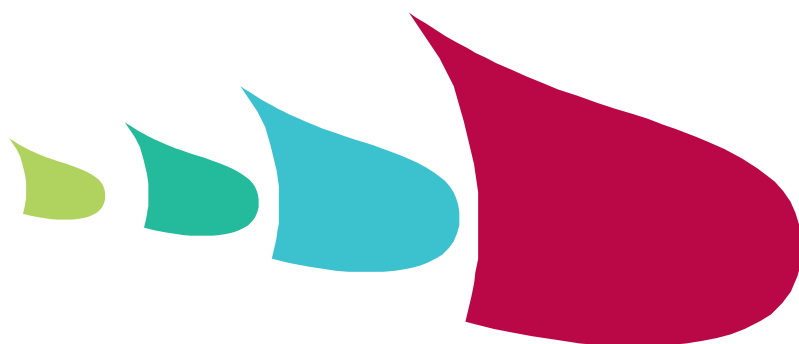




Projet d'établissement



Notre avenir,
celui des autres

epss

Sommaire

Avant-Propos	3
Introduction	5
Les apprenants	9
Les salariés	13
Les partenaires	17

Avant-Propos

Lors du second semestre de l'année 2014, le conseil d'administration de l'epss validait le projet associatif, fruit d'un travail collaboratif entre les membres du C.A. et les cadres de direction de l'epss.

Ce projet, s'il a rappelé les valeurs d'engagement de l'association, a eu également pour vertu de dégager les axes stratégiques associatifs, pour la période 2015-2022.

Mais un projet associatif n'est rien s'il n'est pas incarné, s'il n'est pas approprié par celles et ceux qui, au quotidien, sont sensés le faire vivre, le décliner de manière objective, opérationnelle : nous voulons parler ici des salariés de l'association, c'est-à-dire des acteurs du quotidien de l'établissement de formation.

Il nous fallait donc maintenant un document support des objectifs et moyens opérationnels, un document qui fixe un horizon, et qui nous permette de travailler, au quotidien, dans les conditions les meilleures, ou en tous cas les mieux adaptés à nos objectifs.

C'est ce document que nous vous proposons ici. Bien entendu, afin de rendre lisible sa déclinaison opérationnelle, il sera prolongé par un organigramme et des plans d'actions, l'un concernant la formation initiale, l'autre le développement et la formation continue.

Olivier HUET,
Directeur Général de l'epss



Introduction

Former les acteurs du travail social d'aujourd'hui et de demain, accompagner les établissements sociaux et médico-sociaux (ESMS) - du territoire et au-delà - dans leurs évolutions, notamment en contribuant à la formation de leurs salariés, mais aussi en nous positionnant comme centre de ressource et d'expertise, telles sont nos missions.

Pour les mener à bien, ce projet doit permettre à tous de « lire » clairement les objectifs et les moyens que nous nous donnerons. Il doit aussi être notre référence du point de vue de notre fonctionnement, en termes de positionnement institutionnel mais aussi et plus prosaïquement du point de vue de notre quotidien de travail, de la lisibilité par tous de notre organisation, du confort de chacun dans l'exercice des missions qui sont les siennes, au service du collectif.

Il va donc être question ici de dégager des objectifs et des moyens, **en cohérence avec le projet associatif**, dont les axes stratégiques sont, pour rappel :

- Faire vivre nos valeurs
- Mettre en œuvre une gouvernance associative
- Se positionner en association ouverte sur son environnement
- Développer et favoriser les partenariats
- Capitaliser sur notre double ancrage Val d'Oise-Paris
- Intégrer les nouvelles technologies numériques

Pour ce faire, nous avons envisagé le projet au travers des relations - au sens le plus large possible - que nous avons, pourrions avoir, devrions avoir, avec l'ensemble des « parties prenantes », c'est-à-dire l'ensemble des groupes, des « familles » d'acteurs qui sont en lien avec l'institution EPSS, quel que soit la nature et la fonction de ce lien.

D'un point de vue méthodologique, et pour initier le travail, nous avons dans un premier temps différencié deux types de « parties-prenantes » :

- Les parties prenante « internes » : L'équipe, Les apprenants, Les partenaires pédagogiques (Sites qualifiants, UCP, ADAFORSS...).
- Les parties prenantes « externes » : Les tutelles et financeurs (CRIF, DRJSCS, Pôle emploi...), l'environnement professionnel (Réseau, partenaires occasionnels, ...), le public (contacts, candidats, demandeurs d'emploi, prescripteurs...), les anciens élèves.

Puis, dans un second temps, celui de la synthèse et de l'écriture, nous avons constitué trois catégories, **les apprenants, les salariés et les partenaires**.

Il s'est donc agi, dans ce travail, de tenter de proposer des réponses aux besoins avérés, ou supposés de ces individus et groupes, le tout au travers du prisme que constitue le projet associatif.

L'élaboration de ce projet se déroule dans un contexte d'incertitude et de mutations ; le travail social est réinterrogé, et il en est de même pour ce qui est des formations y préparant ; le plan d'action en faveur du travail social et du développement social présenté sous l'autorité du 1er ministre au mois d'octobre 2015 en témoigne¹.

Si, depuis 2006 les EFTS² sont entrés de plain-pied dans cette logique de changement perpétuel et d'adaptation, il est certain que les années qui viennent vont être clairement marquées du sceau du changement : ré architecture des diplômes, évolution des systèmes d'alternance, procédures qualités, formation à distance, implication de l'université...vont très prochainement constituer notre quotidien.

Les choses changent, les lignes bougent, et nous allons devoir nous adapter à ces mutations. Pour autant, nous ne perdrons pas de vue notre raison d'être, qui est de contribuer à la formation de celles et ceux qui se destinent au travail social, c'est-à-dire à l'accompagnement, sous quelque forme que ce soit, des groupes et individus qui auront été rendus, momentanément ou durablement, plus fragiles.

L'apprenant (étudiant, stagiaire, apprenti) est donc au cœur de nos préoccupations et de nos pratiques.

Mais il serait vain de penser que l'apprenant est un individu déconnecté du monde qui l'entoure et son environnement, qui est par ailleurs aussi le nôtre, ne peut être mis de côté, ne peut être ignoré dès lors que celui-ci franchit les portes de l'epss.

Nous ne pouvons donc pas occulter **la dimension citoyenne de la formation en travail social**. Le travail social, parce qu'il tend à préserver le lien social, qu'il participe de l'exercice de la solidarité, est profondément républicain. Il permet l'accès aux droits, c'est-à-dire qu'il contribue au développement de la démocratie sociale, condition d'une démocratie politique efficiente.

Nous devons intégrer cette dimension dans nos pratiques, notamment en favorisant toujours, chez les apprenants, l'émergence d'un esprit critique, la capacité à poser un jugement.

Cet accompagnement vers la professionnalité tel que nous l'envisageons prend tout son sens si, de plus, on accepte le postulat selon lequel il existe en chaque être humain - et aussi dans la société - des ressources pour pouvoir être autrement

En effet, il n'est pas possible pour nous d'oublier que le travailleur social en formation, initiale ou continue, est un acteur de la préservation du lien social, qu'il agit pour et avec celles et ceux, groupes ou individus, qui sont, momentanément ou durablement, les plus fragiles. Le travailleur social que nous souhaitons former doit être en mesure de s'engager, personnellement, dans sa relation à l'autre, dans son environnement professionnel, dans la société.

¹Le plan d'action gouvernemental s'organise en 4 axes : Faire participer les personnes et mieux les accompagner ; Promouvoir le développement social pour simplifier les politiques publiques et les organisations ; Valoriser le travail social et moderniser l'appareil de formation ; Renouveler la gouvernance du travail social.

² EFTS : Établissement de Formation en Travail Social

Il nous semble donc que le projet de l'epss, dans cette dimension, doit permettre à chacune des parties prenantes de l'école de prendre au mieux la place qui est la sienne, dans l'optique de la réalisation de ces objectifs communs.

Salariés, apprenants, partenaires institutionnels et employeurs, sites qualifiants, tutelles et financeurs...tous doivent pouvoir au sein ou dans la périphérie de l'epss se retrouver dans notre projet d'école et, mieux encore, y adhérer pleinement, y prendre part.



Les apprenants

En formation initiale, si l'objectif « affiché » est certes de permettre aux apprenants d'obtenir le diplôme visé, il est certain, au regard notamment de ce que nous énoncions précédemment, que ce n'est pas suffisant. En effet, **le projet de l'epss est de former des travailleurs sociaux conscients, ouverts sur le monde et ses problématiques, engagés et citoyens, mais, aussi, en capacité de sympathie³ avec les personnes concernées par l'action du travail social.**

Pour ce faire, l'école se doit bien sûr d'être un lieu de transmission de savoirs, de connaissances, mais pas uniquement. La formation professionnelle en travail social suppose que soit mis au travail un certain nombre de compétences, humaines et professionnelles, et cela doit passer par une pédagogie centrée sur l'apprenant, ses compétences et appétences.

La formation doit donc pouvoir pleinement jouer la partition de la maïeutique : il va être alors question d'amener l'apprenant à penser ces compétences comme étant des compétences fondamentales. **Le formateur**, à l'epss, va s'engager dans une proposition de travail visant à amener l'autre (l'apprenant) à changer, à l'accompagner dans un processus qui sera de l'ordre du renouvellement de sa personnalité, ou au moins dans l'élaboration de quelque chose de neuf, dans son rapport à lui-même, aux autres et au monde. La qualité de l'acte de formation résidera notamment dans la capacité que nous aurons à interpeller, à sensibiliser, à solliciter l'apprenant afin que celui-ci puisse se donner les moyens de faire émerger, d'exprimer et de développer ses potentialités et compétences.

Enfin, nous n'oublierons pas que le travailleur social est un acteur de l'existence et de la préservation du lien social. De ce fait, la formation se doit d'intégrer les problématiques sociales, politiques et économiques qui sont à l'œuvre, qui font l'environnement du travail social. Paupérisation d'une partie de la population, problèmes migratoires, raréfaction de l'argent public, retour prégnant du fait religieux...sont, pour ne citer qu'eux et parmi d'autres, des éléments dont la formation doit se saisir.

Un travailleur social formé à l'epss est un travailleur social qui, au cours de son cursus, aura pu éprouver la pertinence d'une formation basée sur la réflexion partagée, sur l'apprentissage de la capacité à interroger le réel et à confronter les idées ; c'est un travailleur social ouvert à la mise en question, capable de prise d'initiatives et d'innovations.

Ceci étant, nous ne pouvons ignorer le contexte qui est celui du travail social à l'heure où nous écrivons ce projet. Le plan d'action en faveur du travail social et du développement social a été rendu public en octobre 2015, et il va très probablement nous amener à modifier un certain nombre de nos pratiques, et avoir un impact sur la relation à l'apprenant.

³ Du grec *sumpatheia*, littéralement : participation à la souffrance d'autrui.

Par ailleurs, les missions d'un établissement de formation en travail social tel que l'epss vont au-delà de la formation initiale. Nous devons aussi être un acteur majeur de la formation continue (que celle-ci soit diplômante ou non) et les valeurs qui doivent être mises à l'œuvre sont les mêmes, bien qu'elles se déclinent alors différemment selon les âges, origines et parcours professionnels des apprenants.

Lorsqu'ils sont inscrits, notamment, dans des cursus diplômants, les apprenants (en formation initiale ou en situation d'emploi) doivent pouvoir appréhender, faire vivre et mettre au travail les spécificités de l'epss. Ces valeurs dont nous nous réclamons, et qui sont déclinées dans le projet associatif, doivent pouvoir s'incarner au quotidien dans nos pratiques, et doivent être perceptibles dès avant l'entrée en formation, dès la première interlocution, le premier contact.

Cela nous amène à questionner nos modalités de communication vers l'extérieur et notamment vers nos partenaires, ainsi que nos modalités d'admission ; il nous faudra mettre en place une organisation qui permettra l'accompagnement du candidat (et même avant qu'il ne le soit) puis de l'apprenant.

De même, cette singularité qui fait l'epss doit continuer à exister après la sortie de l'apprenant, après l'obtention du diplôme. Un sentiment d'appartenance tirant sa force d'une communauté d'esprit, de valeur, d'engagement doit perdurer et rayonner au-delà de l'école, au-delà de la formation.

En outre, il est indispensable de considérer l'apprenant dans une temporalité longue. De fait, l'individualisation de parcours et la modularisation sont de plus en plus fréquemment les logiques de professionnalisation qui doivent être privilégiées. **Le concept de la formation tout au long de la vie** doit être présent dans nos esprits et pratiques, notamment depuis la réforme de la formation professionnelle de 2014. La question de la temporalité de la formation se pose donc plus que jamais, partie constituante d'un processus d'apprentissage toujours à renouveler.

Si l'on se forme sur des temporalités différentes et, surtout, plus «individuelles», on se forme également différemment. Le face à face pédagogique reste absolument indispensable, tant la relation pédagogique est nécessaire à la construction d'une identité professionnelle incarnée, dans laquelle la clinique peut prendre toute sa place. Toutefois, **il est important de pouvoir imaginer d'autres modalités d'apprentissage**, conformes à l'esprit de notre projet, aux valeurs portées, mais aussi **conformes à l'évolution des pratiques culturelles et des modes d'information et de communication** de nos apprenants: formation à distance, moocs⁴devront constituer, dans les années qui viennent, des modalités normales d'apprentissage à l'epss.

⁴ L'acronyme MOOC signifie « Massive Open Online Course » que l'on peut traduire par « cours en ligne ouvert et massif »

Afin de faire vivre ces valeurs et de donner sens aux axes développés dans le projet associatif, un certain nombre de pistes, de propositions, sont posées ici :

ACCOMPAGNEMENT

- **Donner la priorité à la dimension d'accompagnement des apprenants.** Ceci pourra passer par une réorganisation des modalités d'encadrement et d'accompagnement, par la mise en place de séquences adaptées à l'évolution des publics d'apprenants (ateliers d'écriture ou soutien des apprenants en difficulté).
- **Permettre à chaque étudiant d'être accompagné** pédagogiquement et administrativement par un nombre restreint d'interlocuteurs dédiés.
- **Faire vivre les instances de concertation** avec les étudiants (CTP, réunions de délégués...).

PROFESSIONNALISATION

- **Consolider le développement de la professionnalisation** des apprenants en donnant toute sa place à l'analyse et l'action dans les pratiques professionnelles, en donnant une place pragmatique et performante au cadre théorique (universitaire pour les formations post-bac).
- **Toujours affirmer le principe de l'alternance comme fondement de la formation initiale en travail social.**
- **Permettre croisements et rencontres** en mixant les publics (métiers/niveaux).
- **Favoriser la rencontre** avec les professionnels et personnalités extérieures, mais aussi avec les personnes destinataires du travail social (les personnes dites « concernées »).

OUVERTURE

- **Ouvrir, favoriser des espaces de débat, de réflexion, pendant et en dehors des temps de «cours»** ; cela doit certes passer par une poursuite de la réflexion sur les contenus des enseignements et séquences de formation, mais aussi par l'organisation de débats, de séminaires, journées d'études...sans oublier la nécessité de laisser toute sa place à la créativité, en soutenant, accompagnant ou favorisant les initiatives de l'ensemble des acteurs de l'epss.

- **Ouvrir l'école sur son environnement**, c'est-à-dire également « sortir » de l'école et aller à la rencontre des professionnels, des « publics », mais aussi des lieux de création, de réflexion et de débats qui vivent sur le territoire du Val d'Oise et au-delà, en Ile de France.

- **Donner la possibilité** à des étudiants, des partenaires (Associations, Universités, ONG...) de trouver dans nos projets pédagogiques des ouvertures, des opportunités permettant de développer leurs projets.

- **Favoriser la mobilité étudiante**, en France, en Europe et dans le monde.

- **Mettre en place un système de parrainage** ou de tutorat entre étudiants, ou avec des anciens dans le cadre d'un système de type « alumni ».

- **Favoriser la possibilité de conciliation des temps de formation avec les autres temps de la vie** des apprenants, en développant les systèmes de technologie de l'information, mais aussi de formation à distance.

- **Permettre** à chaque apprenant, quel que soit son statut, de vivre au mieux le temps passé à l'epss, notamment en dehors des espaces de formation. Pour cela, il s'agira d'une part de réfléchir à **la mise en place d'espaces de convivialité**, mais aussi à soutenir les associations étudiantes, le BDE par exemple.

- **Faire en sorte que la Culture ait une grande place à l'epss**, dans les instances pédagogiques, mais aussi autour de celles-ci.

Les salariés

Les salariés de l'epss sont partie prenante de son fonctionnement au quotidien et être salarié de l'epss, comme de tout autre EFTS, n'est pas quelque chose d'anodin. Si cela suppose d'abord un engagement, il est certain que, quels que soient les cursus et parcours professionnels des uns(e)s et des autres, nul ne doute que l'environnement professionnel, les problématiques rencontrées, les rencontres, transforment, ici comme ailleurs, l'individu-salarié.

Etre salarié de l'epss, c'est être au service principalement de la formation, mais aussi de l'ensemble des missions qui sont les nôtres : animation du territoire, pôle ressource et conseil notamment. Pour que ceci puisse fonctionner au mieux, pour que chacun puisse remplir la mission qui est la sienne dans un cadre collectif, il est nécessaire que chacun, en sa double qualité de salarié et de professionnel perçoive clairement le rôle qui est le sien, mais aussi qu'il ait les moyens de jouer cette partition, **au sein d'un collectif communicant, soutenant et bienveillant.**

Dans l'organisation du travail, les années qui viennent devront nous permettre de fluidifier les circuits d'information et de décision en décloisonnant l'organisation de l'epss. Le nouvel organigramme, qui complétera ce projet, devra rendre visible et compréhensible par tous notre organisation, elle-même signifiante quand à nos objectifs.

Trois « pôles » devront alors apparaître clairement aux yeux de l'ensemble des parties prenantes, dans le quotidien de chacun :

- celui englobant **la formation diplômante** et l'ensemble des acteurs y contribuant plus particulièrement ;
- celui dédié au **développement**, à l'innovation et à l'international et à l'ensemble des activités et des acteurs notamment impliqués dans la formation continue ;
- et enfin, le pôle dit **«support»** qui englobe l'ensemble des services et acteurs dont la mission est de permettre à tous de travailler dans les meilleures conditions (Finances et Comptabilité, Paie, RH, Logistique...).

Les mois et années qui viennent devront donc voir l'epss s'organiser différemment, afin d'être davantage en mesure de relever les défis qui sont les nôtres : ré-architecture des diplômes, nouvelles problématiques sociales, nouvelles modalités de contractualisation avec la puissance publique⁵, procédures qualités, formation à distance, partenariats renforcés avec d'autres EFTS (groupement et plateforme Unaforis)...tout ceci nécessitant rigueur et réactivité, mais aussi appropriation d'un rapport au travail différent, plus ouvert sur l'extérieur, le partenariat, la collaboration.

L'appareil doit donc être prêt. Il le sera d'autant plus que les acteurs seront sécurisés, accompagnés dans ces périodes de mutation. Un encadrement de proximité, participatif, est alors condition indispensable d'un « travailler ensemble », d'une sécurisation des parcours, relations et interlocutions.

Au-delà de cet encadrement de proximité, il nous appartiendra, collectivement, de faire de l'epss une référence en termes de qualité de vie au travail ; **la bientraitance, pensée comme responsabilité collective, devra constituer un objectif majeur des années qui viennent.**

Sans prétendre à l'exhaustivité, les modalités de fonctionnement à envisager sont :

ORGANISER

- **Mettre en place une organisation lisible par tous** et qui permette à chacun de savoir précisément quel est son champ d'action, sa compétence et ses responsabilités.
- **Organiser les espaces de travail** de sorte que chacun puisse confortablement remplir les missions qui sont les siennes.
- **Mettre en place**, pour les cadres pédagogiques, un plan d'activité fonctionnel, qui permette la prévision et l'évaluation des missions et charges de travail.
- **Repenser l'élaboration de l'ensemble de la planification**, dans un travail collaboratif.
- **Veiller particulièrement à la qualité de l'accueil** des nouveaux salariés permanents notamment, mais aussi des formateurs occasionnels.
- **Favoriser l'émergence de moments festifs, culturels, créatifs** permettant de consolider le sentiment d'appartenance au groupe.
- **S'inscrire pleinement et collectivement dans la démarche qualité.**

⁵ Nous pensons notamment à la montée en charge des Conseils Régionaux, mais aussi à celle des procédures d'attributions de marchés de formation (en formation initiale comme continue) via des appels d'offres.

PARTICIPER

- **S'impliquer collectivement** dans le fonctionnement de l'instance unique de représentation du personnel.
- **Permettre l'émergence de temps de réflexions partagées.**
- **Favoriser le développement des compétences**, la participation à des colloques, séminaires...
- **Faire en sorte que chacun puisse s'inscrire** pleinement, au niveau technique comme au niveau politique, dans les instances d'Unaforis, notamment la plateforme Ile de France et le groupement Philae⁶ :
 - Participation des salariés, quel que soit leur statut, aux groupes de travail concernant leurs activités et missions.
 - Investissement des membres de la direction générale dans les groupes de pilotage à enjeux stratégiques.
- **Promouvoir les travaux**, expériences pédagogiques, créations...des salariés, via les différents supports (matériels et immatériels) qui sont à notre disposition.
- **Encourager** l'innovation, pédagogique notamment.

COMMUNIQUER

- **Favoriser l'émergence d'espaces de communication.**
- **Améliorer la communication interne** en prenant appui sur l'implantation d'un nouveau progiciel, en favorisant et consolidant la continuité des fonctions et tâches des assistantes de formation.

⁶ Le groupement Philae est composé de l'epss, de l'IRTS Ile-de-France, de l'ETSUP, de l'EFPP, du CESAP Formation et de l'IUT de Paris V.



TRAVAIL SOCIAL

JE ME FORME

Avec ou sans le Bac

ent

Les partenaires

Par son histoire, l'appareil de formation en travail social est indissociablement lié à un réseau d'associations et d'établissements qui lui permettent, selon différentes modalités, de remplir sa mission première qui consiste en la formation des professionnels et futurs professionnels du secteur.

L'accueil de stagiaires, la participation à la formation dite théorique, mais aussi à différentes instances des EFTS, à des groupes de travail...sont les objets les plus visibles, les plus simples presque, de cette collaboration.

Aujourd'hui, il nous semble que les collaborations avec les représentants du « terrain », les sites qualifiants, les associations et services sociaux et médico-sociaux qui maillent le territoire doivent être plus ambitieuses.

L'échange et le partage de pratiques et de compétences, la mise en place d'actions mutualisées de recherche, d'élaboration et de diffusion des savoirs doivent demain être au cœur de nos pratiques professionnelles, au service du territoire, des apprenants et de l'ensemble des personnes concernées.

L'epss a la particularité d'être présente sur deux territoires ; l'Ile de France puisque c'est à l'échelle de la Région que les enjeux de la formation professionnelle en travail social se nouent et se jouent –et le siège de l'association est implanté à Paris-, mais, surtout, **le Val d'Oise**, puisque c'est à Cergy que le centre de formation est implanté.

« Ecole » du Val d'Oise, **nous devons avoir l'ambition d'être un partenaire indispensable, naturel, de l'ensemble des acteurs du département.** Lieu de formation, mais aussi pôle ressource et d'expertise, nous devons pouvoir répondre aux sollicitations des acteurs de terrain comme des décideurs.

Pour donner force à ces collaborations, à ces partenariats, il est évident que l'interlocution du quotidien entre les équipes pédagogiques et les acteurs des établissements et services, autour de la formation et de l'alternance, est indispensable. Mais il est certain également que ce n'est pas suffisant.

A l'instar de ce qui a été fait en 2015 avec la Sauvegarde du Val d'Oise et d'Espérer 95, **la contractualisation est nécessaire, elle donne corps à une ambition partagée de travailler ensemble.** Il nous faudra développer dans les mois et années à venir ces partenariats conventionnés, dans le Val d'Oise et au-delà.

Dans un autre registre, il nous semble indiscutable que l'économie générale de la formation professionnelle et supérieure incite les acteurs à se grouper, à proposer les produits de formations mutualisés, à proposer des interlocutions moins dispersées aux donneurs d'ordres.

C'est la raison pour laquelle, à l'instar de ce qui existe déjà pour la formation de Coordonnateurs, ou le Caferuis/Master, mais aussi pour les AES lorsqu'il s'agit de travailler avec Pôle emploi, nous devons mutualiser nos compétences avec d'autres opérateurs.

Les adhérents d'Unaforis Ile de France, et plus particulièrement les établissements membres de **notre groupement (PHILAE)** doivent, dès à présent être pensés comme des partenaires naturels. Au-delà, un rapprochement avec **les acteurs de la santé** devraient aussi nous permettre d'offrir des produits de formation les plus en adéquation avec un certain nombre de réalités de terrain, dans de nombreux champs du travail social.

De même, parce que **la voie de l'apprentissage est un élément majeur de l'identité** et de l'activité de l'epss, le développement de la collaboration avec les employeurs, mais aussi, pour poursuivre ce qui a été initié en 2015 avec le CFA, les années qui viennent devront nous permettre de prendre une part encore plus active, aux côtés de l'ADAFORSS, dans la mise en œuvre de ce dispositif.

Par ailleurs, nous devons valoriser notre implantation sur le **campus de l'IPSL**. Les autres écoles, tout comme le groupement lui-même constituent un réel noyau de ressources dont il serait coupable de se priver, que ce soit en termes d'accueil et de vie étudiante, d'échanges de réflexions et pratiques pédagogiques, que de projets plus ambitieux tels que, par exemple, la mise en place d'une offre de formation innovante et mutualisée.

Enfin, et pour faire écho à la première partie de ce projet, nous devons aussi travailler à accompagner les candidats, en amont de leur inscription à l'epss. Le travail avec un certain nombre d'institutions déjà repérées (missions locales et pôle emploi par exemple) ou avec d'autres est à initier et/ou à enrichir.

Dans le même ordre d'idée, la riche collaboration à l'œuvre depuis quelques mois avec l'Institut de l'Engagement doit être poursuivie et prendre de nouvelles formes, en permettant notamment de favoriser et de sécuriser l'orientation vers le travail des Lauréats.

Afin de pouvoir être à la hauteur de nos ambitions, une réflexion poussée quant à nos modalités et circuits d'interlocution avec l'extérieur est à mettre en œuvre ; la question de l'accueil, au sens le plus large qui soit ne pourra pas non plus être occulté, pas plus que celles de la communication.

Enfin, bien que chacun des acteurs de l'epss doit être concerné par le travail en partenariat, la question de la représentation –des uns et des autres dans les instances gouvernantes des associations- doit aussi être posée et travaillée, avec nos propres instances, Conseil d'administration et Bureau de l'association epss.

Tout ceci pourra notamment passer par :

- Une amélioration de la gestion de l'alternance qui passera par une consolidation du lien avec les projets pédagogiques et par l'activation de nouveaux modes de collaboration avec l'ensemble des sites qualifiants (terrains de stage et employeurs), mais aussi avec d'autres EFTS et, écoles (de l'IPSL notamment).

- Notre capacité à :

- Produire une analyse du territoire « valdoisien étendu » afin de mieux suivre, comprendre et accompagner les sites qualifiants dans leurs évolutions en matière de projets ;

- Assurer une veille stratégique sur les projets et besoins des acteurs professionnels impliqués ou susceptibles de l'être par nos projets pédagogiques ;

- Pouvoir répondre aux besoins des acteurs du territoire, en termes de formation continue, de conseil et d'accompagnement.

- Une appropriation et un investissement dans les outils de collaboration que sont la plateforme Unaforis et notre groupement Philae afin de les constituer plus efficaces et efficaces : partage d'information, échanges d'expériences, veille et promotion de l'appareil de formation, mais aussi, et plus spécifiquement pour le groupement, création d'un outil opérationnel de travail, de mutualisation et de développement.

- Un engagement fort, dans le tissu culturel de nos territoires, afin que tous, apprenants et salariés, puissions profiter de ce qui favorise l'émergence et l'expression d'une humanité en progrès.

Etre, singulièrement et collectivement, reconnu par les pouvoirs publics, (Conseil Régional, DRJSCS et Conseil Départemental du Val d'Oise) tout comme par les acteurs de l'action sociale et de la formation professionnelle comme partenaire nécessaire du travail social, sur les territoires concernés doit être notre ambition.

Pour cela, une offre de formation de qualité, une expertise forte des problématiques, mais aussi une qualité de vie au travail et une capacité à la convivialité doivent nous caractériser, afin que vive et perdure cette école centenaire.



Paris - Siège social

139 boulevard du Montparnasse

75006 Paris

Tél. : (+33) 1 42 79 50 20

Fax : (+33) 1 43 22 16 07

Cergy

13 boulevard de l'Hautil

95092 Cergy-Pontoise Cedex

Tél. : (+33) 1 30 75 62 96

Fax : (+33) 1 30 75 62 87



epss@epss-edu.com

www.epss-edu.com

Nos réseaux et partenaires

