de principes pédagogiques et d'engagements que nous tenons et seront amenés à tenir par la suite pour dessiner véritablement une perspective européenne dans notre centre de formation. La commande de l'Europe avec ce nouveau programme c'est l'équivalence et la reconnaissance ECTS des diplômes et titres d'ici 2025, entre autres.

La demande de L'Horizon a reçu une réponse favorable de l'Europe qui engage L'Horizon pour les années 2021-2027. Depuis la période 2014-2015, L'Horizon a développé la mobilité européenne de stage des étudiants et apprentis en les intégrant dans son curriculum de formation. Depuis 2015, outre que le partenariat avec le CEGEP Montmorency (Pays partenaire, Canada) ait continué de se développer son programme d'échange, un partenaire européen de formation petite enfance a été identifié à Bruxelles avec la Haute École Erasmushogeschool « Département éducation et Petite enfance », autour du métier de « Coach Pédagogique » pour la petite enfance.

Durant 4 années L'Horizon a soutenu le développement des mobilités de formation et d'enseignement, et cherché à promouvoir la mobilité étudiante et la réciprocité dans les échanges. Le nouveau programme engage les établissements chartés sur des actions de coopération entre 3 établissements d'enseignement supérieur. L'idée est que notre diplôme d'état EJE puisse obtenir la validation partielle dans le cours d'un semestre entre partenaires, qui comprendrait un stage ERASMUS de 9 semaines et 1 semaine de cours sur une thématique commune : interculturalité, multiculturalité, inclusion et inconditionnalité dans l'accueil des familles, soutien à la recherche de stage dans le pays d'accueil et développer l'accessibilité des cours en français et anglais, en présentiel et à distance.

Ainsi, il semble nécessaire en 2020 d'identifier dans l'année à venir au moins un autre établissement d'enseignement supérieur Européen pour pouvoir engager un partenariat de coopération, (action clé 2) entre nos 3 établissements et s'engager dans un programme intensif hybride avec des groupes étudiants et de personnels.

Cette candidature obéit en 2020 à des stratégies de rénovation, d'adaptation et de modernisation de notre appareil de formation. En ce sens, la mobilité internationale de notre établissement constitue un axe fort pour identifier notre centre de formation comme spécifique dans le secteur. Piloter la mobilité à l'international suppose dès lors des questionnements singuliers qui impliquent des chantiers déjà en cours et en projet de développement.

La recherche

Renata Prado-Martin a pris la responsabilité de la formation initiale en septembre 2020 mais aussi de la recherche à l'Horizon. La philosophie de recherche pensée pour le centre est basée sur l'hypothèse que la construction de la connaissance se fait par l'interférence active et dialectique du sujet avec l'objet de la connaissance. La conception épistémologique de cette philosophie est basée sur la conviction que la connaissance est le résultat d'un processus dynamique dans lequel l'interaction sujet-objet est médiée par d'autres sujets et circonstances historico-culturelles. Il devient évident pour nous que la connaissance doit être conçue comme un processus de compréhension de la réalité à partir de la relation avec l'Autre dans une perspective toujours dialogique, ce qui donne à la connaissance une caractéristique d'incomplétude.

Si nous comprenons que savoir, ce n'est pas seulement être informé, qu'il ne suffit pas d'être exposé aux moyens d'information pour l'acquérir, mais qu'il est nécessaire d'opérer avec l'information pour en tirer des connaissances, alors il nous semble que nous avons un grand travail à faire, qui est de servir de médiateur entre la société de l'information et les étudiants, afin de leur permettre, à travers l'exercice de la réflexion, d'acquérir la posture nécessaire à la construction de leur identité professionnelle. La recherche est principalement considérée par le centre de formation L'Horizon comme une pédagogie, une manière d'éduquer, et pas seulement comme une construction technique et théorique. La recherche-action, définie selon Catroux (2002, p. 10) comme « un processus destiné à doter tous les participants de la scène éducative, qu'il s'agisse des étudiants, des enseignants ou d'autres intervenants, des moyens d'améliorer leurs pratiques grâce à leurs expériences éclairées et nourries des savoirs théoriques en cours » représente ainsi notre manière de concevoir la pratique de la recherche. Dans ce sens, plusieurs actions ont été réfléchies et mises en place dans l'année 2020. Nous avons souhaité, par la publication d'articles, mettre en avant nos formations initiales et nos formations professionnelles. À travers le contact avec Laurence Rameau, responsable de la revue *Métiers de la petite enfance*, nous avons obtenu la coordination des rubriques « étudiant » et « école ». La coordination de ces deux rubriques ainsi que le travail de suivi réalisé avec les étudiants et les formateurs a abouti à la publication d'articles sous l'égide de l'Horizon. Cela marque avec force la présence de l'association dans une revue très appréciée des établissements d'accueil de la petite enfance.

En complément de ce travail Renata organise, en coordination avec le CRFPE de Lille, un symposium à l'occasion de la *Biennale Internationale de l'éducation et de la formation*, ciblé sur les métiers de la petite enfance et prévu en septembre 2021. C'est une opportunité pour l'Horizon de participer et faire l'actualité dans une réflexion sur les problématiques du secteur, en plus de montrer que nous sommes une association qui produit des connaissances et qui est, bien sûr, présente lors d'événements professionnels et scientifiques. L'initiative de proposer un groupe de travail (Marie Caroline Lavaud, Cécile Sellincourt, Delphine Bodin et Renata Prado-Martin) sur la construction de l'identité professionnelle des étudiants en mobilité de stage, et la communication qui s'ensuit renforce la place de l'Horizon parmi les centres de formation qui proposent une réflexion sur leurs pratiques, valorisant aussi l'expérience des étudiants et des formateurs impliqués. Cette réflexion collective autour de la mobilité sera aussi très utile pour la réappropriation de ce sujet par les professionnels de l'Horizon, une meilleure compréhension de ses finalités et de son rôle essentiel dans notre projet. La rédaction d'un article a été entamé et va aboutir le mois prochain.

Ce symposium sera aussi l'occasion de valoriser le travail de master de Sophie Greard portant sur les effets et les enjeux de la formation EJE dans le rapport à l'enfant, recherche réalisée à partir d'un recueil de données effectué à l'Horizon. En ce qui concerne le site internet de l'Horizon, une rubrique « Recherche & Publications » a été créée, et rassemble toutes les publications des formateurs et étudiants du centre, rendant visible et valorisant le travail de réflexion réalisé par tous.

Le diplôme

En 2020, L'Horizon a présenté **84 candidats au Diplôme d'Etat** (20 de plus que l'an passé)
avec un taux de réussite de

94%

Parmi les 5 candidats ajournés à la première session, 3 d'entre eux ont validé leur diplôme après la session de rattrapage (septembre 2020). Session organisée exceptionnellement puisque cette promotion EJE 2017/2020 devait être la dernière à valider avant la réforme du DE EJE 2018. Les 2 étudiants n'ayant pas validé, ont intégré le dispositif de la formation initiale ; nous leur avons prévu des équivalences d'épreuves afin de rester dans les directives ministérielles de la prochaine certification en juin 2021.



La formation continue et la VAE. Retour en arrière sur une année inédite !

Formations catalogue et sur site

L'année 2020 a été marquée et impactée directement par les effets de la crise sanitaire. Les demandes de formations sur site au 4^{ème} trimestre 2019 et les demandes de début d'année 2020 annonçaient une bonne année en termes d'intervention dans les structures. De même le démarrage des inscriptions aux stages catalogues pouvaient laisser présager un bon taux de participations.

Mi-mars, le confinement est venu stopper net ce bel engagement pour faire place une période d'incertitude et de demandes de report sur site. Les formations catalogue ont toutes été suspendues jusqu'en juillet 2020 non pas à cause des formateurs ou de notre organisation mais à cause de la désorganisation du travail sur les terrains professionnels : fermeture des crèches dans un premier temps puis absentéisme pour cas Covid et cas contacts. Toutes les activités ont été brutalement suspendues.

Mi-mars-mi-avril : Dans cette période, le service FPC a mis l'accent sur la communication, la réorganisation, l'information afin de maintenir les contacts et éviter au maximum les annulations. Les terrains ont joué le jeu : extrêmement peu d'annulations de participations au stages-catalogue et maintien des demandes sur site mais report envisagé à l'automne dans un contexte de grande incertitude. **Si en mai**, la plupart des crèches ont réouvert, une enquête auprès de directrices d'établissements et coordinatrices nous a permis de prendre la décision de repousser à l'automne tous les stages catalogue au vu de l'incertitude et du désordre dans les structures. Les chefs d'établissement ne pouvaient s'engager à l'avance à laisser partir leurs salariés en formation. Par ailleurs cette période est mise à profit par l'équipe FPC pour revisiter le contenu du site dans les rubriques qui nous concernent. A ce jour, le site a été considérablement remanié et devrait être ouvert d'ici peu. C'est aussi dans cette période que le catalogue de formation 2021 est élaboré (important travail de relecture, réécriture, élaboration de nouveaux stages avec les formateurs vacataires, recrutement...)

Mai-juin : quelques demandes de formations supplémentaires sur site sont arrivées pour l'automne auxquelles nous avons répondues.

Juillet-août avec beaucoup d'énergie en communication et organisation, 5 actions ont pu être maintenues : 1 pour le compte de Crèche Attitude dans nos locaux (formation inter-structures) et 4 sur la ville de Sannois.

Septembre-décembre : quelques stages catalogue, et formations sur site ont pu être réalisés. Une partie des formations sur site prévues à l'automne sont reportées en 2021 nécessitant un travail de réorganisation avec les structures et les formateurs.

Dans ce 4^{ème} trimestre 2020, nous avons travaillé pour 2021 : nous avons répondu à plusieurs nouvelles demandes de formations sur site, deux appels d'offres (ville de Paris et ABC culture), nous avons monté un projet de formation pour la Ville Saint du Perray pour l'ensemble de l'intercommunalité (en attente de financement CAF) pour du personnel petite enfance et animateurs périscolaires.

De mars à décembre 2020, l'équipe a été fortement mobilisée tant sur le plan communicationnel et relationnel (avec les stagiaires, avec les responsables de structures, avec les RH) que d'un point de vue administratif car il fallait sans cesse programmer-déprogrammer-reprogrammer...

Dans cette période les intervenants ont dû s'adapter et nous pouvons saluer la qualité des liens avec eux, ce qui a permis de continuer à travailler dans une communication fluide malgré le contexte. Les formateurs dont l'activité professionnelle relève exclusivement de la formation professionnelle ont été en grande difficulté. 2 intervenants en disponibilité de la fonction publique ont dû faire une demande de réintégration ; certains ont pu bénéficier d'une aide de l'État ce qui pour eux comme nous est un bien, car cela nous permet de reprendre notre activité de formation avec une équipe présente presque dans sa totalité et très mobilisée.

L'ensemble de ces faits et de cette mobilisation a permis de ne pas avoir de rupture de service et de préparer l'avenir. Ainsi si la situation sanitaire le permet, nous sommes en mesure de repartir à pleine vitesse.

Enfin cette année est marquée par l'engagement dans la collecte et constitution des éléments de preuves nécessaires pour Qualiopi. Rappelons le caractère obligatoire de la labélisation Qualiopi dont la date d'échéance a été repoussé à janvier 2022 à cause là encore de la crise sanitaire.

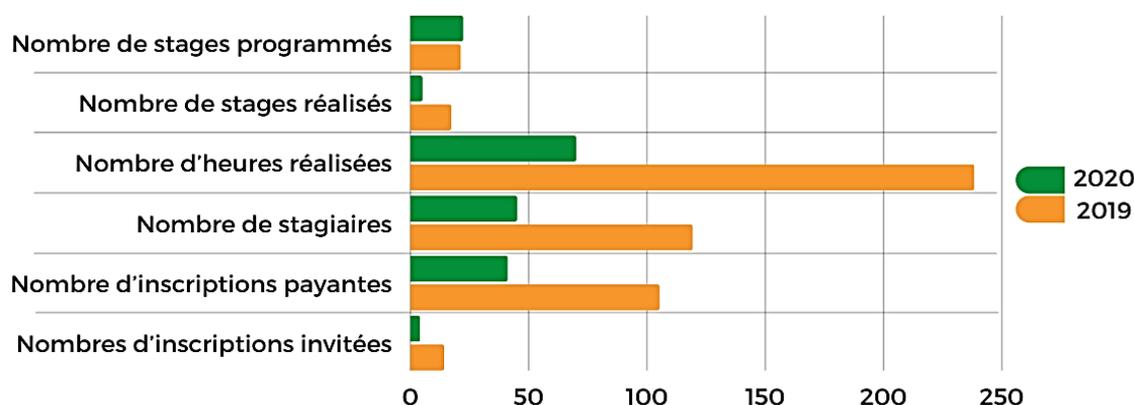
Les stages CATALOGUE

Le catalogue a été édité à 1400 exemplaires et diffusé via notre base de données et/ou à la suite de demandes de structures qui nous ont découverts à travers notre site. Habituellement une partie des catalogues est diffusée lors des rencontres de professionnels au centre (stages et apprentissages) mais cette année ce mode de diffusion a été empêché.

En juin, il est décidé que les stages catalogue qui avaient trouvé leur public dans le premier semestre 2020 soient reportés à l'automne et que les stages prévus à l'automne soient maintenus également. Une campagne active de communication a été relancée à plusieurs reprises dans l'espoir de voir les stages se remplir mais la situation toujours critique et le reconfinement d'octobre n'ont apporté que peu de nouvelles inscriptions. En accord avec la direction, les stages ayant 4 inscrits payants ont été maintenus car au-delà de l'aspect financier il importait de rester présent et visible sur le territoire. En effet, même en période Covid, les annulations de formations sont mal perçues pour ceux qui envisageaient de s'y participer.

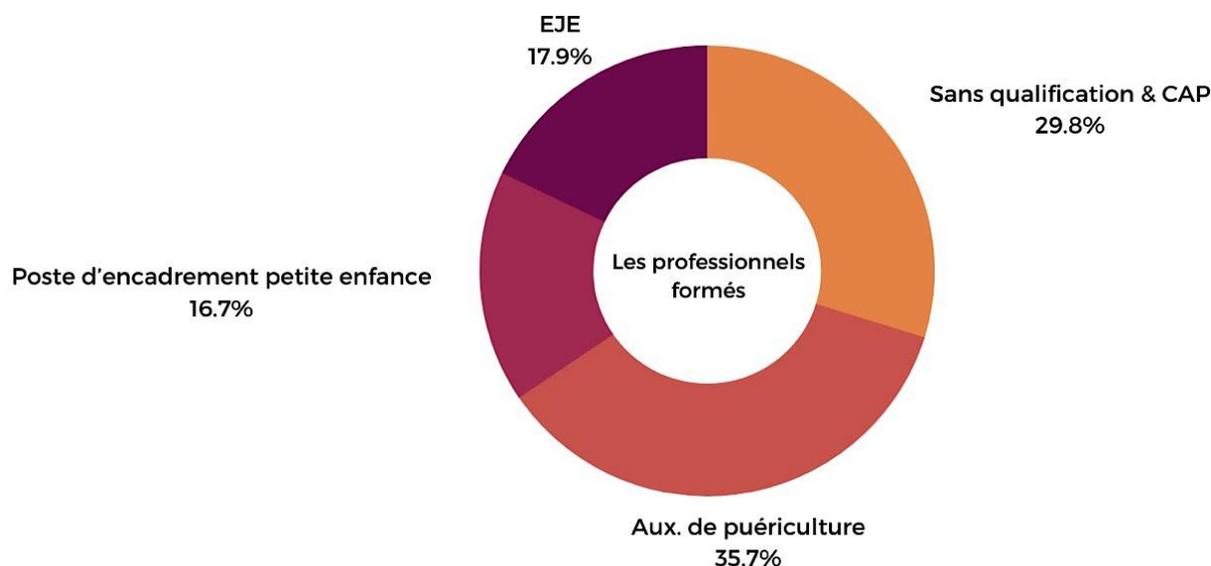
Afin de rendre la dynamique de formation plus intéressante, des stagiaires de la VAE ont été invitées à participer gracieusement à des stages. Cela ne rapporte rien financièrement à L'Horizon mais n'enlève rien non plus. Cela contribue d'une part, à renforcer les compétences de ces personnes et à augmenter leurs chances de valider leur diplôme EJE, et d'autre part cela contribue à renforcer l'image positive du centre en matière d'accompagnement VAE.

Le 2^{ème} confinement a impacté les derniers stages de l'automne. Malgré quelques inscriptions arrivées fin août et début septembre les stages n'ont pu être maintenus car dans le même temps des cas Covid et cas contacts se sont désinscrits.



Comme chaque année, le catalogue produit des demandes de formation sur site. Ainsi des stages Catalogue non réalisés à L'Horizon n'ont pu l'être sur site comme « Art et Nature », « Accueil de l'enfant

en situation de handicap », « Relations parents-professionnels ». Les coûts de réalisation du catalogue doivent donc être évalués à la lumière de ces informations. Le catalogue 2021 a été élaboré en plein confinement et a pu être édité dans les temps. Dans notre démarche, nous avons souhaité valoriser le travail de nos formateurs vacataires, Valérie Loiseau plasticienne a offert des photos de ses œuvres pour l'illustrer.



Les formations en distanciel inter-structures : une évolution en cours

La crise sanitaire nous a propulsés dans la réflexion sur les formations en distanciel. Les difficultés de mise en place d'une formation pour CC Attitude (formation inter-structure de toute la France) (par) a abouti à la proposition d'une formation en distanciel. Cécile Sellincourt et Florian Mazier (formateurs) se sont donc mis au travail pour construire cette formation et en tirer des enseignements utiles pouvant être réinvestis ultérieurement. Cette expérience positive, y compris du point de vue des stagiaires, pourra être reconduite si besoin. Les stages catalogues à terme, devraient pouvoir être proposés en distanciel avec les adaptations nécessaires pour garantir une qualité pédagogique à laquelle chacun est attaché : participants, formateurs et équipe FPC.

En conclusion des stages Catalogue :

Une année qui avait bien commencé pour les inscriptions mais qui n'a pas pu se réaliser comme prévu. De stages à l'automne qui auraient pu être réalisés si la deuxième vague n'avait pas à nouveau freiné le processus d'inscription et de confirmation. Une offre catalogue bien repérée sur internet et un site toujours plus visité qui amène à faire découvrir le centre et son activité de FPC.

Les formations sur site

621 H
de formations sur site
en **2020**

Beaucoup de travail, de tracas et d'incertitude mais un constat : un réseau de structures fidélisées, satisfaites de notre capacité d'adaptation et nous remerciant pour notre souplesse.

791 H
de formations réalisées
sur site
en **2019**

Par comparaison nous avons atteint environ 78 % de ce chiffre dont environ 60% (473h) a été réalisé en 2020 et 18% (148h) sera réalisé en 2021. Nous ne prenons en compte dans ce calcul que les actions de formation formellement validées par un bon de commande ou un devis signé. N'apparaissent pas les formations montées et transmises mais non encore validées.

La géographie des structures demandeuses de formation sur site en 2020

- ◇ Majoritairement en Ile de France (moins de disparité qu'en 2019)
- ◇ 1 action dans l'EST (Epagny Metz) : 3^{ème} année consécutive
- ◇ 86- Poitiers (Diapasom) : 2^{ème} année consécutive
- ◇ 45- Villemandeur : nouveau
- ◇ 26- Val de Drôme communauté de commune : nouveau

Statuts des organismes demandeurs

- ◇ Majoritairement municipaux (hors Ville de Paris) en Île de France
- ◇ Associatifs majoritairement parisiens avec parfois un rayon d'action sur la France (CC Attitude, SOS Crescendo, UDAF)
- ◇ Collectivité territoriale départementale : 94 - direction des crèches du Val de Marne
- ◇ APHP : Villejuif, Kremlin bicêtre (crèches hospitalières)

Types de structures

- ◇ Majoritairement structures petite enfance : crèches collectives, multi-accueil
- ◇ SESSAD
- ◇ Pouponnières -maisons d'enfants à caractère social, centre maternel (nouveau)
- ◇ Centres de loisirs maternels et primaires
- ◇ Crèches familiales et RAM

Profil des stagiaires

- ◇ Majoritairement personnels petite enfance avec une forte propension d'auxiliaires de puériculture, CAP petite enfance ou accompagnant éducatif petite enfance. (Reflet de la constitution des équipes petite enfance sur le terrain)
- ◇ Assistantes maternelles
- ◇ En nombre moins importants EJE, infirmières et puéricultrices (moins nombreuses dans les équipes). De plus en plus souvent les EJE sont délégués pour formuler la demande de formation de leur équipe. On voit là l'évolution de leur place dans les équipes.
- ◇ animateurs de centre de loisirs
- ◇ Codeurs LSF, travailleurs sociaux, psychologues présents dans les équipes, occasionnellement médecins de crèches.

Conclusion générale et perspectives

2020, Une année qui a donné beaucoup de travail pour un résultat financier moindre ; c'est là toute la déception.

Mais aussi, une année amenant du renouvellement (thématique, modalités pédagogiques, formateurs...)

Objectifs et perspectives 2021

- Mise en place d'un travail régulier direction/FPC (retardé par la complexité de l'année 2020)
- Obtention du label Qualiopi : un gros travail mais qui devrait favoriser la dynamique de travail FI/FPC et l'harmonisation d'outils de travail administratif qui n'avait pu se mettre en place l'an dernier.
- Mise en place de formations en distanciel
- Nouvelles offres catalogues 2021
- Départ à la retraite de Catherine Sacchetto : transition avec la ou le successeur pour une continuité de service bien menée.



L'équipe

L'équipe de l'Horizon a connu en 2020 de nombreux changements ; une réorganisation s'est imposée à la suite du départ douloureux d'une formatrice peu avant sa retraite, mais aussi en vue du départ de ses fonctions de directeur - adjoint de Didier Favre et du départ en retraite de Marie-Constance Gidel, cadre de gestion.

- Suite à la démission de Sylvie Plusquellec en mars 2020 (après une année passée à l'Horizon) Virginie Kan, prend ses fonctions d'assistante administrative et pédagogique et assistante de direction au 1er septembre. Entre mars et septembre : l'intérim de mars à mai 2020, aura été assurée en partie par Valérie Naeye, sur la gestion administrative pédagogique de la FI puis en juin et juillet 2020, ponctuellement, par un intérimaire à temps partiel.
- Nous accueillons Sebastian Maxim fin août 2020, en remplacement du poste de formatrice de Claire Philis, faisant le choix de réorganiser les activités sur ce poste. En effet, co-responsable du DF3 avec Gilles Marchand, Sebastian, ayant un titre de Docteur sera également en charge avec Renata Prado-Martin et Anne-Marie Doucet des modules « initiation à la recherche » tout en assurant bien entendu tout le suivi étudiant habituel.

Intégrer des formateurs -docteurs à l'équipe pour assurer les contenus et TD des modules d'initiation à la recherche, nous permet de ne pas avoir à faire appel à des vacataires et ainsi minimiser les surcoûts des interventions, tout en garantissant la qualité du suivi des étudiants par un accompagnement en interne.

- Le départ de Didier Favre (pré-retraite) amène Valérie Naeye à prendre également dans ses fonctions de Direction, les responsabilités qu'il assurait sur la mobilité, l'apprentissage et en partie le patrimoine. De ce fait, la coordination pédagogique sera confiée à Renata Prado Martin qui prend ses fonctions en tant que coordinatrice pédagogique de la FI et responsable de la Recherche au 24 août 2021.

Un nouveau recrutement de formateur sera engagé et Stéphanie Raineri prendra ses fonctions le 28 Septembre 2020, en charge principalement des modules du DF2 « médiations éducatives », co-responsable module DF2 « projet et accompagnement éducatif » et module « santé » (avec Caroline Di Giovanni). Le DF2, dit autrefois « cœur métier » se trouve ainsi renforcé, comptant sur une coordination partagée.

D'autre part, Stéphanie a validé son Master en 1 en VAP (validation des acquis professionnels) et devra en 2021 valider son Master 2 « Sciences de l'éducation » (l'Université Paris VIII) et ainsi pouvoir compléter, à terme, l'équipe des formatrices en charge du module « Métier de l'étudiant ».

- Le départ de Didier Favre a été effectif fin septembre 2020, cependant, compte tenu des contraintes liées à la crise sanitaire et de la mobilisation conséquente de chacun, aucun tuilage n'a pu être fait. C'est pourquoi Didier est revenu à L'Horizon quelques journées pour assurer la transmission sur les travaux, le patrimoine, les procédures de secours, la mobilité et ERASMUS
- Afin de développer notre image et nos outils de communication, nous avons décidé de recruter une apprentie en Licence pro de communication (IUT Descartes) : Cheffe de projet communication digitale. Le contrat de Fortuna Seydoux débute en novembre 2020 et se terminera en septembre 2021. Nous bénéficions de l'aide de l'État pour cette embauche.

L'embauche d'un apprenti sur ces objets de travail est une première à l'Horizon, nous aurons à évaluer sa pertinence en 2021 dans l'optique de reconduire ce type d'engagement.

- Le départ en retraite de Catherine Sacchetto est annoncé : il se situerait fin juillet ou début septembre 2021 ; dès le début d'année 2021, un recrutement s'engagera d'abord en

interne auprès des formateurs et salariés de l'Horizon sur la FI et la FPC, afin d'envisager un tuitage sérieux de 2 ou 3 mois, sur ce poste à responsabilités.

La formation continue de l'équipe

Dans le cadre d'un accompagnement au développement des compétences des salariés, pour l'année 2020, L'Horizon avait un Budget plan de formation de 11.000,00 euros se répartissant comme tel :

- ◊ Budget plan de formation : 6.500,00 euros
- ◊ Part complémentaire Horizon (stage de formation) : 4500,00 euros
- ◊ Part complémentaire Horizon (colloque) : 2.000,00 euros

Pour mémoire nous disposons d'environ 6500€ de cotisation annuelle au plan chez UNIFAF, à laquelle L'Horizon rajoute la même somme hors-plan pour soutenir les demandes, toujours nombreuses, des collègues. En effet, L'Horizon est soucieux de permettre la formation des salariés et a reconduit le doublement des fonds prévus au-delà des obligations légales à cet effet.

Cependant, cette année, bien que la plupart des actions de formation aient été accordées, nombre d'entre elles ont été annulées, compte tenu de la crise sanitaire.

Nous avons soutenu les frais pédagogiques de formation universitaire de Delphine Bodin pour son accès M1/M2, ainsi que les frais d'inscription pour Cécile Sellincourt pour des actions au CNAM.

Enfin, une nouvelle dépense hors plan-formation a été engagée, une instance de supervision/ aide à la décision dirigée par Nathalie Page de ELAN (COPA) à destination de Valérie Naeye, dispositif renouvelable annuellement.

Les locaux et le matériel.

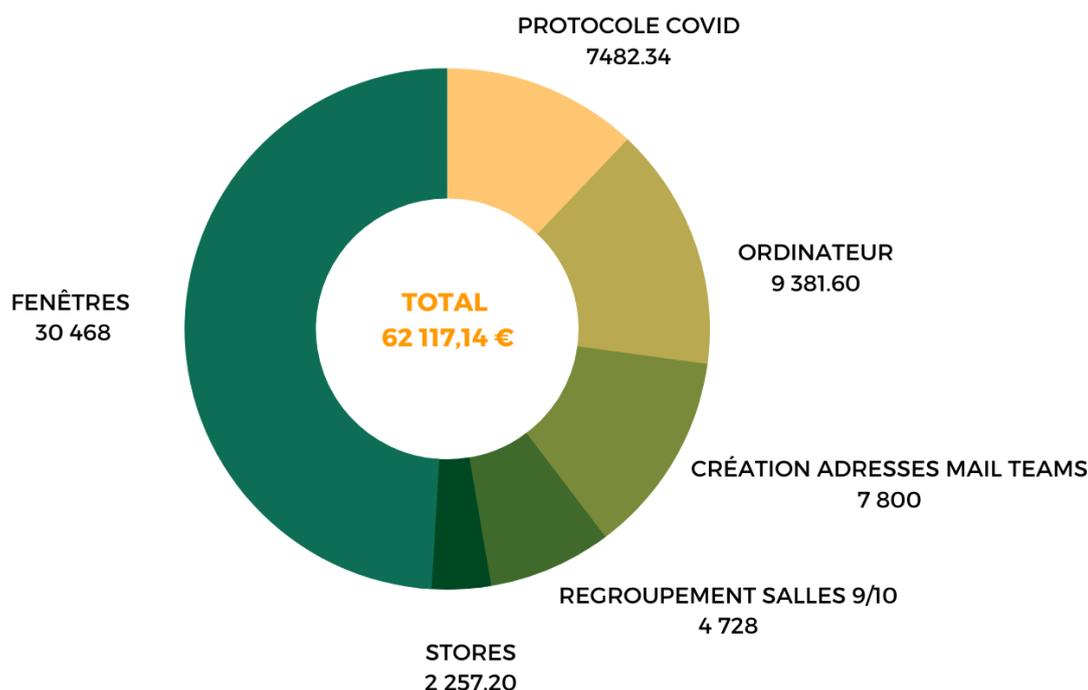
Comme chaque année, le Directeur adjoint en charge de la gestion du patrimoine à l'Horizon, a proposé et piloté un certain nombre de projets pour l'amélioration ou la sécurisation des conditions de travail des salariés et de formation des étudiants.

Protocole COVID	PRIX
Poteaux gel hydroalcoolique	1 003,20 €
Gel hydroalcoolique	467,87 €
Masque	4 796,23 €
Solution désinfectante	83,10 €
Visière	276,28 €
Plexiglass	471,66 €
Lingettes	384,00 €
TOTAUX	7 482,34 €

En 2020, L'Horizon a surtout investi avec l'aide de la Région Ile de France dans le numérique et l'achat de matériel informatique : 13 ordinateurs portables et mise en place de la plateforme TEAMS qui a nécessité la création d'adresses mails étudiants sous le même format que celles des salariés ----@cfhorizon .com ainsi que la migration de ces quelques 210 adresses vers la plateforme TEAMS. En effet, notre volonté de maintenir la continuité administrative et pédagogique a nécessité d'investir dans des ordinateurs portables, permettant ainsi aux salariés de poursuivre leurs activités professionnelles durant les différentes périodes de confinement et aux étudiants un accès plus confortable aux cours et interventions en visio-conférence.

TEAMS, à terme, pourrait suppléer à MOODLE que nous projetons d'acquérir. Accessible et fonctionnel, moins coûteux que MOODLE, Teams correspond assez bien à nos besoins en formation.

En 2020, L'Horizon a également investi avec l'aide de la Région Ile de France dans l'aménagement de 2 petites salles en 1 grande salle. En effet, nous avons fait le choix d'ouvrir la cloison entre la salle 9 et la salle 10, cette dernière étant très peu utilisée. Nous gagnons ainsi une grande salle avec une capacité d'accueil de 40 places soit ½ promotion d'étudiants.



Conclusion et perspectives globales 2020.

Force est de constater que des nombreux changements se sont opérés au sein de notre institution au cours de l'année 2020. Néanmoins ces mouvements amènent une dynamique différente, qu'elle soit impulsée par les embauches de salariés avec des profils quelque peu différents, par des aménagements au sein des domaines ou modules de formation ou bien encore par les réajustements des activités administratives.

A nouvelle gouvernance, nouvelle dynamique d'équipe.

Il conviendra de stabiliser l'équipe des formateurs et l'équipe administrative, avec une réorganisation à terme à prévoir autour des activités et tâches des postes notamment des assistantes administratives car les sollicitations de nos tutelles sont de plus en plus nombreuses et chronophages (Solstiss, module apprenant, Parcoursup, arrivée de Parcourplus, Qualiopi, Odessa, certifications, etc.)

L'augmentation des effectifs d'étudiants entrant en première année est encore significatif, avec cette année une demande plus importante pour la formation en voie d'apprentissage. Si cette tendance se confirme nous aurons à renforcer notre communication auprès des employeurs et des candidats.

Bien qu'éprouvante, la crise sanitaire a permis d'explorer de nouvelles modalités de travail qui à terme pourraient se pérenniser, assurer une continuité pédagogique tout en garantissant un accueil de qualité. Se servir du numérique et du distanciel comme un OUTIL au service du pédagogique, pourrait être un sujet de réflexion à venir aussi bien sur la formation initiale que pour la formation professionnelle continue.

Des inquiétudes, néanmoins subsistent. En effet, les orientations ministérielles laissent encore planer des incertitudes, notamment d'un point de vue financier, car à ce jour aucune subvention n'a été débloquée en faveur des EFTS pour pouvoir surmonter les surcoûts liés à la réforme 2018 du diplôme. Nos demandes et nos relances restent à ce jour lettre morte, c'est pourquoi il convient de rester prudent, et face aux décisions à prendre, anticiper, réfléchir, afin d'adapter au mieux notre offre de formation. Le surcoût engendré par les certifications s'annonce conséquent. Nous aurons en 2021 des chiffres précis avec 2 promotions en cours de certification (17 journées de certifications à organiser et quelques 60 jurys constitués)

Le développement de la recherche action s'engage progressivement et devrait devenir un axe de travail au sein de l'Horizon, impliquant formateurs, étudiants et professionnels. L'engagement dans le programme ECCHE, nous projettera vers la recherche de nouveaux partenariats européens.

Nous aurons également à réfléchir au développement de l'offre de Formation Professionnelle Continue, avec des propositions de formats numériques afin de nous adapter à la demande de certains secteurs mais aussi de nous situer dans un nouvel espace concurrentiel.

Enfin, les démarches ont été engagées en fin d'année et devraient pouvoir concrétiser notre intégration au sein du réseau UNAFORIS, nous permettant ainsi de nous situer dans les activités de ce réseau, au cœur des enjeux politiques des EFTS et surtout d'accroître notre visibilité et surtout notre notoriété.

Merci pour leur contribution à Blandine Ayoub, Fortuna Seydou, Marie-Caroline Lavaud, Renata Prado-Martin et Catherine Sacchetto.

RAPPORT D'ACTIVITE 2020



Centre de Formation L'HORIZON

Spécialiste de la formation aux métiers de la petite enfance

6 rue Paul Bert, 92240 MALAKOFF

Tél. 01 55 48 93 50

contact@cfhorizon.com



