
RAPPORT D'ACTIVITE 2023



6 rue Paul BERT
92240 MALAKOFF
Tel : 01 55 48 93 50
WWW.CFHORIZON.FR
Scolarite.eje@cfhorizon.com



RAPPORT D'ACTIVITE 2023

SOMMAIRE

INTRODUCTION	4
L'HORIZON DANS SON ENVIRONNEMENT INSTITUTIONNEL 2022 : RESEAUX ET PARTENAIRES	TUTELLES, 5
Dans ses liens avec les tutelles et institutions partenaires	5
Dans ses liens avec un réseau d'employeurs et terrains de stage	6
Dans ses liens avec des réseaux partenaires	6
Dans ses partenariats institutionnels autour de la recherche et de la mobilité internationale	7
Le programme Erasmus 2021-2027	8
LA FORMATION INITIALE EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS.	9
Le recrutement des candidats à la formation	9
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
Initiation à la recherche	12
Stages ou Périodes de Formation pratique au cours du cursus de formation	12
LA MOBILITE INTERNATIONALE DES ETUDIANTS, APPRENTIS ET MOBILITE EQUIPE	17 17
Mobilité internationale en 2023	17
ECHE ERASMUS 2021 2027	28
LA RECHERCHE	29 29
LE DIPLOME	30
Objectifs et perspectives 2023	32
L'EQUIPE	33
La formation continue de l'équipe	34
LOCAUX ET INVESTISSEMENTS	34
CONCLUSION ET PERSPECTIVES GLOBALES 2023	35

INTRODUCTION

Depuis la pandémie qui a frappé le pays, certains secteurs sont en souffrance, et notamment le secteur du sanitaire et social. Certains métiers, comme celui d'éducateur des jeunes enfants, attirent moins les jeunes générations. L'horizon, comme la plupart des EFTS d'Ile de France, a vu ses effectifs diminuer à la suite d'une baisse des candidatures Parcoursup de 30%. Paradoxalement, l'employabilité reste très forte faisant face à une pénurie significative de professionnels en poste.

Parallèlement nous constatons depuis plusieurs années, des difficultés de plus en plus grandissantes chez les étudiants que nous accompagnons, difficultés cognitives, troubles des apprentissages, fragilités psychologiques, précarité, autant de situations à prendre en compte individuellement, et qui demandent une grande disponibilité des formateurs les amenant à changer leur posture d'accompagnement.

L'équipe est en perpétuel questionnement quant à la manière d'accompagner au mieux ces étudiants jusqu'au diplôme d'état et doit poursuivre sa réflexion quant à de nouvelles formes d'interventions pédagogiques et d'accompagnement, de nouvelles modalités de travail et de transmission.

La Formation professionnelle continue suit son développement avec 50 journées pédagogiques proposées en Intra (formations sur site) soit 297h de formation et près de 500 professionnels formés et 85 professionnels formés pour 14 stages **en inter** (à l'Horizon) soit une moyenne de 6 personnes ce qui a été très apprécié par les professionnels.

Les stages ont malheureusement subi deux vagues de COVID qui ont provoqués certaines annulations, souvent au dernier moment. Une dizaine de stage a dû être annulée faute de participants, de ce fait certains stages n'ont pas été reconduits dans le nouveau catalogue.

Le nouveau catalogue a été entièrement réalisé en interne en version dématérialisée et disponible très facilement sur le site. L'inscription est facilitée et nous permet d'être plus visibles et plus réactifs.

Il est envisagé pour 2023/2024 de créer un module « socle de base » de 120 heures, non certifiant, non diplômant, pour pallier au faible niveau de certains étudiants sélectionnés.

L'axe recherche Poursuit son développement avec la production d'articles d'étudiants dans la Revue Métiers de la petite enfance

Présentation du travail de Stéphanie et Sophie Greard au séminaire petite enfance du CRFPE de Lille Divers projets sont en cours d'études, Projet de dossier entre partenaires mobilité sur l'actualité du secteur (Québec, Portugal, Belgique, France) ainsi qu'une demande de recherche Conseil d'Europe « itinéraires culturels »

L'année 2023 est également marquée au niveau institutionnel, par le cinquante-et-unième anniversaire de l'Horizon. Célébrer cet événement avait pour objectif de faire le lien entre l'histoire de l'Horizon et son avenir en axant les interventions autour de la mobilité tout en faisant participer les étudiants au travers de leurs témoignages de mobilité mais également nos partenaires en Europe.

Cette journée a donné lieu à la réalisation d'un film documentaire de 10 minutes, à la décision de nommer un formateur « référent mobilité » pour activer la préparation pédagogique et culturelle des étudiants qui partent à l'étranger.

Et au projet d'un documentaire vidéo qui sera réalisé par la responsable du CEGEP (Canada), notre premier partenaire en mobilité.

L'Horizon dans son environnement institutionnel 2023 : Tutelles, réseaux et partenaires

Dans ses liens avec les tutelles et institutions partenaires

La DRIEETS (Direction Régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) ; 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 DRIEETS, 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 3 **formateurs-docteurs**, Valeria Barbosa, Sebastian Maxim et Tomoko Nomoto 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 formatrices de l'Horizon, Estelle Cheminat, Sophie Gréard, et **Stéphanie Raineri** sont sollicitées sur cet objet, et se saisissent avec sérieux et efficacité du suivi et de la mise en œuvre pédagogique de ce module.

Ce partenariat tend à se **renforcer avec le projet d'une journée partagée (prévue au printemps 2023) rassemblant les étudiants des centres de formation partenaires et étudiants de la licence Sciences de l'éducation de l'UPN.** **+projet de passerelle en partenariat avec nanterre**

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 4ème 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.

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 s'est significativement confirmée pour les candidats et étudiants en formation, avec une hausse significative des candidatures pour l'apprentissage en 2022.

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

Cette année, nous avons pu proposer 2 journées portes ouvertes et renouveler le 15 mai le forum emploi en format hybride (interventions en visio ou présentiel) et les professionnels ou maîtres d'apprentissage aux réunions formateurs terrain, tout en maintenant également les rencontres en visio-conférence, permettant aux professionnels qui ne peuvent se déplacer de maintenir le lien avec l'équipe.

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 réelle cohérence d'ensemble pour un diplôme qui reste national. La coordination de cette instance en est assurée par Valérie Naeye.

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.

UNAFORIS :

Notre intégration au sein du réseau UNAFORIS, permet à l'Horizon, seul centre mono-filière EJE d'île de France, de se situer dans les activités de ce réseau, au cœur des enjeux politiques des EFTS, d'accroître notre visibilité et notre notoriété. Valérie Naeye est à présent engagée au sein de la plateforme Ile de France, dans 1 groupe de travail « groupe finance » qui, en 2021, a surtout élaboré autour des surcoûts liés à la réforme. En 2022, La directrice prend une place plus active au sein de la plateforme, en tant que représentant du COPIL UNAFORIS Ile de France. Le COPIL est un interface entre UNAFORIS Ile de France, ses représentants, directeurs d'établissement du sanitaire et social et nos interlocuteurs de la DRIEETS, les inspectrices des académies d'île de France et les représentants du Conseil général . Un espace de partage autour des difficultés que rencontrent les EFTS dans leur quotidien, les questions soulevées peuvent ainsi être transmises aux ministères.

Cet espace de dialogue permet de donner à voir notre activité au sein des EFTS, d'y récupérer des informations essentielles pour la gestion des centres de formation et bien au-delà , d'évoquer la formation des EJE, les réalités des terrains et indirectement de faire exister l' Horizon à ce niveau politique.

+ séminaire de réflexion à ajouter

CAF des Hauts de Seine

Le centre de formation L'Horizon fait intervenir depuis 16 ans la CAF des Hauts de Seine afin que les étudiants comprennent le rôle et les missions du représentant de la branche Famille de la Sécurité sociale sur le département.

En novembre 2021, la CAF des Hauts de Seine a proposé à Sophie Cintrat Le Guyader, formatrice responsable du module « politiques familiales », de devenir membre de son conseil d'administration. Cette proposition reposait sur son expérience professionnelle dans le domaine de la Petite Enfance ainsi que sur sa connaissance des formations préparant aux métiers de la Petite Enfance. Ce mandat a pris effet en avril 2022 suite à sa désignation par le Préfet de Région en tant que personne qualifiée. Dans la cadre de ce mandat, le centre de formation permet à Sophie Cintrat Le Guyader de participer durant son temps de travail aux réunions du Conseil d'Administration et aux réunions des Commissions d'Action Sociale. Comme l'ensemble des membres du Conseil d'Administration, Sophie Cintrat Le Guyader participe au vote des budgets annuels, contribue à l'adoption du règlement intérieur d'action sociale, concourt à l'attribution des aides financières aux partenaires ou aux allocataires ...

Dans la Commission d'Action Sociale, Sophie Cintrat Le Guyader prend part à l'élaboration et à la mise en place des politiques sociales et familiales de la CAF.

Valérie Naeye, Directrice, intègre le comité thématique « Petite enfance » du Schéma Départemental de Services aux Familles (SDSF) des Hauts de Seine. La question de l'attractivité des métiers de la petite enfance y sera centrale et notre regard/ position en tant que centre de formation vient nourrir les échanges et nous positionne sur le territoire des Hauts de Seine auprès de nos interlocuteurs : CAF 92, coordinateurs petite enfance, Pôle emploi, responsables de structure, préfecture des Hauts de Seine.

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

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). Un projet de documentaire sur l'entente établie entre le CEGEP Montmorency et l'Horizon est à l'étude pour 2023.

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).

+Projet MALAGA (Espagne) en cours et réflexion SUEDE

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.

L'avant- projet déposé pour l'adhésion à la nouvelle charte Erasmus a été validé et des liens nouveaux se sont établis entre L'Horizon et l'Ecole polytechnique de Benfica/ Lisbonne (Portugal).

Certification Qualiopi :

Tout au long de l'année 2022 et de façon méthodique, l'Horizon se mobilise afin de pouvoir répondre aux demandes du législateur dans le cadre de sa démarche QUALIOPi. Ce travail, de longue haleine, nécessite de rassembler un nombre conséquent de pièces en fonction de critères visant à prouver la qualité de notre formation, de la formation professionnelle continue et de la VAE à l'Horizon. La certification attribuée en décembre 2021 puis à donné lieu à un audit de contrôle **au printemps 2023.**

+AUDIT VALIDE

La Formation Initiale Educateurs de Jeunes Enfants.

Le recrutement des candidats à la formation

Pour la première fois l'Horizon a peiné à atteindre son effectif d'étudiants entrant en formation. Nous constatons une baisse générale d'attractivité pour les métiers du sanitaire et social, avec une baisse de 30% des effectifs au sein des formation EJE en Ile de France et parallèlement un engouement significatif pour l'apprentissage. Si cette tendance venait à se confirmer dans les années à venir, l'Horizon serait amené à se positionner sur le recrutement des apprentis et ses limites en terme financier.

Même si Parcoursup, en 2019, nous a donné une visibilité importante, particulièrement auprès des lycéens, nous constatons que le profil des étudiants change, avec une tendance qui se confirme quant à 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.

La sélection en 2022 :

Candidatures Parcoursup :

Nous avons eu 167 candidatures sur Parcoursup et 23 candidats qui se sont inscrits hors Parcoursup.

- 70 places proposées – 70 candidats appelés
- 151 candidats ont postulé pour la voie directe, dont :
 - 147 femmes
 - 4 hommes
- 38 candidats ont postulé pour la voie de l'apprentissage, dont :
 - 35 femmes
 - 3 hommes
- 11 candidates ont postulé pour suivre la formation en étant Maintien en Emploi ou Salariée en Formation

Classement Parcoursup :

Le classement des candidats inscrit sur Parcours et hors Parcoursup :

- 77 admissions

- 2 refus de candidats
- 92 candidats qui ont refusés
- 17 candidats qui ne sont pas venus passer leur entretien

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. Travail qui a pu s'achever 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 avait été d'une grande utilité pendant la période Covid, 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. Cet outil est toujours consulté par nos candidats et permet de découvrir notre centre et sa pédagogie à distance.

Le projet « INSTAGRAM » a vu le jour en 2022, alimenté par un groupe d'étudiants et supervisé par la Direction de L'Horizon , nous inscrivant ainsi dans une volonté de donner « à voir » , de partager la vie institutionnelle, les évènementiels par le filtre des étudiants, de nous faire connaître auprès du public et de diffuser les informations via leurs connaissances. Il est essentiel, face à la recrudescence pressentie, de poursuivre le travail de notre visibilité et par là même, notre influence.

Les journées Portes Ouvertes de L'Horizon

2 journées portes ouvertes ont été organisées 2022. Coordonnées par l'équipe de l'Horizon, les étudiants investissent toujours avec autant de motivation ces moments forts où ils ont plaisir à partager leur vécu et ressenti avec les futurs candidats à la formation.

ACTUALITES

Prochaine Journée Portes Ouvertes

Samedi 12 mars 2022

L'Horizon organise sa Journée Portes Ouvertes le samedi 12 mars 2022 au centre de formation à Malakoff

A NE PAS MANQUER !

Formateurs et étudiants vous accueilleront de 10h à 16h et vous feront découvrir notre centre de formation.

Votre pass vaccinal devra être présenté

[Plan d'accès](#)



La formation initiale des étudiants et des apprentis

Rentrée septembre 2023

Promotion 2022/2025 :

70 Étudiants sont rentrés en formation en 1ere année dont :

- 46 étudiants en VD dont 4 étudiants pôle emploi
- 21 apprentis
- 2 maintiens en emploi
- 1 salarié en formation

Promotion 2021/2024 :

93 Étudiants rentrés en septembre 2022, dont :

- 47 en voie directe et dont 5 Pôle Emploi
- 37 en apprentissage
- 2 en maintien en emploi

Promotion 2020/2023 :

78 Étudiants rentrés en septembre 2022, dont :

- 47 en voie directe et dont 6 Pôle Emploi
- 24 en apprentissage
- 1 salarié en formation
- 2 en maintien en emploi

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 la seconde session du DE EJE et l'organisation des 7 certifications s'est faite en interne. Même si nous constatons une organisation plus fluide, il n'en reste pas moins que la charge de travail pour les salariés demeure importante tant d'un point de vue organisationnel, administratif que pédagogique

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.

Nous avons fait le constat que les contenus et attendus d'un niveau Licence son quelque peu ardues pour certains étudiants ; de nombreuses adaptations ont été apportées par les intervenants, de façon à rendre accessibles tous ces contenus. L'année dernière nous avons fait le constat qu'il fallait travailler davantage avec les intervenants des modules Recherche, pour permettre à nos objets de formation (le mémoire par exemple) de tirer profit de la méthodologie et des contenus lors de ces séances. Cette année ce travail transversal a été réalisé et les modules de Nanterre sont devenus des appuis méthodologiques importants pour la réalisation du mémoire.

Un travail de coordination des modules de l'UPN à l'Horizon, par la responsable de la formation initiale et recherche, a permis un début d'articulation entre les modules Recherche de deuxième et troisième année et le module de première année nommé « le métier d'étudiant » mais aussi une réflexion plus globale autour d'améliorations et de propositions à amener dans le partenariat avec l'UPN.

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

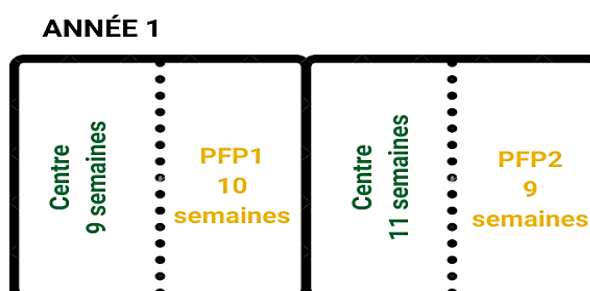
Les réunions de référents de stage :

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.

1

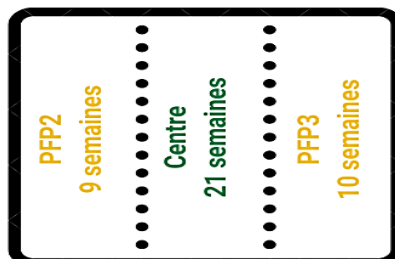
Le centre L'Horizon propose aux étudiants en voie directe, une première Période de Formation Pratique (PFP1) d'une durée de 10 semaines comprenant une semaine détachée du site qualifiant qui vise à approfondir certains aspects du projet d'accueil de la structure, et à confirmer le projet de formation 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.



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

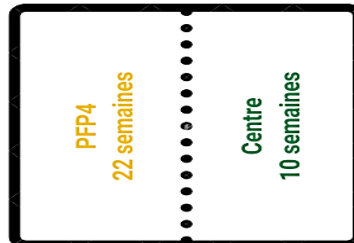
Au cours du semestre 4, l'étudiant engage une Période de Formation Pratique 3 (PFP3) d'une durée de 10 semaines comprenant une semaine détachée du site qualifiant. La PFP3 permet aux étudiants qui le souhaitent de réaliser un stage dans le cadre de la mobilité internationale en Europe ou dans le monde.

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 2023

ANNÉE 3



Pour les étudiants de 1ere année entrant en formation en septembre 2023

La période de Formation Pratique 1 (PFP1) de 10 semaines est positionnée au début de l'entrée en formation. 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.

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 en 2019 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 sont proposées. C'est pourquoi nous décidons d'alterner les rencontres en présentiel et en visio.

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 amont de l'entrée en formation, la réunion d'accueil des apprentis nous permet de communiquer toutes les informations importantes et de répondre aux questions de manière plus individualisée.

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 »).

En septembre 2023, l'Horizon compte :

- 21 apprenties sont entrées en 1ere année de formation EJE à l'Horizon,
- 32 apprenties en deuxième années dont 8 étudiantes en voie directe qui sont passées à la voie d'apprentissage en septembre 2022, et 8 apprentis ont changé d'employeur en 2022.
- 24 apprentis en 3eme année dont 2 apprenties passées de la voie directe à la voie d'apprentissage et 2 changements d'employeurs au cours de 2022.

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 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.

L'activité pédagogique :

La mobilité internationale des étudiants, apprentis et mobilité Equipe

Mobilité internationale en 2023

La mobilité européenne et internationale nécessite un accompagnement spécifique ainsi qu'une logistique opérationnelle qui vient transformer notre formation depuis plusieurs années et davantage encore en 2022.

Cette dernière, mobilisant des partenaires, obéit à des stratégies de rénovation, d'adaptation et de modernisation de notre appareil de formation.

Piloter la mobilité à l'international dans le cadre du programme Erasmus+ suppose des questionnements qui impliquent des chantiers encore en développement en 2023.

Mobilité stages

Dès la fin de la 1^{ère} année de la formation (semestre 2) et un an avant le départ, les étudiants et apprentis partis en stage Erasmus+ en avril 2022 ont été informés de la possibilité d'effectuer leur stage 3 à l'international dans le cadre du Module Démarche de Projet Mobilité (DF3) accompagnés par la Chargée de mission Mobilité Internationale, la directrice de l'Horizon et bien sûr en parallèle par leur accompagnateur de formation.

Ces ateliers de préparation encartés dans le module « Démarche de projet Mobilité Internationale » s'effectuent en plus des temps d'ADR pour les accompagnateurs de formation.

Ce module spécifique est conçu pour interagir avec eux 13 mois en amont du stage : il a été élaboré à l'Horizon par l'équipe Mobilité tout au long des années de pratique et de documentation sur le programme Erasmus+ complexe et changeant pour accompagner au mieux les étudiants et apprentis, dans la recherche et la formalisation d'un stage Erasmus+. Le Centre l'Horizon est évalué à la fin de chaque programme et la notation a une influence sur notre enveloppe budgétaire suivante ! Ce module permet de les engager dans les attendus du programme et de leur stage 3 afin d'augmenter leurs chances d'identifier un stage de qualité et formateur.

Avant le stage

Au début, les étudiants et apprentis sont nombreux à vouloir partir en mobilité ! Ce sont donc 27 étudiants et apprentis mi-2021 qui se sont inscrits dans cette démarche pour avoir accès aux informations générales du dispositif 2022 et s'inscrire dans le processus de préparation.

Ils ont été invités une fois par mois à se regrouper en atelier de préparation, et l'Erasmusdays en octobre 2023 pour rencontrer les ambassadrices de l'Horizon parties en mobilité en avril 2022, (peu nombreuses du fait du Covid (3)) et pour échanger avec les professionnels internationaux invités en visio conférence sur TEAMS.

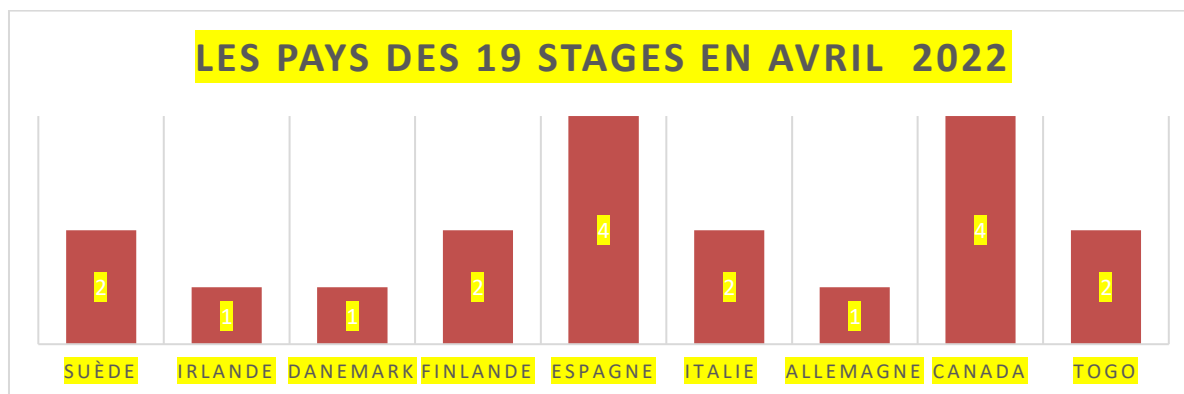
Au fur et à mesure des mois, 19 étudiantes et apprenties sont restées assidues aux Ateliers de préparation mobilité mensuels et ont découvert les attentes de notre établissement, les moyens d'identifier un établissement en Europe ou dans le monde, et finalement ont abouti leur démarche pour un départ début avril 2023.

Elles ont effectué souvent sur leur temps personnel des recherches sur le pays souhaité, son organisation, le champ des politiques sociales et de la petite enfance, les formations des professionnels

intervenant auprès des jeunes enfants, les programmes éducatifs en œuvre ou non dans le pays visé, le système politique en vigueur, les organisations du pays... etc.

A l'aide d'un porte folio dont nous encourageons l'utilisation, nous les incitons à se préparer à ce déplacement géographique, personnel et professionnel. Depuis la réforme du DEEJE e les étudiantes ont une deuxième année très chargée en termes de production de dossiers et d'écrits ; malgré cela elles sont toujours aussi nombreuses à décider de partir...

- **Les pays de destination choisis en 2023**



En parallèle de ces démarches liées à leur recherche de stage qui commencent souvent par le choix d'un pays, nous les engageons à découvrir les réalités des pays et le programme Erasmus+ afin d'évaluer la faisabilité d'un stage mobilité.

Les étudiantes et apprenties réalisent parfois très vite que la mobilité n'est pas de tout repos ! Aussi, elles apprennent à anticiper et prennent conscience des éléments à rechercher pour la mise en œuvre d'un stage Erasmus+. Elles apprennent aussi à s'organiser et à s'orienter dans ce module : si elles participent aux ateliers, elles savent que leur AF est une ressource importante, de même que le centre de documentation...

En fonction de leurs questions nous répondons au mieux chacun de notre place à leur désir de « faire Erasmus ». Nous leur rappelons que nous les soutenons mais qu'elles peuvent aussi renoncer à tout moment si elles découvrent que ce n'est pas réalisable dans leur vie. Il n'y a pas de pression à partir en mobilité.

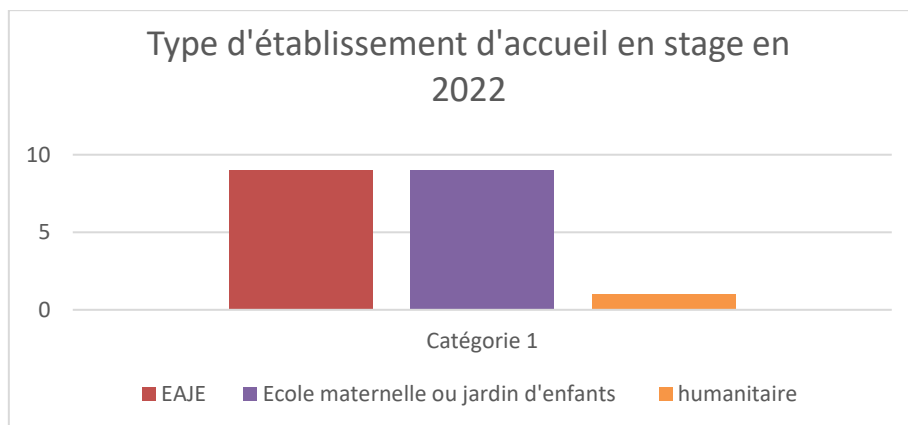
Nous leur proposons de s'appuyer sur le porte folio créé à cet effet pour conserver les éléments de leur recherche de stage et pour se saisir petit à petit de la démarche du projet : Partir où ? pourquoi là ? Comment se documenter ? Avec qui ? Quelle structure ou pédagogie ? Avec quel Budget et quelle garantie de sécurité ? qu'elle soit sociale, civile, ou de rapatriement, elles doivent s'informer et répondre dans ces questions rébarbatives d'assurance pour avancer dans leur choix en parallèle de leur recherche de stage.

Nous procédons par étape en envisageant chaque étape comme une démarche acquise supplémentaire avec des questions résolues : il y a bien un « avant » qui dure 13 à 14 mois, un « pendant » entre 4 et 9 semaines (un ou deux mois) et un « après » d'environ de 4 mois jusqu'à l'Erasmusdays mi-octobre. La mobilité les occupe pendant 18 mois !

Pour entrer dans la réalité, financière du projet très rapidement, nous les informons sur les possibilités de bourse Erasmus+, les taux en fonction du pays, les critères et les choix possibles par exemple avec le choix d'un mode de transport éco responsable, ou comment choisir son logement local en fonction

de ses moyens et besoins (privé, familles d'accueil, colocation, au pair en échange de service) et au cout et niveau de vie du pays (restauration, transport, loisirs...).

- **Le choix des établissements d'accueil en stage :**



Les 19 étudiantes et apprenties effectuent leur recherche et gardent en tête les exigences préparatoires : Lorsqu'elles ont une réponse favorable, nous vérifions en questionnant sur les échanges avec le contact de la structure, au besoin, nous entrons en relation pour un complément d'information (sur l'encadrement et l'évaluation de fin de stage). Puis nous entrons dans une nouvelle phase plus administrative : Complétion et signature de la Convention pédagogique de L'Horizon traduite en langue locale (en 2022 en anglais, en Italien et en espagnol) et du Kit Erasmus+ (contrat ERASMUS+ entre l'Horizon et l'étudiante ou apprentie) , et le contrat pédagogique et charte Erasmus+.

Pour les apprenties :

Les apprenties ont toutes été accompagnées pour formaliser leur demande de validation préalable auprès du CFA Adaforss et pour formaliser leurs conventions Adaforss.

Complétion de la demande d'autorisation du CFA Adaforss (annexe 6) pour accéder à la Convention de mise à disposition ou convention de mise en veille du contrat (selon le format du stage des apprenties) :

Une mobilité courte n'excède pas quatre semaines, c'est 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 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...

4 apprenties ont réalisé un stage en Europe en 2022 dont les durées diffèrent :

- 3 apprenties ont réalisé une mise à disposition de 9 semaines format Erasmus+ mobilité longue avec suspension de salaire pour une mobilité en Allemagne (Berlin), en Italie (Rome) et en Suède (Stockholm).
- Une apprentie a réalisé un stage de 4 semaines à Helsinki en Finlande.

Les étudiantes et apprenties ont de nombreux dossiers en deuxième année, la charge de travail est importante. Néanmoins nous mettons à leur disposition un outil de repérage, le porte folio afin de collecter des informations sur le pays, la structure et le contexte éducatif dans lequel, elles s'engage.

• **Durée des stages :**

L'ensemble des stages pour les étudiantes en voie directes et pour 3 apprenties a été de 9 semaines, format Erasmus+2020 à l'exception d'une apprentie qui a choisi de partir 4 semaines hors employeur en Finlande.

• **Langues étrangères :**

Test et cours en ligne sur OLS : Sur 19 mobilités, 13 étudiantes et apprenties ont été concernées par le renforcement de la langue étrangère de pratique sur le lieu de stage :

• **Préparation interculturelle :**

Avant le départ, en mars 2023, une préparation interculturelle mobilité d'une séance s'est déroulée avec deux groupes en aval du départ pour les accompagner aux déplacements prochains et aux chocs culturels possibles. Ce temps de préparation offre aux étudiantes et apprenties un cadre propice à la réflexion, à l'analyse quant à leur motivation, leurs projections, leurs attentes face à ce stage à l'étranger.

Les 2 groupes ont exprimés que ce stage s'apparente autant à une expérience professionnelle, à une séparation et que cette expérience leur permettra sans doute découvertes, culture, apprentissage, indépendance, échanges, dépaysement, partage, changement, plaisir, inconnu, ressources, ouverture au monde, adaptation, intégration, confiance en soi, et évolution ;

Les étudiantes et apprenties s'expriment dans ce groupe sur leurs attentes ou craintes :

- Trouver sa place durant ce stage : pouvoir observer, comprendre le fonctionnement du lieu de stage ...
- De l'existence du lien avec leurs formateurs ;
- Du décalage possible entre les attentes (fantasmes) et la réalité ;
- Comment réagir quand on est loin et seule ?
- Quitter sa famille pour la 1ère fois : de leur quête d'autonomie d'indépendance et appréhension
- Comment faire si l'on me demande d'adopter des comportements ou d'avoir des pratiques en contradictions avec mes valeurs ?

Une séance après le retour avec la même intervenante psychologue a été proposée pour adoucir le retour en juin 2023.

Question éthique essentielle qui a soulevé des échanges très riches et intéressants ;

La question du retour a aussi été abordée : la séparation, revenir au quotidien, ou comment transmettre et partager le vécu de cette expérience ?

La sélection des participants en 2021-2022 et 2022-2023 :

L'Horizon a établi comme à chaque nouveau programme des critères de sélection conformes à sa stratégie d'établissement et sa charte Erasmus+ : Les critères doivent être équitables, transparents, cohérents, documentés et accessibles par toutes les parties prenantes.

Les critères de sélection ainsi que les critères d'inclusion sont rendus publics sur le site de L'Horizon et ont été communiqués aux étudiantes et apprenties au début du module :

Les étudiantes et apprenties inscrites dans ce module ont reçu une Charte de l'étudiant Erasmus+ qui précise les droits et devoirs des étudiants ainsi que les différentes étapes du séjour Erasmus + ainsi que le taux des bourses Erasmus+.

Les éléments suivants y sont notamment mis en avant :

- Le droit de l'étudiant Erasmus à être conseillé/orienté par rapport à l'entreprise d'accueil et aux activités d'apprentissage à entreprendre (objectifs de stage)
- Le droit de l'étudiant Erasmus à être informé sur les visas / le logement / les assurances / La sécurité sociale...
- Le droit à l'égalité des chances et des conditions d'accès au programme Erasmus+ avec notamment la mise en place de pratiques transparentes mettant l'accent sur l'inclusion.
- Le droit à obtenir un préfinancement dans les 30 jours civils suivant la signature de la Convention par les deux parties ou dès réception de la confirmation d'arrivée et, au plus tard à la date de début de la période de mobilité.
- La reconnaissance de ce stage à travers le contrat pédagogique, l'attestation de stage, et l'évaluation de stage,
- L'information sur l'évaluation en ligne des compétences linguistiques et l'accès au soutien linguistique en ligne mis en place par la CE
- L'obligation de compléter le rapport du participant en ligne à l'issue de la mobilité.

Gestion des programmes Erasmus+ 2020, 2021 et 2022

En 2022, L'Horizon a piloté en même temps jusqu'à trois programmes Erasmus+ pour la mobilité des étudiantes, des apprenties et de l'équipe :

- Le programme Erasmus+ 2020 a été prolongé jusqu'en octobre 2022 du fait de la période COVID qui avait stoppé net les mobilités en 2020 et 2021 mais dont l'évaluation de l'Agence Française Erasmus+ Enseignement Supérieur a été communiqué à l'Horizon à la suite du rapport final réalisé en octobre 2022. Cette évaluation qualitative du 23/01/2023 rend compte de la qualité de notre dispositif d'accompagnement même si des points d'amélioration sont à prévoir notamment pour ce qui concerne l'équipe de L'Horizon :

- ANALYSE QUALITATIVE de l'agence française Erasmus+ »

« Conformément aux dispositions de votre convention de subvention, votre rapport final a été soumis à une évaluation qualitative pour laquelle vous avez obtenu la note de 74/100. L'analyse du rapport final témoigne d'un projet de qualité. Il démontre que les activités réalisées répondent aux attentes et aux objectifs de l'établissement permettant un renforcement de sa stratégie internationale.

Conformément aux attentes de la Charte ECHE, les processus liés à la mise en œuvre des mobilités détaillés dans le rapport sont adaptés et cohérents. Les étudiants bénéficient d'un accompagnement, un suivi ainsi qu'une préparation de qualité. La mise en place du cycle des ateliers d'accompagnement est une bonne pratique à conserver. La gestion des contrats et des paiements sont optimaux et la reconnaissance de la période de mobilité est assurée par l'établissement.

Les objectifs quantitatifs sont atteints dans leur totalité. Les taux de réalisation des mobilités et d'utilisation du budget sont optimaux et cela est très positif.

Les impacts sur les participants sont identifiés par l'organisme. La mobilité permet de renforcer de nombreuses compétences ; et l'établissement gagne en attractivité et

rayonnement international. La diffusion du programme se réalise par le biais de activités diverses qui permettent de valoriser les mobilités réalisées.

Ainsi, plusieurs pistes d'amélioration pourraient être envisagées afin d'optimiser encore davantage la gestion du projet :

L'agence vous encourage à l'utilisation des outils Europass (supplément au Diplôme, Europass Mobilités) car cela permettrait de valoriser ces mobilités au-delà de votre projet.

La mobilité du personnel est un levier pour développer la mobilité étudiante ainsi que l'internationalisation de l'établissement. Il serait intéressant d'apporter l'information nécessaire à sa mise en place lors de vos prochains rapports (information, sélection, accompagnement, reconnaissance, impact de la mobilité), car le rapport comportait peu d'éléments à propos de ce type de mobilité. »

- **Erasmus+2021-2027**, a pu être engagée dès janvier 2022 après un appel à projet réalisé en septembre 2021 pour les deux années à venir jusqu'en septembre 2023.
Les changements de plateforme et d'outils depuis le nouveau programme pour les 7 années à venir dans le digital (Erasmus Without Paper) produisent encore en 2022 des outils instables dont la gestion est difficile, ce qui nous a poussé à utiliser et privilégier notre programme 2020 prévu jusqu'en septembre 2022.
Néanmoins, l'introduction de nouvelles possibilités de mobilité dans l'enseignement supérieur a rendu les mobilités plus accessibles aux étudiants et apprentis (et aux membres de l'équipe) qui ne pouvaient auparavant pas toujours en bénéficier en raison, de leur statut d'apprentie ou d'étudiants actifs.
Les mobilités ont été adaptées à l'hybridation de l'enseignement qui a lieu dans l'enseignement supérieur européen et à la croissance rapide des échanges virtuels. L'objectif de ce nouveau programme étant d'élargir les possibilités chaque fois que le programme précédent a imposé certaines restrictions (telles que la durée de la mobilité, par exemple 9 semaines pour les étudiants et apprentis), la possibilité de plus de souplesse et de nouveaux objets nous enthousiasme : notamment la possibilité de stage Erasmus+ pour une mobilité hors Europe (plafonnée à 20% de notre budget) et le développement de stage de 4 semaines avec la mobilité hybride. **Nous avons pu valoriser pour la première fois deux stages Erasmus+ avec attribution de bourse au Canada se déroulant à partir d'avril 2022.**
- **Erasmus+2022** / Nous avons répondu à l'appel à projet Erasmus+2022 en juin 2022 pour les deux années à venir jusqu'en aout 2024.

Nous réalisons **chaque année mi-septembre un rapport intermédiaire** pour rendre compte de l'engagement de notre programme à mi-parcours et garantir ou non l'utilisation de notre enveloppe. En septembre 2022, nous avons déclaré dans notre rapport intermédiaire Erasmus+2021 que nous ne pourrions pas consommer l'intégralité du budget alloué du fait du prolongement de notre programme 2020 (non prévu avant le Covid). Nous avons prévu de réaliser autant de mobilité qu'avant le Covid, soit 14 stages Erasmus+ stage.

A noter également que les 14 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.

Comme chaque année, une nouvelle grille de critères d'attribution des bourses Erasmus aux étudiants a été réalisée pour 2021-2022. 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 en 2022 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 a été réévalué par le Bureau de l'Horizon avec un don de 300€ par porteur de projet quel que soit le projet de mobilité, européen ou non.

Pendant le stage :

La finalité de la période de formation pratique 3 est l'acquisition de compétences en lien avec le référentiel professionnel EJE et la construction d'une identité et d'un positionnement professionnel. Cette période de stage mobilité est possible sans la référence d'un EJE étant donné sa durée. L'évaluation de stage est réalisée en fin de stage dans le livret de formation et permet l'évaluation de la progression de l'étudiant sur son stage.

• Modalités de suivi pendant le stage mobilité :

Dans le cadre des conventions pédagogiques, les objectifs sont débattus et adaptés en fonction du projet recherché, des besoins, des possibilités et du type d'établissement, en tenant compte des impératifs (dates, fonctionnement, encadrement ...) et avec l'avis de l'AF (accompagnateur de formation référent de l'étudiant). En lien avec son accompagnateur de formation, des séquences d'ADR seront planifiées pendant la mobilité stage. L'accompagnateur de formation reste en lien par mail, téléphone ou sur TEAMS pour échanger avec l'étudiant en mobilité. L'étudiant peut solliciter l'équipe mobilité de L'Horizon à tous moments en cas de besoin ou de difficulté dans le pays

Après la mobilité

A leur retour les étudiants ont été accueillis lors d'une journée d'accueil spécifique autour de la mobilité stage en présence de l'équipe mobilité, des Accompagnateurs de formation puis ont bénéficié d'un temps de débriefing avec l'intervenante psychologue. Un ADR a été positionné dès le lendemain avec les AF.

Les étudiantes ERASMUS+ se sont toutes évaluées sur OLS pour tester leur progrès linguistique et ont produit leur rapport ERASMUS+ sur la plateforme et rapportées leurs attestations à L'Horizon.

Un atelier post mobilité s'est déroulée la semaine suivante pour construire le fil rouge de l'Erasmusdays 2022 en octobre :

En octobre 2022, nous avons organisé un Erasmusdays 2022 haut en couleur lors de l'anniversaire des 50 ans de L'Horizon autour du thème de la petite enfance en Europe avec un Focus sur la Petite enfance en invitant des acteurs en visio conférence sur TEAMS tout au long de la journée :

- Portugal avec Tiago Almeida,

- Belgique (Geert De Raedemaeker, responsable de la formation Coach pédagogique à ErasmusHogeschool à Bruxelles avec qui L'Horizon a un partenariat),
- Allemagne (Emilia Picquenot, parent de la Kita franco-allemande Domino à Berlin) ,
- Finlande (Gilles Galibert directeur d'un jardin d'enfants Franco Finois à Helsinki)
- Et au-delà de l'Europe, au Canada (avec Chantal Berube, professeur au CEGEP Montmorency en Techniques d'Education à l'Enfance)
- Une ancienne étudiante de L'Horizon, EJE qui a vécu la mobilité à l'Horizon,
- Le groupe d'apprentis partis en voyage d'étude en Italie du nord dans le cadre du module « Expression de la diversité » en mai 2022.

Nous avons lors de cet Erasmusdays2022, pu présenter l'évolution de la mobilité à l'Horizon avec le programme Erasmus+ qui fête ses 35 ans en 2022 et La (trans)formation des apprenants et de l'équipe à travers les expériences de mobilité : le contact avec les ambassadrices (étudiantes, apprenties, et membres de équipe de l'Horizon) dans les stands autour de stage en Espagne, Italie, Irlande, Danemark, Suède, Allemagne, Finlande, Canada, et Togo.

Mobilité courte / un voyage d'étude pour 5 apprentis et une étudiante en Italie du nord du 9 au 13 mai 2022 :

Au travers cette mobilité, 5 apprentis et une étudiante en voie directe en 3^{ème} année souhaitent découvrir la diversité des pratiques, les pédagogies, l'accueil du jeune enfant en Italie du Nord dans le cadre du module « expression de la diversité » en mai 2022 durant 5 jours. Il leur semblait important d'avoir un regard ouvert sur d'autres pratiques dans leur construction d'identité professionnelle.

Le choix du lieu et du projet c'est fait entre eux sans l'intervention de l'équipe pédagogique. En revanche, en concertation avec l'équipe pédagogique, ils ont rattaché leur projet autour du module de la diversité.

Leur projet était d'aller à la rencontre des pratiques auprès des jeunes enfants en Italie durant 5 jours pour rencontrer, échanger, apprendre et questionner leurs propres pratiques sur le terrain, en France. Ils ont visité des structures dans plusieurs villes : Conegliano, Venise Bologne avec une journée sur Réggio d'Emilia.

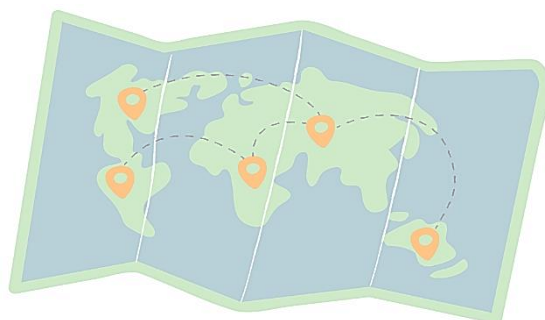
Les types d'établissement visité ont été :

- Une école maternelle à Conegliano.
- Deux crèches faisant partie d'une association à Venise.
- Une structure de la protection de l'enfance près de Conegliano.
- Une structure innovante dans un espace de coworking, à Bologne
- Le centre national Loris Malaguzzi.

Le CFA Adafors n'a pas souhaité laisser partir les apprentis sans formateur. L'Horizon a proposé à un formateur d'être accompagnateur dans ce projet de voyage d'étude pour que le projet se réalise.

- **Préparation à la Mobilité des étudiants en 1ere année en 2022 pour un départ en avril 2023**

Dès le mois de mars 2022, avant même que les étudiants de deuxième année ne partent en mobilité en avril 2022, une nouvelle promotion entre dans la Démarche de Projet Mobilité Internationale : 29 étudiants et apprenties en 1ere année s'inscrivent en Démarche de Projet Mobilité : Ils seront 20 fin 2022 et partiront en avril 2023... le récit sera donné dans le rapport d'activité 2023.



Mobilité de formation pour l'équipe de l'Horizon en 2022 :

Le programme Erasmus+2020 a permis 4 mobilités de formation pour 3 personnes en 2022 :

- Valérie Naeye, Directrice et Maria Renata Prado Martin directrice adjointe ont effectué 3 jours de mobilité de formation (STT) du 16 au 18 mai 2022 avec un financement Erasmus+2020 à la Escola Superior de Educação de Lisboa, Departamento de Ciências Humanas e Sociais afin de rencontrer Tiago Almeida, Professeur et d'échanger avec lui et son équipe autour des

enjeux de formation, de pédagogie et d'accompagnement des équipes et des étudiants, des dispositifs d'accompagnement de formation, et visiter des structures en lien avec l'Université pour les stages des étudiants.

- Maria Renata Prado Martin et Marie Caroline Lavaud ont effectué deux jours de formation STT à Erasmus Hogeshool à Bruxelles les 20 et 21 septembre 2022 pour rencontrer Geert De Raedemaeker, responsable du département Coach pédagogique pour échanger autour de notre actualité de formation, des enjeux de pédagogie et d'accompagnement des équipes et des étudiants, et sur les perspectives de la mobilité européenne des équipes et des étudiants dans le cadre du nouveau programme Erasmus+21.

L'ensemble des mobilités STT prévues sur ce programme Erasmus+2020 ont été réalisées.

- Le programme Erasmus+ 2021, a permis à deux formateurs, Stéphanie RAINERI et Christophe MAYOLINI d'engager 3 jours de mobilité de formation (STT) à Budapest sous la responsabilité de l'Université Eötvös Lorand du 7 au 9 juin 2022. Ils ont été accueillis par Anna Bereczki, Professeur qui était venue en mobilité STT à L'Horizon en 2018. Les objectifs étaient de renforcer les liens pour partager les savoirs et savoir-faire autour des approches éducatives et les systèmes d'accueil de la petite enfance ; Découvrir les pratiques de l'université pour former les éducateurs intervenant autour du jeune enfant, effectuer des rencontres et découverte des terrains de stage des étudiants ; Visiter une institution historique : Pikler House (Loczy), et évaluer la possibilité de construction d'un partenariat pour de futures mobilités de formation concernant les formateurs ou enseignants et les étudiants des 2 pays concernés (mobilité hybride et stages ERASMUS).

Il reste à réaliser sur ce programme 5 mobilités de formation et d'enseignement avant fin septembre 2023 pour effectuer ce que nous avons déclaré réaliser en octobre 2022. Les projets en 2022 sont de nous rapprocher de l'école de sciences sociale au Portugal afin de signer un accord partenarial, et de réaliser deux mobilités d'enseignement à Bruxelles (pour une formatrice de l'Horizon et la directrice adjointe) enfin de réaliser une mobilité de formation à Rome et à Malaga où le programme Dream nous a permis de créer du lien avec l'université de Malaga, département des sciences de l'éducation.

Conclusion :

Erasmus+ est, par essence, un "vecteur de l'internationalisation des établissements" et depuis notre premier agrément Erasmus, ce modèle s'est imposé comme un modèle qui, a mis cette dimension au cœur du fonctionnement et des projets de notre établissement.

L'optimisation passe par la constitution d'une équipe projet bien coordonnée entre les différentes fonctions mobilisées sur un projet Erasmus+.

- Le représentant légal doit acter les décisions formelles sans oublier de les formaliser, et conserver les taux groupes pays, critères de sélection, calendrier, le cycle de vie du projet, et la stratégie 2021-2027.

- Le chargé de projet Erasmus+ et les référents pédagogiques doivent se tenir régulièrement et mutuellement informés afin de coordonner leurs actions auprès des participants, des partenaires, et de l'Agence,
 - La fonction comptable a des obligations de méthode, nationales mais aussi européennes, en lien avec le programme E+.
- En conclusion, gérer un projet de mobilité n'est pas simple et fait appel à des compétences croisées.



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.

L'Horizon soutient le développement des mobilités de formation et d'enseignement, et cherche 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 : interculturelité, 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.

D'où la nécessité d'identifier d'autres établissements d'enseignement supérieur Européen pour pouvoir engager des partenariats de coopération, (action clé 2) entre nos 3 établissements et s'engager dans un programme intensif hybride avec des groupes étudiants et de personnels.

Ceci engage notre EFTS dans 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 spécialiste dans le secteur.

Départ de Renata

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.

En 2022, nous avons avancé dans la mise en place de la recherche avec :

- La publication ouvrage Renata « l'attention médicamentée – La ritaline à l'école – cet ouvrage ouvre une discussion importante sur l'utilisation de médicaments chez les enfants, en particulier à l'école.
- La mise en page et reliure Dream en 35 exemplaires
- L'axe publication des étudiants a été accentué
- Une mini-enquête a également été menée pour comprendre les choix de parcours des étudiants de troisième année.
- Deux formatrices, Stéphanie et Sophie Greard, ont présenté leur travail au séminaire petite enfance du CRFPE de Lille, offrant une opportunité de discuter de leurs recherches en cours.
- De plus, un projet de dossier entre partenaires de mobilité a été lancé pour discuter de l'actualité du secteur dans différents pays, dont le Québec, le Portugal, la Belgique et la France.
- La demande de recherche du Conseil d'Europe sur les itinéraires culturels souligne l'importance de la recherche dans la compréhension des enjeux culturels et sociaux actuels. Cette participation comme membre du Conseil d'Europe a été déclinée.
- Mise en place d'une recherche liée à la formation de Nieves Garcia, dont voici un résumé : « La professionnalisation via la formation est un processus complexe où les dimensions biographiques, familiales et sociales sont mises en tension avec l'intégration de nouveaux éléments identitaires constitutifs du métier choisi. Différents questionnements peuvent traverser les étudiants en formation, tels que : qui suis-je ? Quels liens puis-je faire entre mon histoire et mon choix d'orientation professionnelle ? Ce séminaire vise à mettre en lumière ce type de questionnements et à amener l'étudiant à prendre conscience des enjeux du métier de la relation auquel il se destine. Il s'agit de créer les conditions pour que les étudiants puissent s'engager dans une historicisation de leur choix professionnel, en travaillant avec eux leur histoire familiale, sociale. Il s'agit donc de s'appuyer sur l'identité narrative pour développer l'identité réflexive ».

Le diplôme

En 2022, L'Horizon présente **73 candidats au Diplôme d'Etat** et affiche un taux de réussite de **94,5 %**

4 candidats ajournés :

- 2 étudiantes reprendront intégralement la 3eme année ayant échoué aux 2 principaux domaines de formation
- 2 étudiantes reprendront uniquement un domaine de formation tout en travaillant en faisant fonction d'EJE.



La formation professionnelle continue et la VAE

Le service de la formation continue a connu en 2022, un début d'année encore chaotique pendant quelques semaines en raison de petites vagues du COVID, ce qui a engendré peu d'inscription dans les stages du catalogue.

Malgré cela, nous avons connu aussi un essor particulier notamment sur les demandes d'interventions lors de journées pédagogiques. En 2022 nous avons pu accueillir une nouvelle formatrice référente, madame Nieves Garcia qui a prit rapidement la référence et le développement de notre offre d'analyse de pratique et d'intervention psychosociale.

Cette année nous avons aussi développé notre offre de formation 2023 par le biais d'un catalogue totalement dématérialisé et entièrement crée par notre assistante Christine Torres. Ce format plus moderne et plus pratique semble séduire notre clientèle car ce catalogue est très consulté et téléchargé depuis notre site.

Bilan 2022 en chiffre :

➤ **Les INTRA** (formations sur site)

Nous avons pu proposer 50 journées pédagogiques soit 297h de formation et près de 500 professionnels formés. Nous avons remarqué que les demandes étaient beaucoup plus nombreuses de septembre à décembre.

➤ **Les stages en INTER** (à l'Horizon) :

85 professionnels formés pour 14 stages soit une moyenne de 6 personnes ce qui a été très apprécié par les professionnels.

Les stages ont malheureusement subi deux vagues de COVID qui ont provoqués certaines annulations, souvent au dernier moment. Une dizaine de stage a dû être annulée faute de participants, de ce fait certains stages n'ont pas été reconduits dans le catalogue 2023.

Pour les stages de 2023 les inscriptions sont plus nombreuses et nous font croire à une réelle reprise. Nous réalisons actuellement une enquête de terrain qui nous permet d'élaborer le catalogue 2024 en répondant au plus près aux besoins des professionnels de terrains. Les structures petites enfance faisant face aujourd'hui à une réelle pénurie de personnel formé, les besoins évoluent.

➤ **La VAE :**

21 candidates accompagnées pour le DEEJE :

- 10 abandons (dont 3 dès le départ) ou report de dépôt du dossier
- 11 personnes présentées au jury :
 - o 5 candidates ont eu une validité partielle
 - o 5 ont validé la totalité du diplôme
 - o 1 candidate a échoué totalement

Nous avons pu comparer ces résultats à ceux de la région Ile de France et ils sont identiques, environ 50% d'obtention totale.

L'analyse des pratiques :

Nieves Garcia est à présent référente de toutes les demandes d'analyses de pratiques qui nous sont faites, les demandes sont en net augmentation du fait du décret de septembre 2021 qui rend obligatoire l'analyse de pratique auprès de tous les professionnels de la petite enfance. (6h par an et par personne). Pour 2022 environ 60 professionnels ont été accompagné dans le cadre de l'analyse des pratiques.

Objectifs et perspectives 2022

Nos échanges avec les responsables de structures petite-enfance nous ont permis de dégager un besoin grandissant de formations pour le personnel nouvellement recruté sans formation ni expérience dans ce domaine. Nous souhaitons développer dans notre catalogue 2024 une thématique « fondamentaux » où les connaissances et les outils de base seront abordés.

Notre souhait aussi serait de rendre nos formations du catalogue accessibles avec les fonds CPF (Compte Personnel de Formation) afin que toutes personnes salariées puissent nous solliciter de sa propre initiative sans dépendre de son employeur. Cette démarche nécessite une formation spécifique pour inscrire les formations au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles).

Fin 2022, un texte de loi, dont nous attendons le décret, modifie sensiblement l'accompagnement VAE et simplifie l'accès administratif qui est pour nous très lourd, ce texte souhaite aussi augmenter le nombre d'heures d'accompagnement. Nous espérons pouvoir grâce à ce nouveau dispositif proposer aux candidats un accompagnement plus conséquent et gage de réussite.

Enfin, l'accompagnement des pratiques se démocratise petit à petit au sein des structures et nous sommes de plus en plus sollicités pour cette activité, nous avons d'ailleurs renforcé notre équipe d'intervenants afin de pouvoir répondre aux demandes sur l'ensemble du territoire de l'Île de France.



L'équipe

Depuis septembre 2022, un remaniement de certains postes et missions ont été nécessaires, compte tenu de l'évolution actuel du métier de formateur sur l'ingénierie de formation mais également au niveau des directions et du développement incontournable des EFTS dans une période sociétale post COVID assez perturbée :

- Nomination d'un directeur adjoint, poste laissé vacant depuis 2021.
- Remplacement d'un départ en retraite sur un poste de formateur à 80% par un temps plein
- Evolution d'un poste de formateur à 80% par un poste de coordinateur à 80% (*1)
- Evolution pour 2023, d'un poste de formateur à 100% , en un ½ temps formateur et ½ temps référent numérique pédagogique. A l'aire du numérique, une veille est indispensable et nécessaire aussi bien sur le dispositif de foration que sur les cations hors périmètre. La formatrice a bénéficié d'une formation longue de « cheffe de projet numérique » en 2022 (*2)
- Mise en place d'un référent handicap et d'un référent diversité, ces actions viennent se greffer sur le temps de travail des formateurs, qu'il convient donc d'alléger partiellement (*3)
- **Embauche d'un formateur à temps plein** pour compenser les évolutions évoquées (* 1 , *2 et* 3)
- **Embauche d'une assistante administrative à temps plein** pour renforcer le pôle administratif et ainsi palier à la charge administrative liées à l'augmentation, ces 2 dernières années, des nombreuses procédures administratives.
- En 2023 **un départ en retraite** est à prévoir (poste de documentaliste avec une ancienneté de 30 ans).



La formation continue de l'équipe

Dans le cadre d'un accompagnement au développement des compétences des salariés, l'Horizon soutient la formation continue des salariés. Toutefois, en 2021/2022, dans l'incertitude d'une période de sortie de crise sanitaire, peu de formations ont été sollicitées, seul un séminaire équipe « Laïcité et faits religieux » a pu se tenir.

Locaux et investissements

Innovation numérique et cours en distanciel

Après une crise pandémique liée au COVID, sans précédent, L'Horizon se doit à présent d'exploiter de manière optimale les premiers investissements engagés en 2021.

En effet, avec la mise en place du logiciel Teams et l'achat d'ordinateurs portables pour les salariés, l'horizon avait amorcé l'avènement, dans le dispositif de formation, du numérique et du distanciel. L'Horizon a pu poursuivre ses investissements sur le matériel numérique car le distanciel, la FOAD, nous oblige à développer des compétences sur le numérique. Grâce aux subventions Régionales les investissements sont à plusieurs niveaux, à savoir sur le matériel mais aussi sur la formation du personnel :

- 2 écrans numériques connectées ont été installés grâce au soutien financier de la Région à hauteur de 58% du coût total.
- Badgeuse de dématérialisation des feuilles de présence, logiciels de signature à distance, pour limiter la charge de travail des assistantes administratives.
- Achat à venir (2023) de divers logiciels afin d'optimiser le travail (logiciel d'archivage et de gestion des factures – devis en Pj)
- Moodle, investissement incontournable sur le dispositif de la formation initiale mais aussi pour sur le dispositif hors périmètre. Devis et couts évalués (investissement prévu en 2023)
- Formation d'un référent numérique pédagogique

Sobriété Energétique :

Dans le souci de répondre aux directives ministérielles, L'Horizon a établi un plan de sobriété énergétique auquel notre institution se doit de répondre. Pour ce faire, nous **avons fait appel à des entreprises spécialisées afin d'établir des diagnostics précis en matière d'économie d'énergie**. Des travaux d'électricité ont été engagés en 2022 et perdureront en 2023. Des travaux d'isolation du bâtiment sont en cours (changement des fenêtres salle de cours f) ou sont à prévoir rapidement (façade et isolement du bâtiment).

L'Horizon se positionne également dans une démarche de **transition écologique**. Des achats divers y contribuant ont été nécessaires comme par exemple l'achat de matériel adapté pour le tri sélectif mis en place dans toute l'intuition.

Conclusion et perspectives globales 2023

Depuis la pandémie COVID, les institutions sont frappées par une crise sans précédent qui touche fortement les organisations. Depuis 2021, L'HORIZON est impacté tant au niveau de l'investissement matériel, de la formation des salariés, des ressources humaines qu'au niveau des dépenses énergétiques.

Même si notre établissement met tout en œuvre pour réduire ces coûts, il n'en reste pas moins que l'inflation pèse sur notre institution.

La charge de travail de chaque salarié pèse également significativement tant au niveau administratif que pédagogique malgré les aménagements et mouvements internes au sein de l'équipe : aménagements pédagogiques au sein des modules ou domaines de formation ou bien encore par les réajustements des activités administratives en lien avec des tâches chronophages telles que Solstiss, module apprenant, Parcoursup, Qualiopi, Odessa, certifications, etc.

Quand bien même nous avons réfléchi et travaillé à une organisation interne différente sur tous les postes, en prenant en compte à la fois les fragilités des étudiants entrants (sociales, scolaires, psychologiques, économiques), l'exigence que requiert la licence intégrée avec un grade BAC+ 3, les obligations vis-à-vis de nos tutelles s'opérant dans un contexte social fragilisé et un déficit des candidats aux formations du sanitaire et social lié au manque d'attractivité des métiers du sanitaire et social il devient indispensable de se soucier des moyens à mettre en œuvre pour garantir la qualité de nos formations.

Notre engagement au sein de la plateforme et des groupes de travail UNAFORIS Ile de France, (le COPIL) , di comité petite enfance de la CAF du 92, nous permet d'être mobilisés au plus près des décideurs et de faire valoir nos besoins au sein des EFTS.

Si l'on suit l'évolution du secteur, il semblerait qu'il ne suffise plus d'être attractif, mais il conviendra à présent d'être compétitif !

Rendre notre formation et notre centre davantage attractifs par le développement du programme ERASMUS via la mobilité et la mobilité Hybride, nous engager dans la recherche de nouveaux partenariats européens, du développement de la recherche action, ouvrir la formation professionnelle continue à un public plus large, développer notre offre de Formation Professionnelle Continue, et enfin poursuivre grâce aux aides du conseil Régional, l'installation de matériel et d'outils numériques qui permettront à court terme des innovations pédagogiques plus adaptées, ajustées aux besoins de formation actuels.

Remerciements pour leur contribution à Marie-Caroline Lavaud, Anne Maurel et Renata Prado-Martin et Lucie Tournaire.

RAPPORT D'ACTIVITE 2022



■ RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



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

scolarite.eje@cfhorizon.com



