

	Procès-verbal Conseil des formations du 29 mai 2017	Référence	PV
		Révision	
		Date d'application	
		Version	

Validation

	Rédigé	Vérfié	Validé
Date	28-06-2017		22/09/2017
Prénom Nom (ou nom de l'instance)	DIXIT-SA		Fred PACCAUD

PRÉSIDENTE : **Matthieu SIBE**

Ministère des affaires sociales et de la santé :
Direction générale de la cohésion sociale :
David SOUBRIÉ

Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche :
Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle
Gérard LAFARGUES

Personnalités qualifiées
Matthieu SIBE

Représentants des organisations syndicales les plus représentatives des corps de fonctionnaires formés à l'école :

Jean SCHMID, représentant la Fédération hospitalière de France

Sabine GRISSELLE SCHMITT, représentant la Confédération française démocratique du Travail (CFDT)

Pierre de MONTALEMBERT, représentant le Syndicat national des Managers publics de santé (SMPS)

Christine SOVRANO, représentant la Confédération générale du Travail (CGT)

Dominique LINGK, représentant le Syndicat des Médecins Inspecteurs de Santé publique (SMISP)

Julie MARTIN, représentant Syndicat national des Inspecteurs de l'Action sanitaire et sociale (SNIASS)

Membres élus

Patricia LONCLE, représentante des personnels d'enseignement et de recherche

Laurent MADEC, représentant des personnels d'enseignement et de recherche

Cindy PADILLA, représentante des personnels d'enseignement et de recherche

Gilda DAMNJANOVIC, représentante des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers, sociaux et de santé

Regine DUCOS, représentante des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers, sociaux et de santé

Catherine PITAULT-COSSONNIERE, représentante des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers, sociaux et de santé

Grégoire SPILIOPOULOS, représentant des élèves fonctionnaires

Membres excusés

Fred PACCAUD, personnalité qualifiée

François ALLA, représentant la direction générale de l'Enseignement supérieur

Marion DEL SOL, représentant la direction générale de l'enseignement supérieur

Carole NOCERA-PICAND, personnalité qualifiée

Christiane COUDRIER, représentant la Fédération hospitalière de France

Frédéric BOËL, représentant le Syndicat des Pharmaciens Inspecteurs de Santé publique (SPHISP)

Arnaud SANDRET, représentant la Confédération française démocratique du Travail (CFDT)

Frédéric LE LOUEDEC, représentant le Syndicat national des Personnels de Santé environnementale (SYNAPSE-UNSA)

Marylène PLOUZENNEC, représentante des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers, sociaux et de santé

Liste des procurations

Fred PACCAUD à **Matthieu SIBE**

Frédéric BOEL à **Dominique LINGK**

Frédéric LE LOUEDEC à **Dominique LINGK**

Marylène PLOUZENNEC à **Catherine PITAULT-COSSONNIERE**

Assistaient à cette réunion

Manuella POUTÉ, responsable de l'évaluation des formations

Martine BELLANGER, responsable du master of public health

Catherine ÉVEILLARD-HOANG, Directrice développement et formation continue

Christian BAILLY, responsable de la formation des médecins inspecteurs de santé publique

SOMMAIRE

1. ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 10 FEVRIER 2017	4
2. ACCUEIL DES NOUVEAUX MEMBRES DU CONSEIL DES FORMATIONS.....	5
3. MODALITES DE SELECTION EN MASTER 1 POUR L'ANNEE UNIVERSITAIRE 2017-2018	6
4. PRESENTATION DE LA POLITIQUE TARIFAIRE DE FORMATION CONTINUE 2018	8
5. FORMATION DES MEDECINS-INSPECTEURS DE SANTE PUBLIQUE ET EVOLUTION DE LA DELIVRANCE DU DIPLOME DE SANTE PUBLIQUE	18
6. PRESENTATION DES RESULTATS D'EVALUATION POST-FORMATION DES FORMATIONS FONCTION PUBLIQUE.	26
7. ACTUALITES DIVERSES.....	33
8. PROCEDURE D'EVALUATION PAR LE HAUT CONSEIL DE L'EVALUATION DE LA RECHERCHE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR (HCERES).....	37
▪ PROJET DE RAPPORT D'AUTO-EVALUATION ÉTABLISSEMENT (FOCUS SUR LES DOMAINES « FORMATION », « REUSSITE DES ETUDIANTS » ET « INTERNATIONAL »	37
▪ PROJET DE RAPPORT D'AUTO-EVALUATION DU MASTER OF PUBLIC HEALTH.....	45
9. QUESTIONS DIVERSES	51

(La séance commence à 11 h 06 sous la présidence de M. Sibe.)

(Le quorum est atteint par le jeu des présents et représentés.)

M. CHAMBAUD.- Bonjour à tous. Je dois vous informer que plusieurs membres vont nous rejoindre avec beaucoup de retard en raison de problèmes de transports en commun. Par ailleurs, Fred Paccaud ne pourra pas être présent pour des raisons indépendantes de sa volonté. Mme Tourette-Turgis, notre vice-présidente étant à l'étranger, une troisième option prévue à notre règlement intérieur est l'élection d'un membre à la présidence temporaire du conseil des formations.

Notre quorum sera atteint lorsque nos retardataires nous auront rejoints, aussi je vous propose de procéder à l'élection d'un président ou d'une présidente, sauf opposition de votre part. (Aucune opposition n'est exprimée.)

Dans ce contexte, je vous propose d'élire président de cette séance Mathieu Sibe qui fait partie du collège des personnalités qualifiées, ce qui permet une continuité avec le travail de Fred Paccaud. (Acquiescement général de l'assemblée.)

M. SIBE.- Je vous remercie pour votre confiance et vous propose sans plus tarder d'aborder notre premier point d'ordre du jour.

1. Adoption du procès-verbal de la séance du 10 février 2017

M. SIBE.- Avez-vous des commentaires ?

Mme DAMNJANOVIC. – Si je peux poser la question, dans la mesure où je n'étais pas présente et que c'est la première fois que je viens à cette réunion du conseil de formation, ce qui m'impressionne d'une certaine façon. C'est important, c'est un conseil qui débat de choses très importantes pour mon école. Je disais donc que j'arrive un peu en novice. Je vais peut-être être amenée à poser parfois deux ou trois questions que je ne me permettrai pas par la suite. C'est le moment de les poser.

Il est évident que j'ai regardé les procès-verbaux pour me mettre « dans le bain » du conseil et essayer de comprendre quelle était sa mission, etc. Puisque nous commençons par ce procès-verbal, j'ai pu noter certaines choses.

Si cette question n'a pas à être posée, dites-le-moi, mais j'ai été marquée par le fait que M. Paccaud parle deux fois de suite de la définition du handicap mais on ne lui a pas répondu. En effet, je pense qu'affiner la définition du handicap me semble très important dans la mesure où il existe différents handicaps, et la façon de se positionner par rapport à un handicap pose des savoirs, des compétences. C'est une lecture rapide que j'ai faite.

Par ailleurs, j'ai mis : « Le choix de l'évaluation est-il approuvé par les enseignants ? » Avoir des évaluations est très pertinent mais quels sont leurs avis à ce sujet ?

Puis, j'ai noté certaines choses comme, par exemple, en page 18 où M. Sandret dit : « Vous présentez des extraits d'un rapport dont il serait intéressant que nous disposions au titre du conseil des formations des détails et des analyses. » Cela va-t-il lui être donné ?

En page 20, M. Magdelaine parle d'approche de compétences pour les formations, il pense que l'évaluation n'est pas encore « ritualisée », dit-il, « C'est la force de la direction des études que de devoir le cadrer méthodologiquement, s'en emparer. C'était l'une des missions attendues de l'ancienne direction des études. » Donc, qu'en est-il avec la nouvelle direction ? On dit ce qu'il s'est passé avant et j'aurais aimé avoir un peu de précision puisque l'on parle d'une personne qui était directeur des études.

Si jamais je suis trop longue, il faut me le dire, mais il y a des questions qui m'ont interpellée et on pourrait continuer ainsi. Je propose, si mes questions étaient longues, et je risque de faire des erreurs,

ou que l'une d'elles vous semble majeure, de l'inscrire. J'ai lu que le conseil de formation, lorsqu'il était intéressé par des questions, peut éventuellement demander que l'on puisse se réunir pour discuter ou approfondir certains sujets, ou de les mettre dans une prochaine réunion du conseil des formations.

J'ai quand même noté que la plupart du temps, les procès-verbaux sont approuvés et il n'y a jamais de questions. Cela m'a questionnée.

M. SIBE.- Merci. Ce procès-verbal nous est soumis pour valider la conformité des échanges de la séance du 10 février. En l'état, peut-être y a-t-il d'autres points sur lesquels vous souhaitez réagir. Nous entendons vos remarques sur des précisions qui n'ont peut-être pas été apportées dans les débats ou des points qui mériteraient d'être complétés sur l'évaluation, la définition du handicap, la politique d'évaluation.

M. CHAMBAUD.- Nous allons revenir cet après-midi sur l'évaluation et la direction des études. J'aimerais insister sur un élément de fait, en l'occurrence l'approbation d'un procès-verbal qui doit permettre des réactions des personnes qui ont assisté à la séance dont il est question.

M. SIBE.- Je vous propose de procéder au vote.

☒ Vote à main levée sur le procès-verbal : 2 abstentions.

En l'absence de remarques additionnelles, le procès-verbal est approuvé.

2. Accueil des nouveaux membres du conseil des formations

M. SIBE.- Ce point donne l'occasion aux nouveaux membres de se présenter et dire quelles sont les fonctions pour lesquelles ils ont été élus ici.

M. SOUBRIÉ.- Je représente la direction générale de la Cohésion sociale. J'ai auparavant travaillé au centre d'action sociale de la Ville de Paris et suis désormais sous-directeur aux professions sociales et aux territoires, notamment en charge des questions d'animation territoriale des services déconcentrés, qui ont également des besoins en formation.

M. SIBE.- Mme Julie Martin, qui n'est pas encore arrivée, représente le syndicat national des inspecteurs de l'action sanitaire et sociale.

M. SPILIOPOULOS.- Comme mon nom l'indique, je suis franco-grecque, issu du troisième concours. Après avoir passé plus de vingt ans dans le privé dans des domaines qui n'ont rien à voir avec la santé, je reviens à quelque chose que j'avais envisagé au sortir de mes études à 25 ans. Je suis un pur produit du réseau des écoles françaises de l'étranger, d'abord au lycée de Bujumbura au Burundi, au Lycée franco-hellénique à Athènes, mais aussi de l'université française.

C'est au titre des représentants des élèves fonctionnaires que je siége ici. Je dois vous dire que lorsque j'étais patron de PME-PMI, il m'arrivait de prendre quelques heures pour donner des cours d'économie aux élèves de Première et Terminale.

Je terminerai par ceci, dans ma famille, mon père avait l'habitude de dire que la richesse d'un homme, ou d'une femme, est ce qu'il porte sur lui, il marquait un temps d'arrêt et ajoutait « notamment au-dessus des épaules », c'est-à-dire la tête. Vous comprenez donc mon intérêt pour le Conseil des formations.

Je vous remercie.

M. SIBE.- Merci et bienvenue.

Patricia Loncle, professeur d'université au sein du département SHS, qui devrait bientôt nous rejoindre, siége au titre des collègues des personnels et professeurs d'université.

Maintenant, passons au collège des personnels BIATSS.

Mme DAMNJANOVIC. - Pour me présenter, j'ai un petit souci car j'ai envoyé un courrier à vous tous et je suis attristée de n'avoir pas eu de réponse. A défaut de me répondre personnellement, je m'attendais à trouver à l'ordre du jour la question du positionnement au sein du conseil des formations.

Je peux peut-être me présenter. Je n'ai pas un CV très brillant mais si vous voulez comprendre ma personnalité, je vais vous dire quelques points.

Je suis élue en tant que représentante du collège des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers sociaux et de santé. Mon curriculum vitae renvoie plutôt à des expériences, et ce qui me touche, vous allez le comprendre, est plutôt l'humain, les connaissances et le savoir. Ma première formation a été de suivre une classe de chant au Conservatoire de Paris. Je me destinais à être chanteuse lyrique, donc l'interprétation, le sens des choses, la connaissance, sont des choses qui me touchent énormément.

J'ai atterri à l'ENSP, au service de documentation d'où le numérique est absent : on écrit à la main le titre des articles sur des fiches que l'on classe dans les classeurs. On photocopie les articles de presse, puis survient l'aventure informatique. Je quitte le service documentation pour une proposition de veille pédagogique pas suffisamment considérée, me semble-t-il, au niveau des échanges. Je note que l'évolution de la documentation est grandement nécessaire car l'accès à l'information est désormais disponible en texte intégral, que des revues sont en ligne, notamment les newsletters des ministères. Je note une faiblesse de l'accompagnement devenu essentiel pour faire connaître les supports numériques.

Parallèlement, des nouveaux savoirs font irruption dans le monde, il faut réagir. Par rapport à cela, quand j'ai regardé un peu les procès-verbaux, j'ai trouvé qu'il n'y avait pas assez de présence humaine, de savoir, de connaissance. Le conseil des formations est un très grand conseil, et c'est un peu comme en musique ; lorsqu'on a un cours d'interprétation, on vient le voir, une fois qu'on a lu sa partition, que l'on a des éléments importants déjà à lui dire pour pouvoir acter. Je m'étonne souvent de problèmes qui mériteraient d'être bien plus confrontés en amont.

M. SIBE.- Merci de votre présentation.

Nous allons donner la parole à Catherine Pitault-Cossonnière.

Mme PITAULT-COSSONNIERE.- Je suis à l'EHESP depuis 2008, actuellement administrateur fonctionnel du système d'information qui gère la scolarité et les enseignements. J'ai choisi de me présenter au conseil des formations pour répondre à tout ce qui a trait à l'enseignement et être informée de tout ce qu'il se passe à l'école en tant qu'administrateur du SI.

Arrivée de Mme Sovrano.

M. SIBE.- Enfin, Marylène Plouzennec, ingénieure d'études au département SHS, est absente.

Par ailleurs, j'ai noté que des élections seront organisées après la rentrée universitaire prochaine pour désigner les représentants des étudiants et des doctorants.

Au nom du conseil et des membres déjà installés, je vous souhaite la bienvenue. J'espère que nos travaux seront riches et engagés, permettront des points d'information et d'échange. Nul doute qu'il faut se laisser la chance de rentrer dans ce conseil des formations pour pouvoir voir de l'intérieur quelles sont ses missions et les positions qu'il peut prendre dans un cadre fixé.

Ce tour de table étant terminé, nous allons pouvoir passer au point 3 sur les modalités de sélection en master 1 pour l'année universitaire 2017-2018.

3. Modalités de sélection en master 1 pour l'année universitaire 2017-2018

M. CHAMBAUD.- Il s'agit d'un point sur l'application du décret paru le 27 janvier dernier, relatif aux conditions dans lesquelles les titulaires du diplôme national de licence non admis en

première année d'une formation de leur choix conduisant au diplôme national de master se voient proposer l'inscription dans une formation de deuxième cycle.

Je pense que les représentants du MESR sont familiers de l'historique : une très longue négociation avec la Conférence des présidents d'université mais aussi les représentants des syndicats d'enseignants pour trouver une solution permettant, à la fois un passage entre le M1 et le M2 quasi systématique -ce qui était la demande des étudiants- et des capacités à la demande de la CPU, non pas de sélection mais d'orientation avant le M1 afin que le master se fasse de manière continue avec le M2.

Dans ce contexte, il est demandé à l'école, et donc au conseil des formations, de valider le dispositif d'entrée dans le M1. Le document indique « sélection à l'entrée en master » qui n'est pas le terme idoine et auquel on préférera « conditions d'entrée ».

Les modalités proposées concernent :

- le master de santé publique de Rennes (co-accrédité avec Rennes 1 puis Rennes 2), avec notamment 40 places d'entrée en M1, sachant que d'autres rentrent aussi dans des parcours de M2 ;
- le MPH (master de santé publique en anglais) localisé à Paris à hauteur de 30 places.

Vous disposez donc des capacités d'accueil, des calendriers et périodes d'inscription, ce qui nous pose parfois un certain nombre de problèmes sur le master MPH, des dates des jurys et des modalités de recrutement.

Ces éléments sont proposés à la délibération notamment en cas de recours afin que nous puissions le traiter dans les meilleures conditions.

M. SIBE.- Avez-vous des questions ou remarques ?

M. MONTALEMBERT.- Combien d'étudiants se sont portés candidats à ces deux masters l'année dernière ?

M. CHAMBAUD.- Régine doit avoir les éléments du MPH.

Mme DUCOS.- Je n'ai pas le chiffre précis mais c'est aux alentours de 150 dossiers recevables pour une entrée en M1 et M2, sachant que la plupart des candidatures concernent une entrée en M1.

M. CHAMBAUD.- Pour le master de santé publique de Rennes, c'est un peu compliqué car certains arrivent en M1, soit à peu près l'équivalent de ce qui est proposé pour 2017-2018, mais les propositions par rapport aux différents M2 montrent que c'est plus de 40 puisque beaucoup arrivent avec, soit un master, soit un équivalent de M1. Aujourd'hui, 9 parcours dans le M2 sont co-accrédités avec Rennes 1, et nous devons être à peu près sur les mêmes chiffres pour les M2 avec, soit des étudiants en médecine qui font leur M2 en même temps que leurs études, soit des gens qui ont fait des M1 ailleurs et qui viennent en M2. Cela dépend des parcours. Sur le M1, l'effectif proposé est à peu près celui que nous avons actuellement à Rennes.

Mme SOVRANO.- Le tableau au verso de la feuille est un peu confus pour moi.

M. CHAMBAUD.- Les acronymes correspondent aux parcours du master rennais, sachant que deux ont disparu. Dans le cadre de l'accréditation pour le master de santé publique, nous sommes dans un processus itératif avec la direction générale de l'Enseignement supérieur dont nous avons tenu compte des remarques. C'est pourquoi deux des parcours vont glisser dans le secteur biologie et santé.

Catherine va pouvoir nous éclairer.

Mme PITAULT-COSSONNIERE.- « Enjeu » correspond à Enfance et jeunesse. « SHPS » porte sur le handicap. Le « PPASP » est la politique et les actions de santé publique. « Meteoeres » correspond aux méthodes quantitatives d'environnement et de santé. « AMOS » veut dire Management dans les organisations de santé. « PSP » correspond à la prévention santé publique et la promotion de la santé.

M. SIBE.- Lors d'une précédente séance, nous avons eu la déclinaison des différents parcours, et d'ailleurs commenté leur grande diversité et richesse.

M. CHAMBAUD.- Les deux qui seront retirés sont SIBM pour Imagerie en biologie médicale et SNC pour neurosciences cliniques, portés par Rennes 1. La DGESIP, de façon logique, a estimé que ce n'était pas véritablement à porter dans un master de santé publique. Il reste un point qui a soulevé des remarques de sa part concernant le parcours de criminologie qui est, en fait, la médecine légale.

M. SIBE.- Ces points d'éclaircissement vous satisfont-ils ?

Mme DAMNJANOVIC.- Si j'ai bien compris, les élèves n'avaient aucune réponse positive à leur demande d'admission en première année autrefois, et donc l'État a trouvé cette solution positive. On ne peut que se féliciter de cette proposition.

M. SIBE.- Absolument, en tant qu'universitaire connaissant les réformes sur les sélections et les orientations, c'est un projet ministériel.

M. CHAMBAUD.- Et nous avons deux mois pour répondre.

M. SIBE.- Je vous propose de passer au vote.

☒ Vote à main levée sur les modalités de sélection en master 1 : UNANIMITÉ.

Nous allons pouvoir passer au point suivant.

Arrivée de Mme Martin.

4. Présentation de la politique tarifaire de formation continue 2018

M. SIBE.- C'est Mme Catherine Eveillard-Hoang qui porte cette responsabilité au sein de l'Ecole, qui nous avait déjà présenté cette politique dans le passé.

Mme EVEILLARD-HOANG.- Vous avez eu une note qui reprend la totalité des éléments, je vais vous en faire une présentation plus synthétique en trois parties : résultats 2016 ; propositions d'évolution de cette politique tarifaire ; bilan de 2016 et perspectives 2017-2018.

➤ Résultats

Les activités en formation continue (FC) sont stables avec une augmentation légère (4,7 %) du nombre de sessions proposées au catalogue. La FC est constituée de formations dites « catalogue » (accessibles à tous) et les formations sur mesure (à la demande des commanditaires) :

- 247 sessions sur mesure ont été proposées en 2016 (augmentation de près de 10 %) ;
- un nombre de sessions réalisées légèrement diminué (402 contre 412 en 2015) ;
- un taux d'annulation fortement augmenté par rapport à l'année dernière (malgré tout assez faible). L'activité formation a eu du mal à démarrer en 2016. L'actualité assez forte des ARS et établissements sanitaires et médicosociaux a conduit à annuler un certain nombre de formations. L'action de promotion a été un peu plus discontinuée que les années précédentes.

- un nombre de stagiaires stable (7 800) et de jours-stagiaire en diminution de 6 % (29 844 jours/stagiaire).

Les recettes sont en progression en 2016 (+5 %) :

- les formations « catalogue » (inter-établissements et diplômes) ont très légèrement diminué (1,23 %) ;
- les formations sur mesure et intra sont en augmentation de 37,42 %, chiffre à relativiser sachant qu'il comptabilise des recettes de formations de fin 2015. De gros projets ont aussi généré des recettes en 2016 ;
- la formation continue a augmenté globalement de 5,58 % ;
- les prépas concours ont légèrement diminué (-5 %), à relativiser également en raison d'effets de comptabilisation ;
- le total des recettes est de 5 222 000 €.

Voici une vision de la répartition des sessions par thématiques du COP :

- 21,9 % Politiques sociales et santé ;
- 67 % Organisation, pilotage, régulation et management des services de santé dans leur dimension sanitaire, sociale et médicosociale ;
- 1,5 % Environnement et santé ;
- 1,8 % Sécurité sanitaire ;
- 8 % Promotion de la santé et prévention.

Cela peut évoluer en raison de projets 2017-2018-2019 sur la veille sanitaire, la gestion de crise, etc.

➤ Évolution de la politique tarifaire 2018

Pas de grand changement ici, nous souhaitons maintenir les tarifs pour la formation diplômante et les parcours longs (masters, mastères spécialisés, DE, certificats, FAE), à l'exception de trois formations :

- Hôpital+ qui passerait de 8 500 € à 9 500 €. Cette formation mobilise beaucoup de ressources pédagogiques, avec notamment du coaching assez coûteux.
- AAH et Ingénieurs hospitaliers (FAE) qui passeraient respectivement de 6 500 € à 6 600 € et de 4 800 € à 4 950 €. Ces formations pèsent assez lourd et leur tarif n'a pas évolué depuis plusieurs années.

Sur les formations sur mesure, nous maintiendrions également les tarifs, tout en conservant ce qui était déjà prévu les années précédentes : la possibilité de mener une politique promotionnelle adaptée en fonction des besoins (orientation COP de diversifier les publics).

Il s'agirait aussi de procéder à quelques ajustements en abaissant légèrement la fourchette des tarifs journaliers pour les sessions événementielles. Le tarif précédent à la journée allait de 200 € par jour à 400 €. Nous nous sommes vite rendu compte qu'il fallait baisser au moins à 150 € afin de couvrir l'ensemble des prestations. La variation des tarifs est liée au coût d'organisation de colloques, aux intervenants et leur niveau d'expertise.

Enfin, le dernier axe concerne la prise en charge des repas. Nous étions dans une année intermédiaire avec une prise en charge s'arrêtant au mois de septembre.

Il manque une ligne avec la rectification du DIU « Éthique et décision en santé publique » qui, de façon erronée l'année dernière, était à 1 855 € par an comme les autres DIU alors qu'il a beaucoup moins d'heures. Son tarif est en fait de 1 555 €. Il n'y a pas d'incidence puisque les inscriptions sont faites par Rennes 1, mais en termes d'affichage il était mieux d'être sur les mêmes tarifs que Rennes 1.

Le troisième axe consiste à introduire la tarification de la formation en e-learning dans les formations dites inter. Cela se fait déjà en formation sur mesure de façon pour l'instant confidentielle, le but est de développer cet axe.

La base de calcul serait la même que pour le tarif journalier des formations courtes catalogues, mais calculée au prorata du temps de connexion moyen estimé par apprenant. Par exemple, une formation courte catalogue d'une journée coûte 550 €. Les formations en e-learning sont sur des formats très courts (40 min, 1 heure, 2 heures maximum). Il s'agit de proratiser, sachant que le contenu de la formation, qu'elle soit délivrée en présentiel ou en e-learning, a nécessité un certain temps de travail et de suivi. En outre, la formation e-learning aura des incidences sur les moyens de connexion de l'école quand elle prendra de l'ampleur.

Aujourd'hui, on intègre dans une proposition sur mesure des temps de formation e-learning, mais ce n'était pas encore le cas en tant que tel dans le catalogue. Nous avons un MOOC gratuit mais pas encore de modules sur étagère disponibles facilement et le but est de le développer.

➤ Éléments de bilan 2016 et de perspectives 2017-2018

L'un des axes du COP pour la FC est d'en faire un support privilégié de la marque spécifique EHESP en réponse aux attentes des professionnels et en renouvelant l'offre de formation. 2016 a vu arriver 30 nouvelles formations, 2017 en verra 18.

Sur l'axe « Parcours et territoires », il faut mentionner le DE « Animateur de regroupement pluriprofessionnel de soins primaires » pour 6 ARS pilotes et une formation action « Organisation des parcours et territorialisation » qui a touché 140 cadres. En 2017, ce sera ouvert à d'autres ARS (Île-de-France, Grand Est). Un DE « Pilotage territorial » a été créé en 2015 avec 20 participants en 2016 et 20 en 2017 et un module complémentaire sur le diagnostic territorial partagé.

La deuxième piste de travail pour valoriser la marque EHESP est le développement d'une offre ajustée aux besoins des professionnels. Une formation a été financée par la CNSA et avait pour but de faciliter l'adaptation aux évolutions issues des lois de modernisation, d'adaptation et de réforme. Elle a concerné des personnels ARS (143) et des conseils départementaux (88).

Pour les professionnels confirmés (DRH de CHU et CH) a été créé le parcours RH+ avec 6 séminaires aux thématiques variées (positionnement, éthique, responsabilité sociale...)

Un autre axe de travail concerne le développement de partenariats, notamment avec l'EN3S. En 2016-2017, s'est tenu un colloque en début d'année « Parcours des aînés », une formation financée par la CNAMTS qui visait des médecins-chefs, des agents, des praticiens-conseils, qui a été organisé de façon commune avec l'EN3S. Nous avons toujours le catalogue commun pour les ARS mis en place chaque année (EN3S et EHESP).

Enfin, un axe important est en cours de travail avec ce que l'on appelle le bouquet de services qui a pour but d'accompagner aux transformations, notamment pour les ARS qui en sont demandeuses, et qui pourrait être exploré pour d'autres types de publics comme les établissements sanitaires et médicosociaux.

L'objectif de la formation ARS est de maîtriser les processus de mobilisation des acteurs pour faire évoluer la culture, les pratiques, les organisations. La proposition de l'école est donc un

bouquet de services en faveur de l'accompagnement au changement qui mixte des formations à distance, des colloques, des ateliers, des réseaux professionnels thématiques via une plate-forme collaborative permettant de partager les outils produits par les participants, avec notamment la mise en place de ressources documentaires spécifiques en ligne. Cette nouvelle forme d'offre de services est en cours de construction et pourrait être développée si elle correspond bien aux besoins des apprenants et des commanditaires.

Nous avons également sur l'année 2017 des obligations issues de la réforme de la FC :

- être référencés sur la plate-forme des OPCA dans le cadre d'une démarche qualité. Les OPCA sont tenus de vérifier que les formations délivrées par les organismes de formation répondent à un certain nombre de critères qualité. Nous avons jusqu'à fin juin pour le faire ;
- nous enregistrer sur le portail interrégional des Carif-Oref (organismes d'information, d'orientation...) qui ont également développé un outil de recensement des organismes de formation utilisé par les conseils régionaux et Pôle Emploi ;
- nous engager sur une démarche de certification et d'obtention d'un label (deuxième semestre) pour avoir une démarche plus globale et ne pas répondre simplement à des critères qui sont ce qu'ils sont aujourd'hui et vont probablement évoluer avec le temps. Il n'est pas encore totalement stabilisé ; cela pourrait être OPQF, éventuellement FCU ou autres.

➤ Les enjeux :

- répondre aux besoins des professionnels en renouvelant l'offre de formation régulièrement, avec un double ancrage qui est la spécificité de l'EHESP (professionnels terrain et enseignement supérieur recherche) pour les différents types de publics (associatifs, privés, libéraux) ;
- innover et diversifier les réponses pédagogiques (le CApP étant un outil important), également dans les services proposés, c'est-à-dire avoir une approche plus large que les formations présentiels, de type bouquet de services ;
- obtenir un label ou une certification.

M. SIBE.- Merci. Avant de passer au vote, y a-t-il des questions de la part des membres du conseil des formations ?

Mme DAMNJANOVIC.- Je n'ai pas l'impression que l'on parle véritablement de mon école, et j'ai à cœur d'en parler. On pose les choses sans préciser les formations, les publics derrière etc., il y a des nuances à apporter, notamment sur la classe virtuelle. Pour quel public ? Est-ce sur le plan individuel, sur le plan collectif ? La façon dont notre école va se positionner par rapport à de hautes écoles est un enjeu qui demande une réflexion beaucoup plus vaste sur son positionnement car elle a vraiment des atouts au sens humain. Je rêve tout le temps de mon école comme une école témoin où l'on pourrait pratiquer des choses tous ensemble.

Tout cela n'apparaît pas vraiment, et cela a un impact sur la tarification. Il faut faire quelque chose de notre école. Nous faisons des choses ensemble et cela n'apparaît pas beaucoup. Je trouve que quelqu'un du privé pourrait tout aussi bien venir raconter cela ; on n'est pas au cœur des cours, des efforts des enseignants. Il y a quelque chose au niveau de la tarification qui positionne les recrutements. Tout cela me semble un peu balayé.

Monsieur William Dab avait d'ailleurs dit dans un document qu'il fallait faire très attention à l'uberisation, des méthodes un peu rapides qui se dispensent d'accompagnement et à un moment donné, on ne fait plus face. J'ai un grand souci de l'accompagnement qui est vraiment l'enjeu dans une école de santé. Je dis ces mots avec mon ressenti.

M. SIBE.- Merci. Je ne sais pas vraiment comment synthétiser votre propos.

Mme DAMNJANOVIC.- En fait, il ne faut pas enfermer le sujet, le sectoriser. Il est beaucoup trop important pour le limiter comme cela. Il faut l'ouvrir davantage. Je ne sais pas ce qu'en pense M. Lasfargues représentant de la direction générale de l'Enseignement supérieur. D'ailleurs, j'aimerais bien qu'il soit moins silencieux puisque nous avons la chance de l'avoir parmi nous. Sur le numérique et toutes ces choses, il y a quand même un soutien. Et si notre école veut effectivement émerger, il faut pouvoir aider et comprendre la situation.

Mme SOVRANO.- J'ai une question concernant les formations e-learning. Quel type de public visez-vous et avez-vous approfondi cette question ? Vous parliez du fait de pouvoir toucher des libéraux par exemple. Avez-vous réfléchi aux types de formations proposées et aux types de publics cibles par rapport à ces formations e-learning ?

Mme EVEILLARD-HOANG.- Pour l'instant, le e-learning se limite essentiellement aux formations sur mesure. Il s'inscrit dans le cadre d'un projet avec un commanditaire, un public précis et nous nous adaptons aux besoins. Pour vous donner un exemple ; lorsque l'on nous demande d'accompagner les personnels de trois ARS pour les aider à intégrer un certain nombre de réformes, de changements, de fonctionnement, nous allons construire avec le commanditaire.

Arrivée de Mme Padilla, Mme Loncle et M. Bailly.

Pour l'instant, il n'existe pas ce que j'appelle des modules sur étagère, prédéfinis, accessibles au tout-venant. Mais l'idée est de commencer à avoir ce type de produits en 2018 car au fur et à mesure que l'on construit des modules en e-learning pour le compte de commanditaires, certains pourraient être transposés, adaptés, pour des publics plus larges. Pour l'instant, nous n'en sommes qu'à la réflexion. Les libéraux font partie des publics potentiellement touchables mais on ne les touche que sur des sujets très limités.

Les classes virtuelles sont un moyen extrêmement intéressant notamment pour de gros effectifs afin de dispenser des connaissances théoriques descendantes et éviter, ce qui tient beaucoup à cœur aux commanditaires, de déplacer plusieurs dizaines de personnes jusqu'à Rennes pour suivre une formation qu'ils pourraient peut-être suivre par demi-journée en classe virtuelle sur une période d'un mois, par exemple.

M. SIBE.- Peut-être une réaction de Laurent Chambaud ?

M. CHAMBAUD.- Ce sujet apparait effectivement au travers de ce qui a été présenté. J'insiste sur le fait que la proposition, notamment sur les modalités de tarification du e-learning, est pour nous une étape importante car elle va permettre de voir comment valoriser le temps passé pour mettre en place des modules très courts, des capsules comme l'on dit dans les autres pays francophones.

Par ailleurs, l'élément que nous devons fortement regarder dans le cadre de la préparation du prochain COP est la manière dont faire évoluer globalement notre offre avec :

- des outils d'e-learning total qui ont probablement leurs avantages mais aussi un certain nombre d'inconvénients qui se voient de plus en plus ;
- toutes les formules hybrides qui sont sûrement les plus intéressantes mais qu'il faut mettre en place. Par exemple les formations intra qui vont au plus près des structures ;
- l'accompagnement des nouvelles modalités pédagogiques.

Tous ces éléments montrent que l'offre classique diminue globalement. La semaine dernière, des directeurs généraux d'ARS nous disaient qu'il fallait concentrer au maximum car cela leur coûte cher de venir jusqu'à Rennes ou Paris. Par ailleurs, des formations totalement en e-

learning ne correspondront pas à tout le monde ni à tous les sujets. Il va donc falloir offrir une palette qui est à construire, ce sera la réflexion principale dans les prochains mois.

Mme DAMNJANOVIC.- J'aimerais bien que l'on fasse une différence entre les supports numériques. En fait, cela affole beaucoup. Tout le monde autour de moi à peur du numérique, également moi-même d'ailleurs. On voit de plus en plus de formations proposées sur le numérique, cela devient de plus en plus vaste. Ce sont des supports très intéressants, des cartographies, des vidéos, etc. D'un côté, il y a l'idée des supports, n'est-ce pas ? Et à côté, il y a des réalisations. À partir d'un contenu, on va utiliser un cours... Avant, on faisait un mémoire, on apprenait à le structurer, etc. Il y avait une méthode. Maintenant, une personne a un cours et va utiliser un support numérique, il y a à ajuster le support qu'elle va choisir au mieux avec la réalisation de son cours.

En fait, ce qui pose souci, et j'aimerais avoir votre avis, messieurs, c'est de savoir quelle définition vous donnez précisément à la pédagogie. La pédagogie, il me semble, est un support en lien avec le contenu. Or, nous n'arrivons pas à nous accorder à ce propos, donc on dissocie un peu le support du contenu. L'idéal dans un catalogue de formations serait de proposer une liste de réalisations faites à partir des supports pour voir ce qui a été fait dans notre école, pour donner l'envie aux personnes de s'inscrire : Tiens, cette personne a fait cela et cela, et cela pourrait être intéressant. Tant que l'on n'aura pas éclairé un peu cette chose, il y aura vraiment une confusion.

M. SIBE.- Monsieur Lasfargues et monsieur Soubrié ?

M. LASFARGUES.- Je comprends très mal car il n'y a absolument pas d'opposition entre tout ce qui a trait à la méthode e-learning, les formations hybrides et la mise en place de modalités pédagogiques d'accompagnement classique.

Mme DAMNJANOVIC.- Qu'est-ce qu'un accompagnement pédagogique pour vous ?

M. LASFARGUES.- Par exemple, je ne vois pas en quoi il y a une opposition entre le fait d'accompagner un étudiant pour un mémoire et faire des enseignements hybrides ou du e-learning. Ces modalités peuvent tout à fait être appliquées à ce type d'enseignement. Je pense qu'il est justement important de garder ce type de modalités pédagogiques et de contrôle.

J'ai une question sur l'accompagnement par coaching. Avez-vous prévu de le développer et dans quel type de formation ?

M. SIBE.- C'est plutôt sur la question Hôpital+, si j'ai bien compris, qui justifie l'augmentation du coût de cette formation.

Mme EVEILLARD-HOANG.- Effectivement, le coaching est une prestation extrêmement coûteuse et l'école n'est pas forcément très équipée en coaches, ce qui implique de faire appel à des intervenants extérieurs. Cela génère un tel surcoût sur les formations que c'est très limité pour l'instant, alors que c'est extrêmement intéressant.

M. CHAMBAUD.- Sur le coaching, l'école intervient sur des formations de type Hôpital+ mais il n'y en a pas énormément, c'est-à-dire sur des formations d'accompagnement, de savoir-être, pour des personnes qui ont déjà une expérience en management et veulent accéder à des postes supérieurs. Nous sommes en discussion avec le Centre national de gestion (CNG) qui a une approche de coaching beaucoup plus importante pour un certain nombre de ses personnels.

Nous allons donc voir comment l'intégrer et à quel niveau. Mais je reprends ce que disait Catherine, c'est-à-dire des modalités très individualisées, très coûteuses, qu'il faut probablement intégrer dans des secteurs très spécifiques de l'école. Je pense que l'école n'a pas vocation à devenir une structure de soutien par le coaching pour l'ensemble des personnels de la fonction hospitalière ou de la fonction publique d'État. Nous n'y arriverions pas.

M. SOUBRIÉ.- Vous avez évoqué le bouquet de services que vous envisagez de développer pour les ARS, pouvez-vous préciser des éléments de calendrier ? Vous avez aussi évoqué la possibilité d'étendre la réflexion aux ESMS, mais dans quelles perspectives envisagez-vous le calendrier ?

Mme EVEILLARD-HOANG.- Je me garderai bien de m'avancer sur un calendrier. Aujourd'hui, un travail est en cours avec plusieurs ARS et deux ou trois autres veulent s'y joindre. Nous venons juste de finaliser la définition des prestations et la tarification. Les conventions devraient être en discussion. Nous voyons en tout cas que les prestations proposées depuis plusieurs mois semblent bien correspondre aux besoins. Nous sommes dans une phase expérimentale dont nous attendons de faire le bilan pour voir comment modéliser et développer.

M. CHAMBAUD.- Nous avons testé auprès de deux ou trois ARS une offre d'accompagnement à l'organisation de la dynamique de parcours et elles y ont si bien répondu que la quasi-totalité des ARS demande à participer à ces modalités. C'est une modalité un peu nouvelle pour nous, même si cela a existé de façon ponctuelle, que de passer de la logique de formation continue à une logique d'accompagnement à des évolutions organisationnelles et institutionnelles, cela semble vraiment correspondre à ce qu'ils souhaitent. Et nous pensons qu'avec ce qu'il se passe avec les groupements hospitaliers de territoire, les établissements sanitaires et médicosociaux auront probablement les mêmes demandes.

Il s'agit donc de voir comment « industrialiser » la démarche car l'expérimentation avec les ARS est très coûteuse en temps. Le bouquet de services renvoie à l'idée d'une plate-forme qui pourrait être utilisée dans cette voie. C'est aussi pour nous un élément d'ordre financier car on demanderait aux ARS et peut-être aux établissements sanitaires et médicosociaux de s'abonner à ce bouquet de services. Cela rejoint la logique des banques de données et de l'enseignement supérieur.

Mme DAMNJANOVIC. – Je voudrais quand même savoir, s'il y a une espèce de transparence et de confiance que nous avons à avoir mutuellement, si c'est un sujet que vous avez vraiment tous compris. C'est un enjeu très important pour notre école, il y a des financements derrière. Je n'ai pas bien compris tout ce qu'il s'est dit.

On se retrouve devant des documents sur le numérique qui deviennent de plus en plus vastes et qui présentent des contenus. Je m'étonne de la réponse de M. Gérard Lasfargues, je veux dire par là que dans un premier temps, il y a un objectif dans la vie : « on a envie de ». Je vais vous donner un exemple avec le cinéma. Si vous voulez faire un film, il y a une différence entre une pub, un film d'une heure, un film de trois heures. Vous comprenez ? Vous allez voir quelqu'un et il doit vous trouver la technique qu'il faut.

Un cours, c'est la même chose. Suivant le cours, est-ce qu'il fera un chapitre ? Est-ce qu'il sera long, etc. Des supports numériques vous aident à donner de l'intérêt par des questionnements, des mises en page, des choses techniques, numériques, qu'il faut choisir. Il faut mettre en rapport l'objectif et l'outil numérique que l'on va choisir. Cela me semble tout à fait simple, si vous n'avez pas compris, c'est important de saisir la chose.

Nous sommes à un haut niveau, si nous ne comprenons pas cela à un haut niveau, soit je m'exprime mal, soit il y a forcément une confusion. Vous savez que, maintenant, on peut travailler dans des classes inversées ; on écrit sur les murs, des gens utilisent des méthodes et des supports différents. C'est ce que je veux dire. Ces supports gagnent à être connus en fonction de l'objectif. Cela donne envie après de s'en saisir. Il faut poser le besoin, il faut poser l'objectif. C'est cela la pédagogie. On va dire, par exemple, que vous allez choisir une cartographie pour un contenu, et moi je vais avoir envie de choisir un autre support pour le même contenu. Je vais peut-être vouloir faire un MOOC, par exemple. Est-ce que vous m'avez comprise ? C'est un peu comme lorsque vous faites de la peinture, vous choisissez la peinture à l'eau, la peinture à l'huile et votre support.

M. SIBE. – Excusez-moi, de vous interrompre...

Mme DAMNJANOVIC. – Oui, mais, c'est important car il nous faut un pôle numérique dans notre école. Je reçois énormément de messages très généreux de toutes parts et j'aimerais en discuter au sein de mon école.

M. SIBE. - Est-ce que vous voulez bien me laisser continuer...

Mme DAMNJANOVIC. – Je vous en prie. C'est dit au moins.

M. SIBE.- Il est évident que la question de la pédagogie et du numérique est importante dans la mesure où c'est une innovation pour nous, sachant que les premières expérimentations datent au moins d'une bonne quinzaine d'années. À l'institut de santé publique à Bordeaux, nous faisons de l'enseignement à distance depuis 15 ans et nous avons un peu de recul sur toutes ces pratiques. Malgré les résistances et les craintes au départ, on voit que cela répond aussi à une demande et que l'on peut faire de l'hybride. Il est certain que le tout numérique peut poser question.

Par contre, il faut que ce soit envisagé comme un support. Les pédagogues, les enseignants qui sont derrière ces supports les construisent en ayant analysé à chaque fois les demandes, les besoins de manière à s'adapter.

Y a-t-il encore des questions techniques, notamment puisque le vote porte sur les dispositions tarifaires. Monsieur Grégoire Spiliopoulos ?

M. SPILIOPOULOS.- On a évoqué les concurrents de cette école, mais qui sont-ils ? Et qui sont nos clients ? Y en a-t-il du secteur privé ? Ensuite, j'ai entendu parler de l'EN3S tout à l'heure, qui sont nos autres partenaires ? S'il existe un document qui me donne toutes ces réponses, je m'en contenterai.

Vous avez parlé de promotion « discontinuée », pouvez-vous préciser ? Vous avez aussi évoqué des recettes à hauteur de +37 % mais qu'il fallait atténuer le chiffre, et parlé de gros projets. Pouvez-vous en citer ?

Comme vous avez mentionné la numérisation de travaux d'apprenants, de participants, etc., je discutais la semaine dernière avec un collègue à l'école qui me disait que certaines choses étaient numérisées auparavant et ne l'étaient plus aujourd'hui, peut-être par manque de moyens. Si l'on est dans la perspective de numériser des choses mais que l'on ne le fait plus pour d'autres, pouvez-vous m'éclairer ?

Mme EVEILLARD-HOANG.- Je laisserai M. Chambaud répondre sur ce dernier sujet.

Sur les concurrents, effectivement, les organismes proposant des formations de perfectionnement pour des professionnels de santé sont un certain nombre. On peut citer des formations de management d'établissements de santé ou associatifs avec Science Po, par exemple, des écoles de commerce se positionnent également sur ces formations diplômantes.

Sur les formations courtes continues, il existe beaucoup d'organismes, dont le CNEH, SPH et j'en oublie. Plusieurs organismes sont susceptibles de proposer des formations sur les mêmes champs que les nôtres.

Pour ce qui concerne les clients, nous en avons essentiellement deux types. Certains viennent du public, comme les personnels des ARS, et nous travaillons en étroite collaboration avec le ministère de la Santé pour identifier les besoins et mettre en place au catalogue des formations y répondant. Nous sommes également sollicités directement par ces mêmes ARS pour mettre en place des formations sur mesure.

D'autres clients sont les établissements sanitaires, sociaux et médicosociaux, des établissements hospitaliers.

Arrivée de M. Schmid.

Nous pouvons également avoir des établissements privés-associatifs ou privés-lucratifs (une clinique, un établissement) qui nous sollicitent pour mettre en place telle formation sur telle thématique pour son personnel.

Nous avons aussi des médecins libéraux mais de manière plus ponctuelle, souvent dans le cadre d'un projet avec un commanditaire, par exemple des médecins du travail avec des actions menées pour ce type de cibles.

Nous souhaitons développer nos formations auprès des établissements de façon plus large. Nous touchons aujourd'hui peut-être insuffisamment les établissements privés, associatifs ou lucratifs.

S'agissant des grands projets, de grosses formations ont été financées par la CNAMTS sur la dématérialisation, sur la fiabilisation des comptes. Ce sont généralement de grosses formations financées par un commanditaire et touchant 100, 150 à 200 personnes. Ces projets importants peuvent générer une montée des recettes.

M. CHAMBAUD.- J'en profite pour faire un commentaire général ; les produits de formation continue sont très importants pour l'équilibre financier de l'école, même si nous n'avons pas terminé à l'équilibre l'année dernière sans ponctionner le fonds de roulement.

Nous sommes dans une sorte de quadrature du cercle en ce moment puisque la dotation du ministère de la Santé diminue régulièrement, tout comme notre plafond d'emploi. Ce qui nous oblige à faire un certain nombre de choix, y compris en termes de réduction d'effectifs permanents sur la dotation du MASS.

Ce contexte produit certaines tensions y compris sur les services supports. Je rejoins là votre point sur la non-numérisation qui est, en fait, un retard pris notamment sur les mémoires. L'idée n'est pas d'arrêter cette numérisation mais de trouver des solutions pour que cela puisse se faire avec peut-être moins d'implication de ressources humaines et dans des conditions de plus en plus systématiques par rapport à ce genre d'ouvrages.

Mme MARTIN.- J'ai une remarque à l'attention de Mme Eveillard. Dans vos clients, vous avez cité les personnels des ARS, mais je suis inspectrice en DDCSPP et je viens aussi suivre des formations à l'EHESP même s'il y a très peu de formations sur le champ du social. D'ailleurs, les documents que vous nous avez présentés n'en parlent absolument pas alors qu'un réel besoin existe et cela m'inquiète un peu.

S'agissant du recrutement de coaches pour certaines formations (Hôpital+), comment les recrutez-vous et quels sont leurs profils ? Ce n'est pas du tout dans la culture du secteur public d'y avoir recours, aussi arrivez-vous à trouver des gens qui connaissent un peu le milieu hospitalier et le milieu de la fonction publique ? D'autant que vous dites que cela coûte très cher, et cela m'intéresse de savoir quels sont les profils.

Mme EVEILLARD-HOANG.- Je vais être en difficulté pour répondre sur les coaches puisque cela renvoie à la partie pédagogique et donc au département IDM (institut du management). Je n'interviens pas dans le recrutement des profils qui est l'affaire du département, donc du responsable pédagogique de la formation concernée. Depuis le temps que cette formation existe et que cette prestation de coaching a émergé, je suppose que des personnes en capacité de l'assurer ont été trouvées. Je pense pouvoir faire confiance à l'IDM dans ce domaine. Mais je ne suis pas du tout capable de vous parler de leurs profils, leurs curriculum vitae, etc.

Concernant le social, je partage complètement votre avis. Certaines formations sur le social figurent au catalogue et nous essayons d'en faire dans le cadre des réponses aux besoins qui nous sont rapportés. Mais c'est aussi une question de responsables pédagogiques à l'école. Il se trouve que nous sommes dans une phase de transition, avec des personnes qui partent à la retraite avec leurs compétences. Nous devons recruter pour remettre en place ce type de formations et les développer. Nous sommes donc un peu en stand-by, dans une phase où nous n'avons plus suffisamment d'enseignants ayant les compétences recherchées.

M. SIBE.- Mme Sovrano ?

Mme SOVRANO.- Des questions ou des remarques qui vous sont faites viennent renforcer mon sentiment. Par exemple, vous avez parlé de la concurrence et des différentes offres, notamment auprès des établissements médicosociaux dans le cadre des GHT avec la loi Touraine. Donc, quelle est la plus-value de l'EHESP sachant que beaucoup d'autres organismes sont déjà positionnés sur la formation des établissements médicosociaux ? Il me manque des exemples précis, car s'il existe une spécificité, elle n'apparaît pas. On nous donne, certes, des éléments sur le financement puisqu'il s'agit de la politique tarifaire, néanmoins, c'est important car la FC est dans un secteur extrêmement concurrentiel. Vous avez cité des organismes publics ou parapublics, mais il y a aussi tous les privés déjà positionnés sur la formation du médicosocial et du social.

Il aurait été intéressant d'avoir des éléments un peu précis de définition, du type de formations montrant la spécificité de l'école. C'est ce qu'il me manque, et des questions ont d'ailleurs été posées en ce sens.

M. SIBE.- Je vais vous proposer de clore le débat et voter les tarifs, je ferai ensuite une remarque générale sur toutes les questions et propositions exprimées.

Mme DAMNJANOVIC.- Il serait intéressant, et ce serait l'atout de l'école, de fonctionner collectivement en intelligence augmentée. C'est-à-dire que l'on fait un cours et le fait de se regrouper, d'utiliser le numérique, de créer des interactions avec des élèves, va être justement l'atout de notre école. Il faut faire attention de ne pas être trop dans l'individuel mais dans le collectif pour montrer à l'extérieur que notre école génère de l'envie ensemble, de faire connaître, d'inviter. Si le numérique a bien un atout, c'est cela. Le directeur nous a offert ce joli colloque et personne n'est venu.

M. SIBE.- Nous allons passer au vote sur la proposition principale de la modification des tarifs. Si j'ai bien retenu, on maintient la politique tarifaire par rapport à l'an passé, sauf rattrapage tarifaire sur les formations d'adaptation à l'emploi (FAE), et sauf accompagnement spécifique avec le coaching sur Hôpital+ et l'introduction d'une tarification au temps moyen de connexion pour le e-learning.

☒ Vote à main levée sur la politique tarifaire de la formation continue 2018: 1 Abstention.

J'en profite pour dire que nous ont rejoints Mme Loncle du collège des universités, Cindy Padilla, représentante des personnels des enseignants-chercheurs, M. Schmid, et M. Bailly qui va nous faire la prochaine présentation.

J'avais promis de faire une remarque sur l'ensemble du débat. Pour Mme Eveillard, je pense qu'il était intéressant d'avoir des échanges suite à sa présentation. Au vu de l'intérêt que nous avons tous pour l'école et le développement de la formation continue, les questions que cela pose en matière de nouveaux outils, de nouvelles formes de pédagogie, de prospection, de plus-value, de positionnement sur un marché déjà dense, de notre plus-value, de transfert de la recherche vers de la formation continue, on sent bien qu'il y a débat.

Je proposerais, comme nous l'avons fait sur les espaces pédagogiques d'apprentissage, de trouver chacun d'entre nous, en tant que membres du conseil des formations, quelques réponses à ces questions posées afin de poursuivre la discussion. Chacun d'entre nous a sans doute des idées à mettre au service de l'école, j'entends le point sur le social par exemple. Peut-être cela peut-il s'inscrire dans les propositions que nous pouvons faire.

Mme SOVRANO.- Je trouve que les tarifs sont en lien avec un contenu, il est important d'avoir cette présentation pour visualiser concrètement l'offre et cette plus-value car nous sommes sur un secteur concurrentiel.

M. CHAMBAUD.- Pour faire écho à cette proposition, si le président permanent Fred Paccaud est d'accord, je pense que cela pourrait faire l'objet d'une discussion plus approfondie au prochain conseil des formations à l'automne. Encore une fois, la cohérence de la formation continue avec le reste est un élément important pour nous. Le sujet mérite vraiment débat. D'autres sujets n'ont pas été relevés, mais vous voyez bien que des axes importants pour nous, comme santé, environnement, sécurité sanitaire ou prévention et promotion de la santé, trouvent finalement très peu d'écho en FC. Il s'agit aussi de voir comment l'équilibrer par rapport à ce que l'on fait par ailleurs.

M. SIBE.- Nous allons soumettre cette idée au président permanent, en espérant qu'il la retienne, et de la sortir du cadre d'un vote.

Nous allons passer au point suivant.

5. Formation des médecins-inspecteurs de santé publique et évolution de la délivrance du diplôme de santé publique

M. BAILLY.- Bonjour, je suis médecin de santé publique, dans la catégorie médecin-inspecteur.

Votre dossier contient trois documents : une note couvrant l'essentiel de ce qui devrait se dire sur la question, et deux pièces jointes qui sont l'arrêté sur lequel s'appuie réglementairement cette formation qui a un peu évolué (19 janvier) et une instruction ministérielle (4 avril) qui précise les termes de l'arrêté en particulier, et d'autres éléments que je vais aborder rapidement maintenant.

Ceux qui n'en sont pas familiers doivent savoir qu'un médecin de santé publique passe normalement par l'internat de santé publique pendant 4 ans, en plus de ses études de médecine. Comme tous les autres spécialistes, c'est un bac+10, et ce n'est qu'à partir de ce moment que l'école s'intéresse à eux, c'est-à-dire qu'un concours de recrutement a lieu, qu'un certain nombre de lauréats sortent du concours et restent un an dans le giron de l'école. C'est une onzième année de préparation à l'école de santé publique. Pour le coup, il s'agit de futurs fonctionnaires de la fonction publique d'État, et l'école est monopoliste de leur formation par décision ministérielle.

Ces futurs médecins-inspecteurs de santé publique sont pour un an à l'école et apprennent ce qui va être utile, et nécessaire souvent, au métier de médecin-inspecteur de santé publique. C'est un métier un peu particulier dans lequel quelques mots-clés, comme l'inspection, la veille sanitaire, la planification, sont développés de façon plus importante à l'école, probablement parce qu'elle a des ressources de transversalité mais aussi des ressources en enseignants-chercheurs assez nombreuses et correspondant à ce genre de besoin de formation, de filière initiale de fonction publique d'État.

Ceci étant rappelé, je vous propose un contexte réglementaire qui est d'une grande facilité. Aujourd'hui, le corps des médecins-inspecteurs de santé publique s'appuie sur un décret qui n'a pas fondamentalement évolué récemment, il a été réajusté en 2010. Il s'appuie également sur un arrêté, coordonné avec ce décret du 30 avril 1997 dont le maître mot est « formation ». Pour

éviter toute confusion, je dis tout de suite que le même jour, a été pris un autre arrêté dont le maître mot cette fois-ci est « diplôme de santé publique ». Il faut bien nommer le texte pour ne pas se tromper.

Le plus important est l'arrêté du 19 janvier qui modifie l'arrêté du 30 avril relatif à la formation, et aussi un peu l'arrêté relatif au diplôme.

Ces quatre textes étant rappelés, il faut en citer un cinquième : l'instruction ministérielle du 4 avril, qui est spécifique et qui met en musique les nouvelles modalités imposées par l'arrêté du 19 janvier dernier.

Dans le décret du 7 octobre, les mots-clés de la formation sont présents.

Dans l'article 6, les lauréats du concours doivent être stagiaires un an. Au-delà de l'effort pédagogique que l'on porte vers les stagiaires, se pose la question de la « stagiairisation » du fonctionnaire qui, de toute façon, est tout le temps d'un an. Donc, les deux choses cheminent en même temps. L'organisation est confiée à l'école nationale de santé publique de l'époque, mais il faut lire « EHESP ».

L'article 7 de ce décret cite bien un diplôme délivré par l'école et qu'il faut obtenir dans ce temps d'un an.

Le nouvel arrêté développe plusieurs articles, dont les plus importants pour l'école sont :

- Article 2, la formation est toujours assurée par l'EHESP et l'on continuera de délivrer un « diplôme » de santé publique. À une époque où l'on n'était pas en valence universitaire, ce diplôme, qui existait déjà en 1991, n'est pas universitaire mais est quand même signé du ministre. C'était, à l'époque, l'un des rares de l'école, peut-être le seul à cette époque. Il a donc cette valorisation néanmoins.
- Article 3, on trouve des citations de grands moments de l'enseignement et le domaine à privilégier pour l'enseignement. Que l'on soit interne de santé publique ou non, au-delà de la voie royale d'être interne de santé publique et de rentrer à l'école pour une onzième année de formation spécifique, une commission de dérogation va pouvoir nommer un certain nombre de médecins qui se sont occupés de santé publique, souvent détenteurs de master, parfois plus que cela, et qualifiables par le conseil de l'ordre ou qui le seront après la formation à l'école. Donc, des gens rentrent à l'école et vont avoir peut-être un besoin de formation en santé publique supplémentaire.

En tout cas, il faut compter 12 semaines obligatoires pour tout le monde, soit 360 heures d'enseignement. Il faut comparer cela avec le volume d'un master. On réserve aussi 11 semaines à ce que l'on appelle des formations de spécialisation, c'est-à-dire que l'on va proposer à ceux qui ne seraient pas assez formés sur tel ou tel aspect, un parcours individualisé de formation complémentaire de 11 semaines.

Ceci est alterné avec des périodes de stages professionnels qui ont lieu sur leur terrain d'affectation. Pour illustrer ; la promotion en cours est presque toute entière en ARS, sauf une qui est à la DGS. Mais j'ai vu que nous avons le représentant de la Cohésion sociale, et cela peut être un sujet. En théorie, ce stage professionnel se solde au bout d'un an et représente 6 mois de terrain au moins, mais s'il n'y a pas de formation individualisée complémentaire, c'est de 6 à 9 mois de terrain en ARS ou à la DGS ou ailleurs. C'est ce qu'il faut probablement développer.

Tout ceci est consigné, c'est une nouveauté de l'arrêté, dans un livret individuel de formation. L'article 6 nous apprend que pour accompagner cette formation, il y aura à partir du terrain un tuteur médecin-inspecteur de santé publique, un tuteur professionnel du corps, et un maître de stage dont la description a évolué, l'idée est que ce soit le directeur. Certes, ce dernier est

responsable de tout mais il ne peut pas tout faire et peut être amené à déléguer. C'est ce que l'on verra dans l'instruction ministérielle où la porte est ouverte pour la délégation. Le DGARS n'est pas obligé, lui-même, d'enseigner en stage à l'élève. C'est une évolution pragmatique.

- Article 4, qui parle dorénavant de rapport d'expérience professionnelle. Je ne pense pas que ce mot soit tout à fait nouveau si l'on regarde ce qu'il se passe dans les autres filières d'État, comme les IASS et peut-être demain avec les pharmaciens. Ainsi, le rapport d'expérience professionnelle remplace de facto le mémoire, avec la volonté d'être plus léger. Ensuite, c'est une question de cadrage pédagogique et les évaluations que l'on en fera qui nous diront dans quel sens il faudra appuyer : allègement ou renforcement. Pour l'instant, nous n'en sommes qu'au début.
- Article 5, la commission d'évaluation de stage remplace le jury de sortie composé de 5 personnes. Il va donner la liste des stagiaires aptes à être titularisés au ministre chargé de la Santé qui va prendre sa décision, et la donnera aussi à l'EHESP qui aura autorisation, liberté, et instruction je pense aussi, de délivrer le diplôme de santé publique mentionné à l'article 7 du décret. La boucle est ainsi bouclée ; on parle toujours d'un diplôme de santé publique avec un texte de 1991 et un arrêté du 19 janvier 2017.

Voilà pour ces principales descriptions.

En commentaire, vous vous rappelez qu'il y avait deux arrêtés du 30 avril 1997. Celui relatif à la formation est profondément modifié, notamment dans ses modalités de validation. Il n'y a plus de contrôle continu ni note, les coefficients disparaissent et le mémoire est remplacé par le rapport d'expérience professionnelle. Il n'y a pas de classement de sortie. D'ailleurs, ils sont déjà « presque sortis » puisqu'ils choisissent leur poste d'affectation avant d'entrer. Donc, le classement ne peut pas les aider à choisir l'affectation. Aujourd'hui, les modalités sont un peu renversées ; ils savent dès le départ dans quelle affectation ils iront car ils l'ont négociée avant d'entrer à l'école, avec le directeur d'ARS par exemple.

L'autre arrêté relatif au diplôme est modifié par le fait que tout ce qui concernait les médecins-inspecteurs de santé publique a disparu. Il reste la possibilité - c'est une particularité de l'école - de recevoir au-delà de ceux que l'on forme pour être médecins-inspecteurs de santé publique, des auditeurs libres. On peut toujours les recevoir et les diplômer d'un diplôme de santé publique, ces auditeurs libres ont vocation à suivre l'entièreté du cursus mais pas à devenir fonctionnaires puisqu'ils n'ont pas passé le concours. On en compte un ou deux dans chaque promotion, cela pourrait changer avec le temps, on pourrait voir les choses différemment.

Autre commentaire sur l'instruction du 4 avril, le dernier texte le plus opérationnel dispose que le maître de stage, chef de service du lieu de stage, peut désigner. De notre expérience, le DGARS désigne souvent un directeur de santé publique, par exemple, comme maître de stage. Le tuteur quant à lui doit toujours être médecin-inspecteur. Les deux sont attendus pour élaborer un avis et un commentaire sur le stage ; avis et commentaires qui vont arriver à la commission d'évaluation de stage et seront fondamentaux pour décider ou non de la titularisation. Un mauvais stage entraînera une non-titularisation, c'est la règle du jeu. Cela s'est vu et peut se revoir.

Sur la révision des textes, vous avez vu la transformation des modalités de l'année de stage et de son évaluation. Néanmoins, la délivrance du diplôme reste mentionnée dans le décret.

Je peux vous donner quelques éclairages sur la promotion en cours un peu de « laboratoire » basée sur le nouveau texte. Cela nous donne aussi une idée du corps, à savoir : 29 postes proposés mais seulement 11 lauréats. C'est une perte en ligne entre ce que l'on attendait et ce

que l'on pouvait faire surtout. Les postes budgétaires étaient là mais il n'a pas été possible d'aller plus loin, ce qui est dommage.

Parmi les 11 lauréats, nous avons une photographie assez appuyée avec :

- deux tiers d'anciens internes de santé publique qui ont entendu les sirènes de l'école. C'est un sujet de fond car nous n'avons généralement pas assez d'internes de santé publique ;
- deux titulaires d'un Master 2 de santé publique. Ils ne sont pas internes et je n'ai pas développé mais une commission de qualification en santé publique, comme pour les autres spécialités au conseil de l'ordre, les prendraient et les qualifieraient avec l'expérience qu'ils pourraient probablement afficher ;
- une ancienne MISP qui a démissionné il y a 20 ans. Ce sont des parcours individualisés.

Parmi les 11 lauréats, et c'est un fait de « société administrative » à noter ; 8 étaient déjà contractuels d'une ARS ou de la DGS. Je crois que tout le monde est satisfait de pouvoir prendre des contractuels chevronnés, mais si l'ARS est devenu un réservoir, c'est un peu ennuyeux et cela prête à réflexion. Les ARS avaient 26 offres de postes publiées, loin d'être comblées, mais comme beaucoup n'ont pas publié il faut certainement en compter une cinquantaine. 7 sont restés sur leur poste d'origine, 1 seul a changé d'ARS, et 3 médecins ont évidemment trouvé une place.

La promotion MISP 2017 (formation sur un an) a débuté 4 jours après l'arrêté, avec un tronc de formation commun, des enseignements obligatoires, individualisés. Tout a été lancé et est appliqué tel que le demande l'arrêté.

J'ignore combien sont dans le rail de la promotion 2018. Le concours est fermé, les dossiers sont en cours de vérification, l'oral n'est pas passé. Nous serons fixés au 1^{er} novembre, nous avons une idée du volume de gens que cela intéresse, mais nous ne savons pas si nous aurons 15 dossiers, 30 dossiers.

Le concours a été allégé, je ne l'ai pas dit parce que ce n'était pas le lieu de notre exposé, et vous avez vu la scolarité. Reste la question de l'attractivité, qui est le fond du dossier, à mettre en perspective des effectifs globaux du corps : fin 2009 à hauteur de 621, fin 2016 à 470. Un quart du corps a été perdu en 8 ans.

J'en ai terminé. Merci.

M. SIBE.- Merci pour cette présentation synthétique. Je vois des mains qui se lèvent.

Mme LINGK.- Je souhaiterais faire quelques commentaires sur le contexte qui n'est pas forcément très bien connu du conseil des formations et sur cette réforme. Elle était attendue puisque le contexte était celle d'un corps en déclin : 22 % d'effectif en moins en dix ans, deux fois plus de retraités que d'entrants, une interruption du concours en 2015, donc une absence totale de dynamique qui va avec une absence totale de vision stratégique sur ce à quoi servent les MISP dans l'administration sanitaire.

Pour nous, le principal problème était l'attractivité et nous souhaitons des réformes plus ambitieuses en termes de modalités et renforcer cette attractivité. Le principal objectif à atteindre était pour tous les entrants à l'école, à terme et a minima, la qualification en santé publique qui ne découle pas systématiquement de l'obtention du diplôme, en tout cas pour ceux qui ne l'ont pas quand ils rentrent, même si la promotion 2017 était bien sur ce plan, afin que l'ensemble des MISP puisse avoir accès à des postes en sortant et non limités à ceux des ARS.

Je rappelle que 20 % de détachés dans le corps sont dans les agences nationales, dans d'autres ministères, etc. Et, bien sûr, d'autres organismes et d'autres structures que les ARS peuvent bénéficier de nos compétences.

Le deuxième objectif que l'on aurait pu rattacher à cela était de profiter de la nouvelle maquette du DES en cours qui permet une année optionnelle sur l'administration de la santé pour les internes de santé publique, avec une articulation avec la formation des MISP.

Bref, nous attendions des objectifs un peu plus ambitieux que cette réforme qui, côté décideurs, ressemblait un tant soit peu à une formation d'adaptation à l'emploi des contractuels des ARS. C'est un peu caricatural mais pas tant que cela. Les chiffres de la dernière promotion 2017 ne sont pas là pour nous contredire.

Les enjeux ne sont clairement pas à la hauteur de nos attentes. On rentre maintenant dans le vif du sujet des modalités de mise en œuvre et on compte, bien sûr, sur l'école pour assurer ce niveau de qualité nécessaire et indispensable pour tous les médecins-inspecteurs stagiaires qui vont bénéficier de vos formations, peut-être en lien avec les nouvelles perspectives de formation continue. Quoi qu'il en soit, les objectifs étant ce qu'ils sont, peut-être que la formation elle-même élèvera un peu les objectifs.

M. SIBE.- Merci.

M. MONTALEMBERT.- Merci pour cette présentation très intéressante, j'ai d'abord un motif d'insatisfaction, et en parallèle deux motifs d'inquiétude ou de regret.

Ces nouvelles modalités de la formation sont très intéressantes, plutôt bien faites pour ce que je peux en comprendre. Je pourrais même dire que certaines formations de l'EHESP pourraient utilement s'en inspirer, même si j'ai bien conscience que c'est plus un appel en direction des pouvoirs publics que du conseil des formations.

Cela étant, si ces formations paraissent très intéressantes sur le papier, il est d'autant plus regrettable qu'aussi peu de lauréats en profitent. Vous l'avez dit : 11 lauréats sur 29 postes ouverts, c'est inquiétant.

J'aimerais d'ailleurs savoir s'il y avait 11 lauréats et 11 candidats ou bien si certains candidats du fait de leur niveau n'ont pas été retenus.

L'autre regret, et Mme Lingk l'a très bien dit, est de voir que sur 11, 8 travaillaient déjà dans des postes similaires en ARS sous format contractuel. C'est finalement une sorte de valorisation des acquis et de l'expérience, à la rigueur on pourrait dire que l'EHESP utilise le dispositif Sauvadet de résorption de l'emploi précaire pour les MISP. Ce qui est un peu dommage. Le problème de l'attractivité reste entier et c'est inquiétant. Cela se traduit, vous l'avez marqué, par une baisse de 25 % des effectifs.

Juste pour détendre un peu l'atmosphère ; à ma connaissance, au sein de l'EHESP un seul corps a connu une telle baisse en aussi peu de temps, celui des directeurs d'hôpital, dont je fais partie. Vous voyez, nous avons quelques problématiques communes. Cela étant, et ces remarques mises à part, merci encore pour cette présentation.

M. SIBE.- Merci.

M. BAILLY.- Je sais que 23 dossiers avaient été présentés par rapport aux 29 postes budgétaires. On compte effectivement trois « pertes en ligne » mais qui ne sont pas de même nature : des dossiers ne sont pas administrativement recevables, parfois pour des questions de nationalité des médecins qui se présentent. Un tiers d'entre eux, probablement, n'ont pas été reçus car le jury ne les a pas choisis. Le dernier tiers renvoie à des problèmes de calendrier entre l'administration centrale et les services déconcentrés. C'est-à-dire que 15 personnes avaient été reçues et non 11, mais les ARS ou les directions de la cohésion sociale n'ont pas publié en temps suffisant les fiches de poste pour les recevoir. Peut-être y a-t-il un peu de travail intra-administratif à mener ensemble sur ce plan.

M. LASFARGUES.- Je m'associe aux remarques faites sur la notion d'attractivité. J'aimerais savoir si les perspectives de débouchés hors ARS sont suffisamment bien explicitées, avec par exemple une information détaillée auprès des internes de santé publique. Sinon, comment pourrait-elle être faite ?

Par ailleurs, qui bénéficie des parcours individualisés ? J'ai compris qu'il y avait une remise à niveau d'un certain nombre de personnes. Pouvez-vous donner plus de détails ? Peut-être cette formation permettrait-elle des parcours individualisés plus spécifiques pour l'ensemble des postulants à ce diplôme, en particulier ceux qui voudraient aller hors ARS, je pense aux agences de sécurité sanitaire ou d'autres débouchés possibles, ou avec un lien avec les formations continues qui sont peu pourvues. Avez-vous réfléchi à ce type d'évolution éventuelle dans le parcours ?

M. BAILLY.- La formation individualisée répond à un besoin identifié de formation complémentaire chez un individu. Pour cela, on s'appuie sur des conseillers en parcours de formation, qui sont des gens du corps, et qui, par rapport à ce que l'on appelle les compétences attendues en fin de circuit, vont travailler sur les lacunes. On peut difficilement le faire sur les internes de santé publique car ils sont réputés être complètement formés. Mais, en pratique, ils sont eux-mêmes parfois demandeurs car un certain nombre de choses figurent dans les catalogues de formation continue, de l'école et de l'assurance maladie, qui permettent de croiser les besoins et les offres.

Ils nous arrivent de raccrocher des petits effectifs à une formation qui a lieu ailleurs. Nous mutualisons autant qu'il est possible mais il ne faut pas que ce soit contradictoire avec les objectifs recherchés. Par exemple, trois personnes cette année ont voulu suivre le module interprofessionnel de santé publique qui n'était pas forcément nécessaire. Mais elles ont bien compris que la transversalité pendant trois semaines avec d'autres corps était quelque chose d'intéressant à leur niveau de compétences. Certains n'étaient pas internes et d'autres l'étaient.

Nous sommes allés un peu plus loin cette année, j'espère que l'on en aura une bonne évaluation, en incitant ceux qui étaient le plus courts en formation à se rapprocher d'un master de santé publique. Trois d'entre eux sont inscrits en master, en plus de ce qu'ils font à l'école, et j'espère que cela va aboutir.

Mme SOVRANO.- J'ai une question de néophyte sur le changement attendu par rapport au MISP, et notamment les modalités de certification qui ont été allongées mais aussi les modalités pédagogiques, puisqu'il y a de l'alternance avec un maître de stage et un tuteur. Était-ce une demande des MISP ? Comment ont été réfléchies ces questions de l'attractivité ? Et est-ce que les changements apportés visaient justement à favoriser cette attractivité ?

J'ai une question complémentaire à cela par rapport aux modalités de certification qui posent la question de la relation entre le tuteur et le médecin-inspecteur, notamment en cas de difficultés entre eux. C'est aussi une réalité.

M. BAILLY.- C'est un peu le rôle du maître de stage qui, normalement, est de grade supérieur dans le montage. En l'occurrence, c'est le maître de stage qui représente le DGARS, puisque l'on parle surtout des ARS. Nous n'avons pas d'exemple cette année, mais cela peut arriver n'importe quand. Nous en sommes bien conscients. C'est un montage un peu triangulaire dans lequel l'école a un vrai rôle pédagogique de surveillance en termes d'application sur le terrain, sachant qu'elle commande elle-même des travaux puisqu'elle accompagne le rapport d'expérience professionnelle méthodologiquement. Tout cela sert de dynamisation mais aussi de contre-feux s'il devait y avoir des dérives. Pour l'instant, nous n'avons pas eu de difficultés avec les maîtres de stage et les tuteurs.

Mme SOVRANO.- Et sur l'allégement de la certification et les modalités pédagogiques avec l'alternance ?

M. BAILLY.- Il est toujours un peu compliqué de retrouver ses petits. On peut dire que l'École promeut depuis très longtemps le parcours individualisé. C'était déjà vrai pour les promotions précédentes. Sur le fait qu'il n'y ait plus de contrôle continu, je dirais que c'est une volonté de l'administration centrale de remettre les différents corps d'État sur un canevas un peu comparable, et une année après l'autre, l'un des corps est traité de cette façon. Cette disparition de la notation n'était pas forcément une demande de l'école. Cela va-t-il rendre la chose plus attractive ? C'est peut-être le pari de l'administration centrale qui a d'ailleurs allégé le concours : il n'y a plus qu'un oral et plus d'écrit.

Je suppose que c'est le croisement d'une volonté politique de l'administration centrale d'unifier les modalités d'enseignement des différents corps d'État et les propositions des pédagogues de l'école. L'essentiel de ce qui est dans l'arrêté est proposé, avalisé et discuté par l'école.

M. SIBE.- Une dernière remarque M. Schmid, et M. Chambaud voulait ajouter quelque chose.

M. SCHMID.- Au titre des employeurs et directeurs d'hôpital, nous sommes tous très sensibles à la diminution du nombre de candidats et de médecins-inspecteurs de santé publique. C'est un vrai souci dans la mesure où nous en avons plus que jamais besoin. C'est précisément peut-être là qu'est le problème. Récemment, en discutant avec certains MISP qui font partie de l'association des MISP, et je pense en particulier aux récentes rencontres au congrès de l'ADH à Orléans, il est ressorti un mal-être qu'ils ont exprimé par rapport à leur mission.

Aujourd'hui, on est de plus en plus souvent amené à solliciter les conseils des MISP dans le cadre des réorganisations drastiques qui sont engagées dans les différents territoires. Ils ont l'impression d'être pris quasiment en otage, et sont extrêmement mal à l'aise car on leur demande un avis écrit, qu'ils vont devoir signer. Mais l'avis leur est impossible car ce qu'ils voient de la nécessité de la qualité des soins, de la sécurité des soins, mais aussi des injonctions paradoxales, et tout ce dans quoi ils baignent et nous baignons tous en ce moment, fait qu'il leur est extrêmement difficile d'en rendre un.

Comme on parlait des tuteurs tout à l'heure, des maîtres de stage et autres, cela a été souvent entendu. On a évoqué le coaching et il semblerait que toute la partie formation aurait peut-être besoin d'être retravaillée pour mieux savoir comment se positionner, gérer les injonctions paradoxales, et surtout comment accompagner le changement. Ils nous expliquaient qu'ils sont très souvent confrontés à des problèmes de pratique médicale de leurs confrères, qu'il faut encourager à faire évoluer.

Il y a autour de cela un mal-être car ils ne se sentent pas suffisamment formés par rapport à l'évolution de leur rôle et par le fait de devoir rendre des avis signés.

M. BAILLY.- Dans l'évolution de la formation, nous n'avons pas envie de trop alléger les choses pour ce corps car nous voulons garder de la qualité, que ce soit quelque chose de désiré. Ce ne sera pas le cas en sabrant dans des temps d'enseignement ou de contrôle. Dans cette promotion où trois élèves pensent utile de profiter de cette période d'enseignement pour faire un master qu'ils n'ont pas, nous essayons de les encourager car la qualité de formation qu'ils auront sera la qualité de reconnaissance du corps.

M. CHAMBAUD.- D'abord, je voudrais souligner le gros travail de Christian pour ce renouveau de la formation des médecins-inspecteurs de santé publique qui avait suscité de grandes inquiétudes en raison d'une période de flottement pendant un an.

Les aspects d'attractivité et d'insertion, notamment dans les nouvelles structures que sont les agences régionales de santé, ne sont pas nouveaux. Le malaise ne touche d'ailleurs pas que

les médecins-inspecteurs mais aussi nombre de fonctionnaires de la fonction publique d'État. Un travail assez large est à conduire sur le sujet.

L'un des éléments de réponse, valable pour toutes les formations y compris celle des MISP, est ce que l'on peut donner dans une formation initiale qui par nature ne peut être que courte. Toutes les formations deviennent de plus en plus courtes pour des raisons économiques mais aussi d'attractivité car les gens ne veulent pas venir pendant un an à Rennes ou avoir ce type de contrainte. Cela n'explique pas tous les phénomènes d'attractivité mais, encore une fois, on le voit dans pratiquement tous les corps.

C'est aussi le fait qu'après, il ne se passe plus grand-chose, sauf pour ceux qui souhaitent faire une formation. Certes, nous sommes dans un univers concurrentiel et ils peuvent aller voir ailleurs mais, globalement, les gens en poste ne vont pas beaucoup vers des formations tout au long de la vie, notamment à des niveaux de responsabilité qui leur permettent difficilement de se libérer de leur employeur principal.

À mon avis, le sujet est vrai pour les médecins-inspecteurs mais aussi pour toutes les formations. Nous avons un exemple avec les pharmaciens-inspecteurs et leur stage statutaire annuel qui fonctionne bien car ils en sont très demandeurs.

Il y a probablement à trouver des éléments facilitateurs et cela ne pourra se faire qu'avec le ministère. Nous avons la même discussion avec la fonction publique hospitalière sur l'adaptation aux différentes évolutions. On sait très bien qu'il faut trouver des moyens pour faciliter l'accès régulier à l'actualisation des connaissances, des compétences, etc.

Le deuxième point sur lequel je voulais insister, qui pourra être abordé plus concrètement au CF lorsque les choses seront un peu plus précises, est la réforme du DES de santé publique. Je pense que cet élément va profondément modifier les choses y compris pour la formation des médecins-inspecteurs. Cela correspond à ce que disait Dominique Lingk et nous y sommes très favorables : une articulation très forte entre ce que peut devenir la formation des médecins-inspecteurs de santé publique et le diplôme de santé publique avec le DES de santé publique, et notamment son option d'administration de la santé.

L'idée est d'attirer des internes sur cette formation qui auront un DES complété avec une option d'administration de la santé, et que l'une des voies de sortie est qu'ils puissent devenir médecins-inspecteurs de santé publique et pas uniquement aller en ARS. Mais cela ne peut pas être un DES MISP, c'est-à-dire que cela ne peut pas être la seule sortie pour le DES de santé publique. Un travail a commencé avec le collège universitaire des enseignants en santé publique (CUESP), le collège des statisticiens de santé publique, la section CNU de santé publique, puis des représentants des internes pour voir comment faire évoluer cela dans un calendrier relativement rapproché. Car le temps que le DES se mette en place et que ce soit notamment une option, si l'on n'anticipe pas, cela ne se fera que dans 4 ou 5 ans.

Aussi, je pense que cela peut permettre une sorte d'impulsion pour quelque chose qui est quand même assez frappant en France : la capacité collective des médecins de santé publique est faible alors qu'ils sont présents dans beaucoup d'endroits, avec des formations très diverses. L'idée serait que la formation soit plus valorisée qu'actuellement. C'est d'ailleurs en train de changer, le DES de santé publique était un peu une formation « fond de tiroir » des futurs médecins après les ECN. Mais on voit de plus en plus des profils qui choisissent maintenant la santé publique. On peut voir aussi le dynamisme du collège de liaison des internes de santé publique avec des gens qui ont vraiment fait le choix de la santé publique. C'est plutôt prometteur mais il faut aussi pouvoir leur offrir des possibilités de s'inscrire quelque part et, encore une fois, il ne faut pas que ce ne soit qu'une sorte de DES MISP. Il faut que cela valorise les gens qui ont cette spécialité dans les collectivités territoriales, dans l'assurance maladie, peut-être dans les établissements de santé.

Il faut vraiment que cette pratique se mette en place et permette, comme on le voit dans beaucoup de pays en Europe, d'avoir une filière de médecins de santé publique valorisée par les compétences acquises et par le niveau du diplôme. C'est un élément majeur, pas uniquement pour l'école, pour permettre aux médecins de santé publique de contribuer à la santé publique de manière beaucoup plus forte qu'actuellement.

Mme LINGK.- Le problème n'est pas de rendre des rapports, des notes, des écrits, ce que l'on fait depuis toujours, mais le niveau de qualification des médecins-inspecteurs de santé publique doit leur permettre d'avoir des argumentaires, de peser sur les décisions prises en particulier dans les ARS. Seul ce niveau de qualification en santé publique le permettra et contrebalancera d'autres aspects, d'autres contextes qui peuvent être budgétaires, politiques, etc. C'est pourquoi nous souhaitons un haut niveau de qualification dans le champ de la santé publique, y compris dans les ARS.

M. SIBE.- Merci beaucoup, monsieur Bailly, pour ce point d'information. Peut-être aura-t-on de nouveau un point d'information sur les futures promotions pour voir comment tout cela évolue.

Je vous propose de nous arrêter et de reprendre en début d'après-midi.

(La séance est suspendue de 13 h 15 à 13 h 58.)

M. SIBE.- L'après-midi sera plus particulièrement consacré à des informations et des points d'actualité, puis avec un point sur la procédure d'évaluation par le HCERES. Nous laissons la parole à Manuella Pouté.

6. Présentation des résultats d'évaluation post-formation des formations fonction publique.

Mme POUTÉ.- Au dernier conseil des formations, nous avons fait une présentation de la démarche d'amélioration continue de la qualité des formations déployées (analyse de la qualité des enseignements, des dispositifs de formation, l'employabilité). Pour les formations diplômantes, c'est une étude de type « suivi de l'insertion professionnelle » et « évolution professionnelle ». Pour les formations fonction publique, l'étude porte sur la prise de fonction.

L'enquête téléphonique est réalisée auprès des anciens élèves et de leurs supérieurs hiérarchiques directs un an après la prise de fonction. La démarche est commune avec plusieurs écoles du réseau de services publics.

Nous vous avons fait parvenir le rapport dans son ensemble et vous proposons un résumé de cette enquête assez importante qui comprend trois grands axes d'analyse :

- les conditions de la prise de fonction ;
- l'adéquation de la formation aux compétences attendues dans l'exercice professionnel par les employeurs ;
- la satisfaction des anciens élèves et des employeurs sur différentes caractéristiques de la formation.

➤ Éléments de contexte

L'enquête ayant lieu un an après la sortie de la formation, il s'agit des promotions 2015. Des formations étant en développement continu, plusieurs ont changé depuis. Par exemple, les D3S ont vu une évolution du dispositif de formation depuis l'enquête, de même pour les IASS sur la durée de leur formation.

Ce sont des éléments à prendre en compte dans la lecture des résultats dont sont gommées les spécificités de chaque formation (publics internes, externes, durée différente selon les formations, disciplines avec des formations techniques et d'autres orientées sur la gestion et le

management). Il faut aussi à prendre en compte l'hétérogénéité des publics apprenants. Dans le rapport global, ces caractéristiques internes/externes/l'âge, etc. ont été croisées, mais nous ne le ferons pas ressortir dans cette présentation.

Autre point notable, nous avons eu beaucoup de difficulté à contacter les supérieurs hiérarchiques (49 % de participation contre 75 % certaines années). Il convient donc de considérer ces résultats avec un certain recul.

➤ Perception des supérieurs hiérarchiques

Les supérieurs hiérarchiques ont une perception positive de la formation à hauteur de 93 % qui déclarent avoir une image positive de la formation dispensée à l'EHESP (stable depuis 2008).

A été ajouté depuis l'année dernière un nouvel indicateur pour évaluer le pourcentage de promoteurs et détracteurs. Le taux de promoteurs est quatre fois supérieur au taux de détracteurs (stable par rapport à 2015).

Il est également demandé au supérieur hiérarchique si les compétences du professionnel qu'il a accueilli répondent à ses attentes. Globalement, les supérieurs hiérarchiques considèrent que les compétences des diplômés de l'EHESP sont satisfaisantes. Je donnais l'exemple des D3S dont le parcours de formation a évolué. Le résultat est en baisse par rapport à 2015 mais la formation a changé depuis l'enquête.

Les supérieurs hiérarchiques sont cette année plus critiques vis-à-vis de la capacité d'adaptation des élèves accueillis, notamment pour la filière MEN. L'année dernière, les MEN se situaient dans la fourchette haute, on ne s'explique pas ce résultat cette année puisqu'il n'y a pas eu de changement particulier. Près d'un supérieur hiérarchique sur cinq estime que l'élève accueilli a eu des difficultés à s'adapter. Ils attribuent ces difficultés :

- aux caractéristiques de l'élève (personnalité, positionnement) ;
- au manque d'expérience du diplômé ;
- à l'insuffisance de la formation dispensée à l'EHESP.

Ces difficultés se traduisent également par une phase d'adaptation jugée plus longue par les supérieurs hiérarchiques (27 % estiment qu'elle a duré moins de 3 mois, contre 38 % en 2015).

Arrivée de Mme Lefébure Lo Porto

Les attentes sont similaires pour les élèves et les supérieurs hiérarchiques, cinq points ressortent dans les commentaires :

- un besoin d'approfondissement de certaines matières ;
- des interventions plus proches des réalités du terrain professionnel ;
- des attentes d'individualisation de la formation ;
- un besoin de suivi lors de la prise de fonction est exprimé plus largement cette année ;
- des attentes d'enseignement sur la posture à tenir lors de la prise de fonction.

➤ Perception des diplômés

Il n'y a pas d'évolution par rapport à 2015 et les années précédentes. Les élèves ont plutôt une image positive de l'EHESP mais jugée perfectible par le prestataire (85 %).

Le niveau de satisfaction globale vis-à-vis de la formation est stable par rapport à 2015, il reste perfectible pour un quart des diplômés qui se déclarent peu satisfaits de la formation reçue à l'EHESP. On note une forte progression du niveau d'insatisfaction des élèves IASS. Mais la formation ayant évolué depuis, nous n'allons pas investiguer sur ces résultats.

Un item détaille les critères de la formation. Du point de vue de l'élève, la formation à l'EHESP souffre principalement d'un déficit de satisfaction sur la mise en application des apprentissages

particulièrement dans les filières AAH et DH. Un critère perfectible porte aussi sur la durée de la formation (DH), sur le contenu des enseignements et l'encadrement. Pour certaines filières, l'encadrement ressort vraiment comme un point positif, chez les IASS et D3S, cet item ressort de manière plus prononcée. Il faut souligner que la promotion D3S a traversé un petit laps de temps sans responsable de formation.

En résumé :

- 75 % des diplômés sont satisfaits de la formation reçue à l'EHESP (74 % en 2015) ;
- 11 % sont « très satisfaits ». Un score restant perfectible.

Ici, le taux de détracteurs est deux fois plus élevé que le taux de promoteurs. C'est un écart significatif au regard des résultats obtenus chez les supérieurs hiérarchiques directs.

Près d'un diplômé sur cinq juge la formation dispensée inutile pour exercer aujourd'hui leur fonction.

Près de $\frac{3}{4}$ des élèves déclarent avoir ressenti des difficultés lors de leur prise de fonction, niveau assez comparable avec les autres écoles du RESP.

Le constat est en forte progression par rapport à 2015, notamment pour la filière MEN.

Des difficultés sont également identifiées par les supérieurs hiérarchiques, mais dans une moins grande proportion.

Les 175 personnes qui ont répondu rencontrer des difficultés lors de la prise de poste imputent ces difficultés à :

- un manque d'expérience,
- une insuffisance de la formation, jugée trop théorique.

L'item « Autres » fait apparaître des mentions du type « manque d'approfondissement des spécialisations », « l'individualisation ». Cela tourne autour de cette notion d'individualisation de la formation, d'adaptation aux différents profils des formations.

Un item portait sur le sentiment de pouvoir assumer les différentes dimensions du poste. Comme en 2015, la quasi-totalité des diplômés se sent apte à le faire, les MEN ressortent encore cette année.

Il a été demandé aux élèves ce qu'ils mobilisaient en premier et en second pour exercer leurs fonctions. C'est d'abord l'apport de l'expérience professionnelle antérieure puis l'apport de la formation.

➤ Perspectives de développement

Elles méritent encore d'être travaillées au prochain conseil pédagogique de l'établissement mais quelques pistes ressortent dans les premières lectures de résultats, qui portent sur :

- la prise de fonction, avec notamment l'individualisation de la formation et un bilan préalable permettant de situer le niveau et l'expérience des apprenants ;
- la spécialisation. Dans les commentaires des élèves, on retrouve encore une distance par rapport à la prise de poste ;
- l'accompagnement pendant les stages avec l'animation de ce réseau des maîtres de stage ;
- l'accompagnement pendant la formation de type « coaching ».

Par ailleurs, les élèves ont parfois une perception un peu négative vis-à-vis de l'intervention d'enseignants-chercheurs alors qu'il s'agit d'une formation professionnelle. Le sentiment est d'avoir des enseignements trop théoriques. Or, c'est quelque chose d'assumé au travers du COP et peut-être faut-il davantage communiquer sur cet objectif au sein de l'école.

Je vous remercie de votre attention.

M. SIBE.- Nous ouvrons la discussion.

M. MONTALEMBERT.- L'étude et le document transmis sont vraiment remarquables et j'en ai pris connaissance avec beaucoup d'intérêt.

J'ai relevé que les trois quarts des anciens élèves se déclarent satisfaits par la formation, mais comme le diaporama le précise, le taux d'excellence est quand même assez bas, ce qui est un motif d'inquiétude. J'avais remarqué l'erreur sur l'une des diapositives avec 11 % de très satisfaits et non pas de très insatisfaits ; je laisse tout un chacun décider s'il s'agit d'un lapsus révélateur ou non...

Le taux de 75 % est global, dans le détail, on remarque d'énormes variations entre – pour prendre les deux extrêmes - les directeurs des soins qui apparaissent particulièrement satisfaits et les pharmaciens-inspecteurs de santé publique très insatisfaits.

Dans les diapositives 59 et suivantes, on voit que les cours les plus généraux et théoriques ne paraissent pas les plus appréciés, tandis que les cours techniques, comme les finances et ressources humaines, sont plébiscités. On voit aussi une interrogation de certaines filières sur les modules partagés (inter-promo, inter-école). Tout le monde ne les critique pas, mais certaines formations se montrent plus critiques.

Ce qui m'inquiète le plus est de lire que près d'un ancien élève sur cinq a ressenti de grandes difficultés lors de sa prise de poste. Nous avons, et je tiens à la saluer et la féliciter, une nouvelle directrice de la formation qui ne connaît pas encore ma marotte ici. J'insiste souvent sur le fait que l'école a une double ambition et une double mission : une formation universitaire et professionnalisante. Nous sommes là au cœur de la problématique car sur les formations des élèves fonctionnaires, donc des formations professionnalisantes, près d'un élève sur cinq a un sentiment -le mot d'échec est peut-être un peu fort - de non-satisfaction, de grandes difficultés à la prise de poste.

Le manque d'expérience est avancé comme première raison, mais la seconde est l'insuffisance de la formation à l'EHESP. C'est une véritable difficulté et un sujet dont il faut se saisir car, dans toutes les filières de la fonction publique confondues, les élèves semblent réclamer de façon massive une formation plus pratique, plus axée sur la prise de poste et sur l'exercice professionnel.

Je terminerai par une dernière notation sur la diapositive 75 : seuls 61 % des élèves se déclarent satisfaits par la dimension professionnalisante de la formation. Je ne suis pas un expert en statistique, ni en étude et analyse des sondages, mais il me semble que ce taux est à considérer comme un signal alarmant.

M. SIBE.- Je vous remercie. Avez-vous des points à ajouter en réponse ?

Mme POUTÉ.- Une précision en lien avec les éléments de contexte puisque les effectifs sont très différents, sachant que l'on comptabilise 6 réponses chez les pharmaciens.

M. SIBE.- Oui, c'est à relativiser.

M. SCHMID.- Je m'associe totalement aux propos qui viennent d'être tenus. Je voudrais ajouter un point concernant la partie professionnalisation. Je parle des élèves DH et pas des autres que je connais moins. Je me tourne vers la nouvelle directrice des études que je salue également. Il existe effectivement une problématique que l'on a évoquée au sein de l'association des directeurs d'hôpitaux : une sorte de pudeur latine qui veut que l'on a du mal à se lancer dans les mises en situation pratiques et concrètes.

Les apports théoriques sont, malgré tout ce que l'on peut en dire, assez satisfaisants. Je me permets d'ajouter d'un point de vue personnel que j'apprécie beaucoup le niveau des jeunes qui sortent de l'école, j'essaie d'en avoir au minimum un par an. Je pense que leur qualité de formation est très bonne sur un plan théorique, mais on sent des lacunes sur le plan pratique, peut-être plus sur le pan du savoir-être que du savoir-faire, bien que l'on connaisse le lien entre les deux.

À l'heure où l'on nous demande de procéder à de profondes restructurations dans l'offre de soins, territoriale en particulier, où il s'agit véritablement d'emmener des équipes entières vers de nouvelles pratiques et de nouvelles visions des choses, le savoir-être est particulièrement important. Or, je les sens désemparés devant des réunions parfois houleuses, avec une certaine violence verbale, de la part de médecins, de certains confrères, collègues. On sent que ces jeunes ne maîtrisent pas un certain nombre de concepts de base, de la gestion de conflit ou de l'accompagnement du changement.

M. SIBE.- Merci pour vos remarques. Je profite de ces propos pour saluer également notre prochaine directrice des études, Mme Lefébure Lo Porto.

Madame Martin ?

Mme MARTIN.- Je m'exprime pour le corps des IASS pour lesquels on constate que toutes les compétences relatives au management et à la prise de décision ne sont pas reconnues comme prioritaires par les employeurs. Or, les IASS sont aussi amenés à exercer des fonctions d'encadrement. Nous avons la satisfaction de voir que les employeurs plébiscitent la compétence « inspection contrôle », ce qui nous ravit fortement puisque nous sommes inspecteurs et non pas attachés. Le SNIASS estime que c'est aussi le cœur de métier. Mais nous aimerions que l'EHESP nous forme mieux à l'encadrement et que les employeurs puissent, à terme, reconnaître que les IASS ont de véritables aptitudes à l'exercice des fonctions décisionnelles.

Mme SOVRANO.- Je ne reviendrai pas sur les éléments qui ont été dits, la question de la professionnalisation est importante. Par contre, je reviendrai sur l'intervention de M. Schmid car je pense que le terrain est aussi dispensateur de savoir-être et de savoir-faire. La question notamment des savoir-être s'apprend ensemble, pédagogiquement, par des travaux de groupe par exemple, mais aussi sur le terrain dans le cadre des postes. Vous avez cité la gestion des conflits, ce qui est un peu différent puisque cela renvoie à des modalités du « comment faire » sur la question du conflit.

Au-delà, cela pose aussi la question de l'alternance et comment on s'en saisit pour travailler ensuite à l'EHESP, et ce que l'on en fait en fonction des différentes formations. La question d'une alternance intégrative est essentielle pour moi entre le terrain et ce que l'on en fait dans le cadre des formations professionnalisantes.

Mme POUTÉ.- Les pistes de développement vont justement vers l'accompagnement pendant les stages, ce qui anime notre réseau de maîtres de stage pour recueillir de l'information pendant les cours et travailler l'alternance.

M. SPILIOPOULOS.- A priori, je trouve ces éléments très bien présentés mais il me faudra un peu de temps pour aller dans le détail.

Je voudrais témoigner de mon expérience récente et des échanges que j'ai eus avec des élèves. Nous avons déjà fait une première réunion avec les délégués de notre formation, mais nous n'avons pas encore revu nos camarades de promotion pour parler des retours de cette enquête. Le travail est en cours.

Je voudrais vous faire part des certaines impressions. Je parlerai de choses plus personnelles, sachant que je ne viens pas du domaine de la santé et donc, je suis preneur de toute information. Ce n'est pas le cas de tout le monde, il est vrai. Certains ont pu faire des master 1, master 2 de santé et avoir un peu le sentiment de redites. Mais, en règle générale, pour les mois passés, nous avons trouvé superbe ce qui a été fait au tout début sur les choses en commun concernant la santé en général. Faire travailler des gens de formations différentes ensemble était extraordinaire. Plus j'avance, plus j'aime ce que je fais, et j'ai trouvé le MIP extraordinaire. On sait bien que si quelques-uns ont pris un peu de vacances, en règle générale, les gens l'ont fait sérieusement.

Pour des plus jeunes, des gens brillants qui sortent de l'université et qui n'ont pas encore travaillé, être insérés, intégrés dans une équipe, faire la place à tout un chacun, fonctionner ensemble, avoir des angles de visions différents, réaliser que l'on est complémentaire en fonction de sa formation est très bien.

Au début, des gens se plaignaient un peu de l'aspect théorique, mais la semaine suivante, ils venaient nous faire part de leur expérience au poste. Il ressort une tendance positive dans cette formation. Évidemment, le stage d'observation est utile et lorsqu'ils reviennent après avoir été confrontés à la réalité, ils ont des questions à poser à leurs professeurs.

En ce qui concerne la comptabilité et les finances, étant économiste de formation, je suis assez impressionné par la capacité en amener des gens qui n'ont aucun niveau en comptabilité à intégrer très rapidement les choses.

Personnellement, je suis heureux d'être dans cette école et d'autres le sont aussi. On prête attention aux critiques mais il faut aussi dire les choses positives. C'est une belle école qui a sans doute des contraintes, j'ai d'ailleurs regretté le manque d'accès à une photocopieuse à la bibliothèque du bâtiment central.

Une dernière chose concernant l'accueil dans les résidences ; si certains peuvent réserver car ils ont leur résultat de concours plus tôt, d'autres ne peuvent pas y loger, par exemple les AAH. Or, c'est un vecteur d'intégration extraordinaire. J'ai travaillé avec des AAH qui étaient peut-être meilleurs que moi alors que je suis directeur D3S. Ils ont parfois une certaine retenue, mais étant plus proches, en se fréquentant davantage sur le campus, on dépassera les a priori. J'attire l'attention de la direction sur ce point, plus les gens se fréquentent, travaillent ensemble, vivent ensemble des moments de travail et d'autres, plus ils seront aptes à fonctionner ensemble.

Merci.

M. SIBE.- Merci pour vos impressions. Un commentaire ?

M. CHAMBAUD.- Ce qui a été présenté est vraiment un élément de tableau de bord important pour nous. Cela permet de voir les endroits qui connaissent une certaine stabilité, d'autres qui ont des difficultés ponctuelles ou non. C'est un outil très précieux que nous partageons avec d'autres écoles de service public. Cela nous permet parfois aussi de nous comparer à d'autres écoles de formation professionnelle, mais aussi de voir quels sont les attentes des employeurs, les éléments de satisfaction ou non, et de le confronter avec ce que pensent les enseignants-chercheurs, aux dynamiques au sein de l'école.

Ce n'est pas toujours simple car des choses vont parfois dans des sens un peu paradoxaux. Les élèves disent qu'ils éprouvent de grandes difficultés mais à la question de savoir s'ils sont aptes et compétents pour le poste, la réponse est en grande majorité oui.

Donc, comment interpréter ces éléments ? Comment faire en sorte que cela nous permette de trouver des équilibres, qui de plus varient d'une année sur l'autre en fonction de l'effet promotion

qui existe tout le temps, et en fonction des éléments plus aléatoires. Pour reprendre l'exemple des pharmaciens-inspecteurs, ils étaient peu nombreux mais cela correspond aussi à une période où nous n'avions pas de responsable pour cette filière.

Je voudrais insister sur un enjeu important pour nous, y compris par rapport au caractère hybride de l'école, et cela se traduit beaucoup dans les filières professionnelles, à savoir la bonne dose d'éléments plus conceptuels, théoriques ou de réflexion pour des personnes qui ont réussi un concours et veulent être opérationnelles à la prise de poste. Ces éléments sont débattus depuis que cette école existe.

D'une part, on ne peut pas céder au chant des sirènes et n'être qu'une école « boîte à outils ». D'autre part, on ne peut pas non plus minorer des éléments beaucoup plus opérationnels sur les attentes, et c'est ce que l'on essaie de faire les derniers mois d'adaptation à l'emploi. Nous sommes aussi tributaires de ce que les employeurs voudront faire par rapport à des personnes qui arrivent avec ces nouveaux postes, et parfois aussi ce qu'ils ne font pas. Ce sont des sujets qui méritent d'être suivis et discutés tout le temps.

Un point portait sur le savoir-être, ce sont des éléments que nous sommes en train de regarder pour un certain nombre de filières, j'espère à terme pour toutes. Avec les élèves directeurs d'hôpital, nous avons mis en place une simulation d'instance pour la première fois dans le cadre du centre de simulation d'Angers. Ce sont des sujets en cours dans d'autres filières et nous devons les développer. Les modalités de travail, par exemple reconstituer une CME dans un hôpital ou un CHSCT, permettent de mettre en situation des personnes par rapport à des éléments de savoir-être. Il est vrai que nous devons le développer davantage.

Vous avez posé la question des maîtres de stages. On voit bien que plus les formations se rétrécissent dans le temps, plus c'est au détriment de ce qui se fait à l'école. Ce qui signifie aussi que les attentes d'acquis sont de plus en plus importantes lors des stages. C'est une question que nous avons ouverte à l'école, d'autant que le niveau d'attente est très variable en fonction des filières.

Je pense aussi qu'il faut aller un pas plus loin avec une forme de labellisation des maîtres de stage. Dans certaines formations, on y est prêt mais moins dans d'autres. Il faudrait mettre en place un cahier des charges très contraignant, accepté par les employeurs car être maître de stage implique aussi de dégager du temps. Pour le coup, on se retrouve proche des exigences universitaires sur un certain nombre de formations ; les candidats ne sont acceptés que si le cahier des charges est validé. Cela relève aussi de la responsabilité des corps, c'est-à-dire faire en sorte qu'une partie des savoir-être puisse vraiment s'acquérir en situation réelle pendant les stages.

Dernier point sur lequel je voulais insister : les formations interfilière qui suscitent régulièrement des critiques. Mais je pense profondément que c'est notre rôle de le faire, en y apportant évidemment du contenu. D'autant que les personnes ont vocation à se rencontrer dans leur carrière professionnelle, à la fois par rapport à leurs origines, leur formation, l'horizon professionnel qu'elles avaient auparavant, mais aussi comment elles se placent dans la formation à l'école. Ce sont aussi des moments où des jeux de rôle se manifestent. Nous avons eu par le passé -peut-être moins maintenant car nous essayons d'être plus opérationnels dans la façon de voir les choses- le module d'introduction à la santé publique qui était au départ un peu sur le mode universitaire, c'est à dire « acquisition aux différentes disciplines », mais cela ne marchait pas très bien.

Cette fois, il est centré sur les enjeux de notre système de santé. Dans ce contexte, tous les professionnels, quel que soit leur futur poste, auront à réagir par rapport à des enjeux qu'ils doivent appréhender. Ce qui ne se fait pas de la même manière que dans les formations

précédentes qu'ils ont eues, que ce soit Science Po ou d'autres écoles de formation ou dans leur carrière professionnelle où ils étaient aux prises avec le quotidien.

Pour en revenir à ce diaporama, l'important n'est pas tant ce que l'on voit pendant l'année que les tendances que nous essayons de dégager. Dans ce sens, nous devons trouver des moyens pour que les personnes acceptent comme quelque chose de positif leur passage en tant qu'élève à l'école. Je l'ai vécu il y a très longtemps, on sait bien qu'il y a parfois une réticence de départ. Ce sont ces choses qu'il faut lever, à la fois sur le contenu et les modalités de vie à l'école.

M. SIBE.- Merci, c'est une bonne synthèse des échanges. Je suis impressionné du rapport, en tout cas de l'enquête de satisfaction riche d'informations. Il faut aussi tenir compte d'un effet d'identification à leur encadrement dans les formations. Je le constate à l'université ; lorsque les responsables sont vraiment très investis on voit une identification au dynamisme, et c'est un point important. Il y a aussi la question de tous ces déterminants de la satisfaction et des pondérations entre le contenu de l'enseignement, de la vie à l'école, les conditions matérielles, etc. Ce sont des questions qui restent encore à traiter.

On peut aussi se demander si l'on ne va pas observer une individualisation de plus en plus de la satisfaction en elle-même. Gérer toute cette hétérogénéité des attentes entre des publics divers et variés, des prises en charge individuelles dans un collectif, risque de poser des problèmes.

Mme SOVRANO.- Je parlais de la manière de se servir de l'alternance et ce que l'on en fait, mais cela renvoie aussi aux modalités pédagogiques. Je pense que la théorie est essentielle pour prendre du recul sur sa pratique. Par contre, cela pose la question du type de modalités pédagogiques ont met en œuvre et quelle progression pédagogique au sein des formations. C'est aussi cette question qui va permettre de construire des savoir-être et des savoir-faire. C'est un lien à faire ressortir car c'est pour moi essentiel.

M. SIBE.- Merci. Je vous propose de passer au point suivant qui concerne le directeur.

7. Actualités diverses

M. CHAMBAUD.- Nous avons souhaité faire ce point d'actualité cet après-midi car il était important que Mme Alessia Lo Porto Lefébure soit présente.

➤ Vie de l'école

Nous attendons l'arrivée de Mme Lo Porto Lefébure qui va prendre ses fonctions de directrice des études le 1^{er} juillet. C'est une bonne nouvelle pour nous et pour l'école. Dans le même temps, nous avons démarré la procédure de recrutement de son adjoint ou adjointe. Comme je m'y étais engagé auprès du conseil d'administration, nous avons demandé que cette personne soit issue des milieux professionnels. Nous en sommes à la phase finale du recrutement puisque des candidats ont été présélectionnés qu'Alessia rencontrera cette semaine, la décision sera prise dans la foulée.

Arnaud Magdelaine qui était responsable du centre d'appui à la pédagogie a souhaité partir pour aller dans une structure universitaire à Nantes. Après un appel à candidatures interne et externe, le nouveau responsable William Harang, qui était l'adjoint d'Arnold Magdelaine, a pris ses nouvelles fonctions depuis le 9 mai. De même, nous avons lancé une procédure de recrutement d'un adjoint, comme le poste a été recruté en interne, cela nous donne un poste supplémentaire.

Chez les enseignants-chercheurs, Christian Bailly assure la responsabilité de la filière des médecins-inspecteurs de santé publique et est aussi chargé de l'évolution du diplôme de santé

publique en lien avec ce qui est en train de se passer sur le DES de santé publique pour les internes en médecine.

Par ailleurs, Walid Mokni, pharmacien-inspecteur, a pris la responsabilité de cette filière. Il a une spécificité que je voudrais souligner car c'est un élément important et intéressant me semble-t-il. Il n'est pas uniquement pharmacien-inspecteur de santé publique mais a aussi une thèse d'État et souhaite développer la recherche au sein de l'école sur les médicaments et produits de santé. Pour nous, c'était un élément important car la préoccupation de l'école ne peut pas se limiter uniquement à la filière des pharmaciens-inspecteurs dans ce domaine du médicament et des produits de santé. C'est pour nous aussi la capacité, modeste car cela repose sur peu de personnes, de travailler ces aspects liés au médicament et aux produits de santé.

Il faut aussi signaler une vacance du poste de responsable de la filière des EDH dont le dernier était enseignant-chercheur de l'école. Ce qui ouvrirait un poste important d'enseignement sur tout ce qui a trait aux achats. C'est Jean-François Taillard, actuellement DG au CHU de Rennes, qui va prendre cette responsabilité d'enseignement au sein de l'école après, bien entendu, une procédure d'appel à candidatures.

Le directeur du département Santé, environnement, travail et génie sanitaire a fait valoir ses droits à la retraite et partira à la fin de cette année. Le recrutement est en cours, le jury de sélection s'est réuni et les enseignants-chercheurs du département ont rendu leur avis. La décision va être prise dans les jours qui viennent.

Enfin, la chaire sur la prospective dans le système de santé à laquelle je tiens beaucoup et financée par la MNH été mise en place. Elle est attribuée à un enseignant-chercheur québécois, Claude Sicotte, et va démarrer le 1^{er} juin ici même puisqu'elle sera hébergée dans les locaux parisiens de l'école et sera en lien avec l'équipe d'accueil Management des organisations en santé.

Sur le processus d'accréditation des masters à Rennes, nous sommes en train de recueillir les avis des conseillers scientifiques de la DGESIP (direction générale de l'enseignement supérieur du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche) sur deux mentions.

Sur la mention « Santé publique », nous sommes en train de lever les réserves émises par la DGESIP sur l'hétérogénéité des parcours notamment en M2. Ils accepteraient que nous soyons accrédités pour une période probatoire de deux ans moyennant un travail sur cette hétérogénéité. Ces parcours ne concernent pas l'école mais Rennes 1 qui a accepté de déporter deux parcours vers la mention « biologie et santé ». Nous avons donc refait la demande pour être accrédités pour cinq ans. Ce qui devrait être possible mais nous attendons leur réponse officielle.

Par ailleurs, nous travaillons depuis longtemps avec Rennes 1 sur une mention « Droit et santé » pour laquelle nous n'étions pas école co-accréditante. Rennes 1 a demandé que nous co-accréditions avec eux cette mention, avec certains parcours qui sont importants notamment en M2 sur « Droit et éthique des établissements sociaux et médicosociaux » et « Droit et éthique des professions et institutions de santé ». Normalement, nous devrions avoir cette accréditation.

➤ École doctorale

L'EHESP n'a pas d'école doctorale, ce qui, dans le cadre des évolutions sur le plan académique était quand même une limite. La DGESIP nous suggère fortement de faire une demande d'école doctorale en réseau. Je parle devant quelqu'un qui connaît bien ces sujets, Gérard Lasfargues, et sait combien il est rare d'avoir des écoles doctorales en réseau. L'idée pour nous est que le réseau doctoral se transforme en école doctorale en réseau, ce qui ne change rien aux écoles doctorales qui participent mais permet, par exemple lorsqu'un doctorant n'est suivi que par une

personne de l'école qui a un diplôme de l'école ou est co-suivi par quelqu'un de l'école et quelqu'un d'une autre école doctorale, que le diplôme soit co-signé.

Nous allons donc faire cette demande au mois de juillet, je pense que c'est important non seulement pour nous mais pour toutes les écoles doctorales qui y participeraient car serait enfin reconnue l'idée d'une école doctorale en santé publique et non pas sur des disciplines. Par ailleurs, cela permettrait de faire le lien avec les écoles doctorales qui participent à notre réseau et pourraient fortement en bénéficier, et ainsi faire exister la santé publique au sein d'écoles doctorales qui sont parfois, non pas éloignées mais pour lesquelles la santé publique n'est pas le cœur de métier.

➤ Partenariats

Nous avons scellé récemment une convention de partenariat entre l'école et, à la fois, le service de santé des armées et le service du commissariat des armées. Nous avons des liens depuis très longtemps avec le service de santé des armées qu'il s'agissait de consolider, notamment en affiliant un officier qui va devenir professeur à l'école. Cela permet aussi de prendre en compte cette préoccupation.

Je fais juste une petite parenthèse brève ; il est très intéressant de voir ce qu'est en train de devenir le service de santé des armées. Ils ont des restrictions extrêmement fortes dans les établissements hospitaliers et sont en train de réfléchir à ce que je souhaite porter justement au niveau de l'école, c'est-à-dire les soins intégrés. Ils pensent ouvrir des centres ambulatoires pour permettre de décharger une partie de ce qu'il se fait actuellement dans les hôpitaux vers des structures ambulatoires dédiées aux armées. C'est un mouvement universel que l'on va retrouver dans l'ensemble du système de santé.

Le deuxième partenariat est avec le CHU d'Angers, notamment sur ces aspects de simulation à l'intérieur du centre de simulation d'Angers qui est l'un des plus aboutis. Toutes les universités sont dans cette tendance, ce qui montre que ces aspects de simulation, d'innovation, ne sont pas réservés qu'au volet clinique mais aussi au volet managérial.

Dernier point au niveau international, l'école accueille demain après-midi la Retraite des écoles de santé publique de la région européenne, au sens de l'OMS, pour des travaux en commun sur différents sujets de santé publique. Nous tablons sur 70 à 80 directeurs d'école de santé publique. 100 à 110 écoles sont membres de l'ASPHER (association des écoles de santé publique de la région européenne).

M. SIBE.- Merci. Avez-vous des points de précision ?

Mme DAMNJANOVIC.- Je tiens vraiment à m'excuser car depuis ce matin, j'ai beaucoup pris la parole. Mais si je ne dois pas rester au sein de ce conseil, je n'y resterai pas. Je suis quand même statut C et j'ai précisé les raisons pour lesquelles j'avais candidaté. Vous avez tous pu voir ma lettre, même si personne ne m'en a parlé mais c'est autre chose.

Finalement, je ne pense pas avoir trahi le fait d'avoir candidaté auprès de vous puisque je précisais clairement dans ma profession de foi, vu mon statut, mes connaissances et mes diplômes, d'être le relais du vécu de mes collègues, de situations de l'école, etc. Je me positionne d'une façon un peu difficile auprès de vous.

Je voulais simplement vous dire que cela manque un peu de choses concrètes. Par exemple, concernant le numérique, nous allons y revenir, monsieur le directeur, et j'ai vraiment envie d'être agréable auprès de vous, mais parfois nous sommes face à des situations... Il ne faut pas sourire car c'est très grave...

M. SIBE.- Non, ce n'est pas cela.

Mme DAMNJANOVIC.- Je fais partie du centre aptitude pédagogique et la personne qui le chapeautait est partie depuis six mois. Le recrutement a posé des difficultés ; nous sommes restés presque six mois sans suite. Mais il faut savoir aussi, monsieur le directeur, que je vous l'ai demandé ainsi qu'à d'autres personnes, vous êtes peut-être très occupé mais vous avez votre DRH et j'ai très souvent dit mon souci de poser un bilan. Or, le bilan n'a pas été fait. Ce monsieur, excusez-moi de le dire, mais vous l'avez énormément gâté, si je puis dire, puisqu'avec l'argent de l'État, il a pu faire de beaux voyages, il est parti au Vietnam, au Canada, en Algérie, partout, propager des choses intéressantes...

M. SIBE.- Madame Damnjanovic, je veux bien que vous puissiez exprimer votre point de vue...

Mme DAMNJANOVIC.- Mais nous n'avons pas eu de retour. Ce n'est pas un point de vue justement. Dans ce cas, je ne resterai pas dans ce conseil car je m'aperçois que le vécu, le vivant... Par exemple, vous parlez de vivre. Mais qu'apprend-on ? On a parlé de nouveaux enseignements que l'on pourrait donner : le numérique, la robotisation. J'ai justement assisté au séminaire commun de santé publique. J'ai assisté à l'intervention M. Langevin –je ne sais pas si vous le connaissez- et j'ai fait un compte rendu tant je le trouvais intéressant. Il parle du problème de la robotisation plus tard. Cela figure-t-il dans les programmes par exemple ? Le directeur qui a fait le séminaire commun de santé publique a parlé des données statistiques. Les élèves ont posé les dix commandements de l'éthique de chiffres. Cela m'a beaucoup touchée. Cela, effectivement, il ne faudrait forcément pas le dire et le redire.

Mais tout cela veut dire, puisque nous sommes ici dans le conseil des formations, que l'on peut imaginer que de nouvelles données pourraient peut-être être inscrites dans les programmes de formation au lieu de tout ce que l'on entend. Moi, je fais la veille pédagogique, monsieur, et je parle sérieusement. Je reçois des documents écrits par tous les enseignants-chercheurs de toutes les universités de France. Il y a des choses très intéressantes qui sont données et avec qui je peux en discuter. Je reçois plein de messages sur le numérique où beaucoup de choses sont proposées et avec qui l'on peut en discuter.

Je suis désolée, mais si c'est pour rester au prix de me taire et de ne pas pouvoir parler, je ne sais pas ce que je fais véritablement dans ce conseil de formation. Demain, je vais retourner dans mon bureau. Vous savez ce que vont dire mes collègues ? Elles vont me dire, c'était bien ? Qu'est-ce que tu as dit ? Tu as pu parler de cela et de cela ? Et j'ai demandé...

M. SIBE.- Nous avons entendu, madame Damnjanovic...

Mme DAMNJANOVIC.- J'ai demandé que soit précisé le positionnement de ce conseil, parce que l'évolution c'est aussi cela.

M. SIBE.- Nous vous remercions.

Mme DAMNJANOVIC.- Et le profil de poste qui a été donné est presque un doublon. Je trouve qu'il y a des gens qui sont au-dessus de vous d'ailleurs parce qu'ils ont des compétences de bac+15 tellement ils sont affublés de management...

M. SIBE.- Vos propos seront repris...

Mme DAMNJANOVIC.- Vous ne connaissez pas notre travail...

M. SIBE.- Madame Damnjanovic...

Mme DAMNJANOVIC.- Non, je termine. Nous avons le directeur général de l'Enseignement qui est là, monsieur de la cohésion sociale ; pas un mot pour s'intéresser de près à ce que nous faisons ! Je ne resterai pas si vous ne voulez pas de moi. Mais la liberté d'expression, cela pose aussi des choses concrètes, du vécu. Je parle avec mon cœur, là. Ce n'est pas possible.

M. SIBE.- Est-ce que vous voulez bien nous écouter ?

Mme DAMNJANOVIC.- On va vous écouter, encore. On ne fait qu'écouter.

M. SIBE.- Du point de vue ici...

Mme DAMNJANOVIC.- Ce n'est pas un point de vue.

M. SIBE.- D'accord. Par contre, si vous voulez bien, compte tenu du temps, et s'il n'y a pas d'autres remarques sur les points d'actualité, je vous propose de passer au point suivant. Cela vous va-t-il ?

M. CHAMBAUD.- Oui.

8. Procédure d'évaluation par le Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES)

- ◆ Projet de rapport d'auto-évaluation Établissement (focus sur les domaines « formation », « réussite des étudiants » et « international »)

Mme POUTÉ.- Martine Bellanger va nous rejoindre en cours, nous vous proposons de partager le travail réalisé et celui encore en cours sur la démarche de l'évaluation de l'établissement. Martine prendra la suite concernant les formations, notamment le MPH.

• Contexte

Le rôle du HCERES (Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur) est d'évaluer les activités d'enseignement supérieur et de recherche. C'est une autorité administrative indépendante qui a succédé à l'AERES qui dispense une évaluation au service des évalués, l'objectif étant de faire le bilan de nos projets et de recevoir des préconisations de manière à poursuivre sur le prochain contrat. C'est également au service des tutelles puisque la DGESIP va reprendre ces évaluations de manière à accréditer l'établissement, à délivrer des diplômes d'enseignement supérieur.

Cette évaluation par les pairs se déroule selon différentes phases :

- l'auto-évaluation ;
- l'évaluation par une visite d'experts (enseignants-chercheurs et professionnels des usagers) ;
- le compte rendu.

Cette évaluation est transparente, faite à partir de référentiels d'évaluation (critères, objectifs), et comprend une phase contradictoire comme toute évaluation externe.

Nous sommes rattachés à la vague D (historiquement dans la vague parisienne USPC). Il y aura une évaluation du site, de la coordination territoriale au niveau de l'USPC, nous aurons aussi à faire une évaluation de l'établissement ainsi que des formations : MPH (site parisien) ; SPRE (santé publique respect environnementaux) et AMES (management des établissements de santé) porté par Paris VII, mais concernant les mentions. Il faut aussi mentionner l'évaluation du réseau des écoles doctorales et l'équipe d'accueil MOS.

L'objectif du HCERES est d'accompagner l'établissement dans le bilan de son projet stratégique et le guider dans ses choix futurs. L'évaluation vise à proposer un diagnostic sur la capacité d'abord à élaborer une stratégie (COP), s'assurer de sa mise en œuvre et de son suivi, modifier la trajectoire en cours si besoin.

La phase d'auto-évaluation a commencé en fin d'année et se finalisera par le dépôt du rapport le 21 septembre. Vous disposez d'un document de travail déjà bien abouti, il reste quelques précisions à apporter.

Il nous est aussi demandé d'identifier nos forces/faiblesses et opportunités/menaces et de nous projeter dans l'élaboration de nouveaux objectifs. C'est ce que nous vous proposons d'aborder aujourd'hui notamment sur trois domaines. Six domaines sont étudiés, répartis en fonction des instances : domaine 3 « Recherche et formation » ; domaine 4 « Réussite des étudiants » ; domaine 6 « Relations européennes et internationales ».

• Calendrier

Nous avons constitué un Copil en fin d'année, composé des différentes parties prenantes de l'établissement, ainsi qu'un membre par instance (conseil des formations, conseil scientifique, conseil d'administration), des représentants des usagers, élèves, étudiants et doctorants. L'objectif était de valider la production par domaine. Pour chacun d'eux, un pilote a été désigné pour autoévaluer en fonction des critères du HCERES. Pour finaliser, nous avons proposé en avril une consultation large dans l'établissement en invitant les personnes à relire les productions et à proposer des évolutions si besoin.

Si vous n'avez pas de question sur la méthodologie, je vous propose de partager notre production sur le domaine 3 « Recherche et formations ».

M. LASFARGUES.- J'ai compris qu'une unité sera évaluée parallèlement à l'établissement, mais qu'en est-il des autres équipes d'accueil ou UMR ?

Mme POUTÉ.- Elles sont rattachées à la vague B de Rennes 1.

M. CHAMBAUD.- Une petite précision, vous savez que l'USPC a perdu l'Idex, et la volonté de ses membres est de la regagner avec une première présentation d'un projet pour la fin de l'année. Une discussion est en cours avec la DGESIP pour voir s'il est possible de retarder la production de cette auto-évaluation à fin novembre ou mi-décembre.

Mme POUTÉ.- Nous avons pu repérer en « Recherche et formation » :

➤ Forces :

- un modèle hybride dans le champ de la santé publique qui permet ce continuum entre recherche, expertise, formation et aide à la prise de décision ;
- un positionnement stratégique de la DE et de la DR conforté ;
- des statuts de l'EHESP permettant un portefeuille diversifié de formations supérieures (master, mastère spécialisé, DE...) ;
- une offre de services large (formation en présentiel, à distance, conseil, expertise, innovation pédagogique, plate-forme collaborative, BDSIP, Presses de l'EHESP...) ;
- des départements adossés à des UMR et des équipes d'accueil et comportant des chaires ;
- des expériences et démarches interdisciplinaires et interprofessionnelles en santé publique innovantes, développées à travers divers dispositifs ;
- une expérience de la démarche compétences incluant l'élaboration de référentiels de compétences ;
- une activité en formation continue en constante progression basée sur une offre de thématiques riches ;
- une évaluation systématique et ancrée des formations par les apprenants ;
- une offre de masters en santé publique en français et en anglais sur deux territoires ;
- un flux continu de passages de HDR chez les enseignants-chercheurs.

➤ Faiblesses :

- une marge de progression en matière d'appropriation de l'identité de l'EHESP dans la stratégie de formations, en lien étroit avec la recherche ;

- un contexte concurrentiel FTLV et des attentes des usagers et commanditaires insuffisamment pris en compte ;
- une précarité du statut des ingénieurs de recherche BIATSS recrutés en CDD sur ressources propres ;
- un manque de visibilité des compétences détenues par le réseau d'intervenants de formation ;
- un développement limité de la formation à distance au regard des besoins et sollicitations ;
- des projets interdisciplinaires et interprofessionnels en santé publique insuffisamment reconnus par l'Enseignement supérieur et la recherche alors qu'ils constituent l'essence de la santé publique.

➤ Opportunités :

- une réflexion conduite autour du mandataire unique des structures labélisées ;
- un projet de création d'une école doctorale en réseau ;
- un adossement aux RESP, COMUE, CGE (accès à des structures mutualisées, de l'innovation pédagogique...);
- le décret du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue porteur d'amélioration continue au sein de l'école.

➤ Menaces :

- un contexte instable de restructuration des sites ;
- un contexte concurrentiel de la formation continue au regard du fonctionnement de l'école et de ses contraintes ;
- une démarche qualité imposée par la réforme de la formation professionnelle pour accéder aux financements publics si la mise en œuvre ne se fait pas dans les temps souhaités ;
- une problématique de financement de la recherche en France.

➤ Pistes de développement :

- s'appuyer sur une meilleure connaissance de l'identité de l'EHESP pour la décliner dans une stratégie de formations, étroitement liée à la recherche (double entrée thématique et parcours individuels des usagers associés à une démarche qualité) ;
- un projet de contractualisation passée entre la DE et les départements qui devra inclure la formation continue ;
- développer une offre sous forme de bouquet de services adaptés aux besoins des commanditaires ;
- prendre en compte le contexte concurrentiel dans le fonctionnement de la FTLV ;
- concevoir et mettre en œuvre une politique de développement de formations à distance ;
- cartographier les compétences du réseau d'intervenants et le fidéliser.

M. SIBE.- Avez-vous des questions à ce stade ?

M. LASFARGUES.- Je trouve le document remarquablement conçu, il sera d'un appui très fort pour l'évaluation HCERES avec les points classiques demandés. Il est vraiment très important de faire ressortir la recherche hybride qui est une spécificité forte à faire ressortir, le lien recherche-expertise et les décisions publiques derrière, avec la participation d'un certain nombre de chercheurs et d'enseignants-chercheurs à différentes instances de décision publique ou d'expertise.

Il faut peut-être bien faire ressortir l'aspect recherche pure sur les thématiques prioritaires et montrer l'excellence scientifique sur les domaines cités. Je ne sais pas si les annexes donneront

les résultats des évaluations des unités concernées par ces axes thématiques, mais cela manque un peu de données chiffrées, par exemple, sur le nombre d'enseignants-chercheurs, d'HDR, de publications de rang A, etc. En général, on attend ce type de chiffres même dans un rapport d'auto-évaluation globale, y compris s'il est possible de le faire ; la part budgétaire consacrée à la recherche par rapport à celle consacrée à la formation notamment dans les unités qui vont associer enseignement, recherche et expertise. Je pense que ces points seront attendus.

Sur l'aspect international, il faudrait mieux marquer la vision stratégique, si les partenariats développés aident à la visibilité de l'école, visent à promouvoir de la recherche, de l'action partenariale de recherche ou de formation au niveau international, ou à l'aide au développement de la santé publique dans un certain nombre de pays qui en ont besoin. Ce sont trois types d'objectifs stratégiques dans les partenariats internationaux et il est toujours intéressant de les faire ressortir.

M. SIBE.- C'est pertinent.

M. CHAMBAUD.- Sur le premier point, c'est justement une difficulté pour nous. Effectivement, une structure de recherche est à Paris et les trois autres à Rennes qui ont déjà été évaluées dans le cadre de la vague rennaise. Il est vrai que cela joue sur la politique de site. Cette appartenance à deux COMUEs nous met dans une position particulière ; les deux autres UMR ont eu des évaluations très positives, l'équipe d'accueil REPERE a démarré au 1^{er} janvier. En fait, la logique sur le site parisien sera uniquement l'équipe d'accueil MOS. Il faut que nous arrivions à régler cette question.

Mme POUTÉ.- Une annexe spécifique est à joindre au rapport sur les données de caractérisation et comporte beaucoup de chiffres.

M. SPILIOPOULOS.- Il faudrait aussi faciliter la lisibilité des acronymes.

Mme POUTÉ.- La version en ligne comporte beaucoup de liens permettant d'aller directement sur les sites dédiés, et un glossaire est prévu.

Mme POUTÉ.- Sur le Domaine 4 « Réussite des étudiants », nous avons identifié :

➤ Forces :

- une insertion professionnelle des diplômés élevée et rapide ;
- des partenariats et un ancrage socio-économique favorable à l'immersion (stages) et à l'insertion professionnelle des étudiants ;
- une politique handicap inclusive ;
- un service interne dédié à la vie étudiante (bureau de la vie des élèves et étudiants (B2E) bien identifié et au rôle fédérateur ;
- des associations d'élèves et étudiants, et d'anciens, très actives et porteuses de projets ;
- des temps forts annuels bien identifiés ;
- le succès démocratique du vote électronique pour les élections aux instances ;
- un dialogue régulier et constructif entre les représentants des usagers et la direction.

➤ Faiblesses :

- absence de structuration d'un service d'accompagnement à l'orientation et à l'insertion professionnelle ;
- complexité à fédérer une vie de campus en raison des publics apprenants divers (élèves, étudiants, formation continue) et de temps de formation variables ;
- difficulté à nouer des liens entre apprenants à Rennes et à Paris et à mutualiser des événements ;

- *turnover* conséquent des apprenants dans les instances en raison des temps courts des formations et à la durée du mandat d'un an.

➤ Opportunités :

- une politique volontariste du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche en matière d'insertion ;
- le partage de bonnes pratiques pour l'orientation et l'insertion avec les COMUEs ;
- les projets communs de vie étudiante au sein de chaque COMUE ;
- une réflexion en cours sur une rentrée universitaire commune à tous les masters (2018) ;
- la création de l'Ademm (association des étudiants en master et mastère) ;
- des locaux dédiés à la vie étudiante (locaux existants et projet de forum inscrit dans le schéma directeur immobilier) ;
- le projet de fédération des associations d'alumni.

➤ Menaces :

- possibles évolutions des politiques publiques et conséquences en matière d'employabilité des étudiants dans le champ de la santé publique.

Les pistes de développement proposées sont de :

- mettre en place la reconnaissance de l'engagement étudiant. Il s'agit de reconnaître, par exemple, la participation EHESP Conseil comme partie intégrante de la formation, validant ainsi des ECTS ;
- consolider la politique des alumni ;
- structurer une cellule d'orientation et d'insertion ;
- renforcer les liens entre les étudiants parisiens et rennais.

Voilà pour ce domaine « Réussite des étudiants ».

M. SPILIOPOULOS.- Une petite remarque, pour les nouveaux venus, il serait appréciable de bénéficier d'une ou deux heures de présentation de ce type de document la veille ou l'avant-veille afin d'amorcer quelques questions. J'ai pu avoir des informations par la personne qui m'a précédé à ce poste mais ce n'est pas suffisant. Cela nous servirait d'initiation.

M. SIBE.- C'est une remarque intéressante à soumettre à Fred Paccaud, lorsqu'on prend ce type de poste, on ne sait pas toujours où l'on va et ce que l'on attend de nous.

M. LASFARGUES.- Vous insistez sur le fait d'associer les étudiants à la gouvernance et la vie de l'établissement, ainsi que le lien avec les enseignants. On attend généralement dans ce type de rapport un point sur les possibilités d'échange, de discussion et de vie commune des étudiants, notamment dans le cadre des formations recherche. Est-il prévu des temps réservés pour des échanges entre les étudiants de master et doctorat dans les différents parcours ? L'HCERES et les comités sont assez sensibles à ces échanges, y compris pour présenter les travaux de chacun et discuter de l'avenir des uns et des autres.

M. SIBE.- Vous parlez de séminaires doctoraux ?

M. LASFARGUES.- Pas seulement, c'est aussi la possibilité d'avoir des temps informels d'échange et de discussion entre les étudiants dans le cadre de ces masters ou chez les doctorants.

Mme DUCOS.- Je pense qu'il est encore nécessaire d'approfondir le thème. Nous avons tous beaucoup travaillé pour arriver à cette version, mais il reste encore un peu de temps et ce chapitre a besoin d'approfondissement avec les étudiants et élèves mais aussi les différents

porteurs de formation. Nous sommes arrivés à un consensus relativement rapide mais nous devons travailler davantage ce chapitre.

Mme LONCLE.- Pour avoir assisté à un certain nombre de présentations des étudiants sur leur ressenti vis-à-vis de la formation, je me demandais si, au titre de la réussite des étudiants, donc des forces, on ne pourrait pas mentionner la qualité des enseignements. Je suppose que cela participe un peu à leur réussite.

M. SIBE.- C'est judicieux.

M. LASFARGUES.- C'est la perception des étudiants sur la qualité puisque vous avez des chiffres sur l'enquête d'évaluation.

Mme LONCLE.- Oui, c'est très documenté par Manuella.

M. LASFARGUES.- Et très positif.

M. SIBE.- Nous passons au troisième thème ?

Mme POUTÉ.- Le dernier domaine concerne les « Relations européennes et internationales ».

➤ Forces :

- l'EHESP est reconnue à l'international pour ses axes de différenciation (management des établissements de santé, inspection, santé environnement) ;
- des partenariats internationaux de renom ;
- l'obtention de l'accréditation institutionnelle européenne APHEA en 2015 ;
- un rayonnement international à travers les deux COMUEs et la mutualisation des moyens ;
- la participation à Erasmus+, H2020, etc. ;
- les collaborations internationales des deux UMR (Rennes et IRSET et deux équipes d'accueil MOS et REPERE) ;
- un tiers des doctorants de nationalité étrangère dans le réseau doctoral ;
- une offre attractive de formations internationales en anglais, en français et en double diplôme ;
- une expertise disponible pour les opérateurs français, l'Union européenne, les organisations internationales ;
- l'appui aux enseignants-chercheurs et étudiants pour la collaboration et mobilité européenne et internationale.

➤ Faiblesses :

- une concurrence interne entre les missions de l'école induisant une disponibilité limitée des enseignants-chercheurs et des équipes supports pour les actions internationales ;
- des capacités limitées en langues étrangères du personnel enseignant et non-enseignant ;
- des parcours de formation statutaires permettant peu de mobilité sortante ;
- une présence insuffisante auprès des organisations internationales et dans les débats sur les enjeux mondiaux pour être identifié comme acteur clé.

➤ Opportunités :

- attractivité de la France et de son système de santé ;
- attractivité du master de santé publique à Rennes pour un public francophone international ;
- un potentiel de réseautage et de mentorship via le réseau des alumni ;
- une collaboration croissante avec les organismes boursiers ;

- une promotion mutualisée de l'offre de formation (Campus France) ;
- l'exigence du ministère de l'Enseignement supérieur d'intégrer l'enseignement d'au moins une langue étrangère au niveau master ;
- de multiples sollicitations de coopérations, notamment sur l'appui institutionnel, la création de formations, etc.

➤ Menaces :

- problématiques liées à la situation géopolitique et de sécurité pour les mobilités sortantes et entrantes, y compris pour les procédures de visas ;
- concurrence de programmes plus internationalisés, exemple Global Health, ou plus facilement accessibles (enseignement à distance).

➤ Pistes de développement :

- élargir l'offre de formations de l'EHESP sur ces axes de différenciation, notamment à distance, et par le développement d'un diplôme en management des établissements de santé en langue anglaise et une formation en inspection de contrôle pour un public international ;
- décliner la politique en langue étrangère du MESR dans les formations de l'EHESP ;
- renforcer le recrutement d'enseignants-chercheurs dotés de compétences internationales et en langues étrangères ;
- renforcer les partenariats stratégiques et pérenniser la Modalité 7 (appel à candidatures pour les enseignants-chercheurs pour effectuer des missions via des partenaires internationaux) ;
- explorer la création d'un *global health certificate* avec des universités partenaires favorisant les acquis ou les expériences à l'international au sein de parcours de formations (stage à l'international, initiatives étudiantes internationales) ;
- consolider l'engagement de l'EHESP dans le programme Erasmus+.

Avez-vous des commentaires avant de passer la parole à Martine pour le MPH ?

M. BAILLY.- Pourrait-il être envisagé d'être plus clairement dit que des pays d'Afrique subsaharienne francophones sont en demande d'un meilleur accompagnement. On se heurte aux problèmes des volumes disponibles, des compétences et des langues, mais la demande est très forte et ne va pas s'arrêter puisque la population mondiale va croître, en particulier grâce à l'Afrique subsaharienne. On projette à 2050 que 8 % de la population mondiale naîtra francophone. Or, nous serons peut-être toujours absents d'un accompagnement en santé publique conséquent. Ne faut-il pas clarifier cet objectif et le faire partager aux instances ?

M. LASFARGUES.- Vous avez parlé d'insuffisance de participation à des instances internationales, pouvez-vous préciser ?

Mme DUCOS.- Le constat est que les enseignants-chercheurs ou professionnels de l'EHESP sont peu présents dans les différents groupes de travail de l'OMS, de la Commission européenne ou de l'OCDE, l'IOM, des organisations internationales. Nous avons les capacités et compétences mais, institutionnellement, l'école n'arrive pas à dégager suffisamment de temps et à créer cet intérêt qui va au-delà d'un intérêt individuel à un moment donné. Des écoles européennes investissent ces organisations de manière massive avec la mise à disposition de postes, de temps, d'expertise, de rapports de recherche. Pour une visibilité, cela pourrait être un très beau levier mais nous n'y sommes pas pour l'instant.

M. CHAMBAUD.- C'est un vrai problème et l'EHESP toute seule ne pourra apporter qu'une petite brique. J'étais à l'OMS voici quelques mois, beaucoup de gens aimeraient que la France soit plus présente sur le plan technique. Globalement, les lobbies sont tels que si la France ne se manifeste pas, elle n'y est pas.

Les correspondants français ou francophones que j'ai rencontrés m'ont dit clairement que si nous voulions placer des stagiaires à l'OMS, nos demandes seraient examinées de manière privilégiée parmi les milliers qu'ils reçoivent. Mais encore faut-il le mettre en place. Le directeur de la fédération hospitalière internationale qui est français m'indiquait qu'ils avaient constamment affaire aux lobbies des États-Unis et que beaucoup de choses, y compris les référentiels, en étaient issues, et qu'ils voudraient contrebalancer cela par des experts venant de France.

Cela pose le problème de la capacité à s'exprimer en anglais et la façon dont on intervient sur le sujet y compris collectivement, car les Français y vont souvent en ordre dispersé. L'école peut apporter un certain nombre de choses, mais c'est aussi une question de présence française à tenir collectivement.

M. SPILIOPOULOS.- Je suis franco-grec, je parle et écris couramment les deux langues, même si je ne dis pas que dans l'utilisation de termes techniques de la santé, je serai aussi bon en grec qu'en français. Comme je vous l'ai dit, je suis un pur produit du réseau des écoles françaises, nous sommes pour la culture française et nous œuvrons dans ce sens. Il se trouve que l'école reçoit des gens venant de pays, y compris petits, qui pourraient aider à son rayonnement en participant à la traduction de dépliants. Peut-être serait-il possible de mobiliser ces compétences, au-delà de l'anglais, du russe, du chinois. A-t-on entrepris quelque chose en ce sens ?

S'agissant de son rayonnement, on peut envisager une mise en relation avec l'école équivalente en Grèce, que l'on fasse ou pas des choses communes. Obtenir des financements de l'Union européenne pour des postes de recherche ou autres, par exemple, en se rapprochant d'un ou deux partenaires en Grèce pourrait être envisagé dans le cadre d'une politique.

M. CHAMBAUD.- Sur le premier point, il faut probablement aller beaucoup plus loin et repérer, dès le départ, les compétences et aptitudes des personnes qui ont la maîtrise de langues étrangères.

Sur le second, cela se fait déjà notamment dans le domaine « Migration et santé » où l'école, représentée par des enseignants, participe à un consortium financé par la commission européenne dont le coordonnateur est une structure grecque. Peut-être faut-il davantage porter et communiquer à ce propos.

Mme GRISSELLE-SCHMITT.- Il faut sans doute une réflexion plus collective sur la manière de se faire connaître au sein des organisations internationales. Je pense personnellement qu'il faut aussi travailler avec la DAEI (Direction des affaires européennes et internationales) qui va permettre le développement d'actions de santé à l'international. Nous avons des frontières importantes avec nos voisins européens. L'ARS à laquelle j'appartiens travaille notamment avec cinq pays européens. L'expérience existe au sein des agences et la DAEI est forcément intéressée par tout cela. Et je suis d'accord ; d'une manière générale, nous sommes très faibles sur les relations collectives et peu présents en matière de recherche.

Mme DUCOS.- Nous sommes en contact très régulier avec la DAEI, repérés pour nos champs d'expertise. Lorsque des souhaits de collaboration, initiés par le cabinet, le ministre, apparaissent au niveau national dans nos champs d'expertise, par exemple avec un pays comme le Mexique, la DAEI nous appelle et nous collaborons très efficacement ensemble. Mais

nous ne pouvons pas tout faire ni eux non plus. Les demandes sont multiples et à des échelles d'importance différentes. En tout cas, nous travaillons en bonne collaboration avec la DAEI.

M. LASFARGUES.- Avez-vous dans vos fonctions support des personnels dédiés à l'aide aux chercheurs pour postuler sur le H2020 ou des projets de recherche européens ? C'est important à faire ressortir.

Mme LONCLE.- Oui, sur H2020, sur les fonds Jean Monnet, sur les Erasmus+, nous sommes très soutenus.

Mme LO PORTO LEFEBURE.- Sur ce dernier point international, ne devrait-on pas indiquer comme point de force un élément que vous avez mentionné dans la partie Recherche, le fait d'avoir des presses ? Une partie du monde étant francophone, cela contribue au rayonnement international.

Par ailleurs, dans les pistes à développer, sans doute y a-t-il quelque chose à faire pour la visibilité de la production de recherche de l'école sur les réseaux sociaux. Beaucoup des écoles de santé publique américaines sont plus présentes avec des blogs, des publications sur le Web, qui vulgarisent la recherche produite ou font juste savoir que tel enseignant-chercheur a publié un article, que ce soit dans la presse ou dans un livre. Ce n'est pas très coûteux à mettre en place ni très difficile.

Mme POUTÉ.- C'est effectivement indiqué dans le domaine 5 « Valorisation de la culture scientifique ».

Mme LO PORTO LEFEBURE.- Sur le plan international notamment.

M. SIBE.- C'est bien de le répéter pour le rapporteur du dossier HCERES qui lira les différents passages. Une autre remarque sur ce point spécifique avant de passer aux évaluations du MPH ?

M. MADEC.- Sur le domaine 3 portant sur la formation, l'une des spécificités de l'école est d'avoir une offre de formations qui commence au master et on ne le voit pas dans le rapport. Or, tout ce qui a trait à l'insertion, la professionnalisation progressive, les dispositifs de passerelle, sont des choses examinées par les évaluateurs. Si cela n'apparaît pas, c'est ennuyeux car l'évaluateur ne sait pas où cocher.

M. SIBE.- Cela nous rappelle que nous sommes des pédagogues et qu'il faut avoir de la pédagogie y compris pour remplir ces dossiers. Il n'est pas toujours facile d'expliquer ce que l'on fait, notamment lorsque l'on est contraint par les cadres d'un rapport d'auto-évaluation. Ce sont de bonnes pistes pour enrichir tous ces dossiers.

Nous allons pouvoir passer au point suivant.

◆ [Projet de rapport d'auto-évaluation du Master of public Health](#)

Mme BELLANGER.- Je vais vous indiquer où nous en sommes du processus d'auto-évaluation de l'HCERES. J'ai préparé cette présentation avec ma collègue Florence Bodeau-Livinec, épidémiologiste à l'école, des collègues enseignants, des étudiants et alumni, et le support du service que dirige Manuella.

Je présenterai le MPH en quelques chiffres, les attendus de l'auto-évaluation, puis les forces/faiblesses/opportunités dont certaines sont communes notamment à ce qui a été présenté pour l'établissement.

Ce master, créé en 2008, se déroule en deux ans, il a été validé pour 2014-2019. Les étudiants peuvent rentrer directement dans le master. La mention « M1 EHESP Europubhealth et Erasmus+ » signifie qu'ils seront étudiants dans le master de l'EHESP ici, mais du fait du double

diplôme avec le programme Erasmus+, certains étudiants font leur première année dans l'une des universités du consortium (Sheffield, Granada). En France, les étudiants qui rentrent directement dans le M2 représentent entre 25 et 35 % des effectifs en fonction du nombre des étudiants compris dans le M1.

Ce master comporte cinq parcours. Nous avons été accrédités par l'agence européenne d'accréditation des écoles de santé publique (APHEA) avec cinq masters puisqu'ils ont compté tous les parcours comme des masters, chacun ayant un tronc commun et une spécialisation. Donc, un master chez nous égale cinq masters.

Depuis 2008, les effectifs sont généralement à la hausse, sauf récemment avec une baisse des effectifs du M1 tandis que les M2 augmentent.

Vous connaissez l'histoire de la mobilité au sein de l'EHESP, en particulier à Paris. Depuis l'arrivée à la MSH (Maison des sciences de l'homme), les locaux ne permettaient pas d'accueillir en même temps des effectifs en M1 et M2 aussi importants que par le passé. Pour le M1 2016-2017, nous avons beaucoup de candidats au moment de la sélection et nous avons mis notre barre très haut pour n'en avoir qu'un certain nombre, soit 23 inscrits contre 42 l'année précédente. Si la tendance se maintenait en 2017-2018, nous aurions une baisse tendancielle des effectifs du MPH.

➤ Forces

C'est d'abord l'attractivité internationale. Le programme attire des étudiants de tous les continents, avec une augmentation du pourcentage des étudiants internationaux (75 %) pour l'ensemble du MPH cette année (62 % en 2012-2013). On compte essentiellement des étudiants internationaux dans le M1. En revanche, le nombre d'étudiants français voire européens augmente en M2. La formation regroupe 35 nationalités différentes (20 en 2012-2013) dont quelques étudiants d'Afrique subsaharienne en légère augmentation.

L'EHESP est maintenant connue pour cette formation en anglais par des pays qu'elle n'avait pas attirés jusqu'alors (Nigeria, Afrique du Sud, Kenya, Ghana, Éthiopie). Grâce à de bons échanges, à Campus France et les ambassades, la plupart des étudiants viennent avec des bourses. Plus récemment, les bourses de l'Open Society ont permis d'attirer des étudiants de ces pays anglophones dont les ressources sont très limitées. C'est intéressant de le noter, on a une légère augmentation, même si elle n'est pas forte, des étudiants de l'Afrique subsaharienne.

Ce sont aussi les débouchés. Les étudiants trouvent facilement du travail après leur formation. Les enquêtes faites à 6 mois, à 12 mois et 18 mois à la sortie du diplôme montrent la capacité d'insertion. Bien sûr, on présente les résultats des enquêtes d'évaluation dans le rapport d'auto-évaluation. Il est intéressant de voir que très peu sont à la recherche d'emploi, mais aussi les différentes organisations dans lesquelles ils sont employés assez variées (secteur public, privé, institutions internationales, organisations MGEO, organisations privées dans l'industrie...)

J'ai aussi noté les points forts de la formation exprimés par les étudiants au travers des enquêtes. En 2013, 2014, 2015, les points forts étaient le contexte international, la qualité des enseignants, la mixité des étudiants, la recherche. Aujourd'hui, la mixité des étudiants, la qualité des enseignants restent des points forts, la nouveauté est que les étudiants eux-mêmes s'estiment en être également dans une sorte d'autosatisfaction. Un même questionnaire au fil du temps peut rendre des résultats différents.

Le rapport d'auto-évaluation pour le HCERES est supposé être présenté fin septembre, mais j'espère avoir un premier draft début juillet avec le comité final pour la remise des notes et diplômes, lequel sera présenté à l'équipe des enseignants.

Les différents éléments du rapport sont assez basiques, il n'est pas nécessaire de réécrire de maquette. Avant, à chaque évaluation par l'AERES, il fallait représenter une nouvelle maquette du programme. Pour cette phase, on reprend les principaux points d'une maquette de master mais en autoévaluant :

- atteintes les objectifs scientifiques, liens avec la recherche, les débouchés ;
- positionnement de la formation en interne, sur le plan national, international ;
- relations avec l'environnement, lequel devient de plus en plus large. Lorsqu'on commençait les maquettes, on s'intéressait à l'environnement essentiellement scientifique et de recherche. Aujourd'hui, la communauté est plus large, avec notamment : le lien avec l'industrie (stages) et le développement des bons partenariats y compris avec des grandes entreprises privées ; mais aussi sur le plan culturel qui peut être intéressant.
- l'organisation pédagogique, la structure ;
- le master a été construit sur des métiers visés avec les compétences idoines sur la base desquelles les syllabus sont construits ;
- d'autres aspects portent sur l'aide à la réussite et la dimension internationale ;
- pilotage de la formation avec l'équipe pédagogique, l'évaluation des connaissances et l'acquisition des compétences.

Ce sont les points essentiels du rapport de l'auto-évaluation.

Depuis janvier, j'ai mobilisé les différentes instances à l'intérieur du master pour les associer à ce projet d'auto-évaluation.

Nous avons commencé le 6 janvier avec le comité d'orientation pédagogique regroupant les enseignants et les équipes mais aussi les personnels administratifs, le directeur des études, le directeur des relations internationales. Par exemple, l'équipe de Manuella Pouté participe à ce comité tandis qu'elle ne participe pas au comité spécifique aux équipes pédagogiques du 27 février ou du 17 mars. Nous avons commencé par le plus large et continué avec les équipes.

Le rapport comporte des annexes décrivant les parcours et modules. Chaque coordonnateur de module rédige un syllabus, bien sûr soutenu par l'équipe de coordination du MPH. Nous avons travaillé avec les représentants des étudiants à partir des réunions de délégués de classe et même les alumni qui peuvent nous éclairer sur les évolutions des métiers et besoins de formation. Est associée l'équipe du pôle management avec Manuella et Françoise. Nous avons bien sûr tenu compte des recommandations de la direction de l'Enseignement supérieur sur la maquette passée.

Il faut noter que lorsque des processus d'accréditation se mettent en place dans des organisations, cela peut conduire à des changements des acteurs avant même que le processus soit enclenché. Lors de la réunion du 6 janvier, nous avons fait part de certaines attentes des étudiants, des alumni, avec des données chiffrées sur le peu d'étudiants qui fréquentaient certains modules. Certains collègues ont tout de suite décidé de faire évoluer leur parcours avant même d'attendre le rapport d'auto-évaluation. C'est aussi ce que peut déclencher un processus de bonnes pratiques dans le cadre d'une auto-évaluation.

Le parcours « Environnement et santé » a commencé déjà à être modifié pour répondre aux besoins du marché et aux compétences attendues. De même avec les masters en santé publique formés essentiellement sur les méthodes quantitatives associées aux biostatistiques, à l'épidémiologie, etc., mais beaucoup moins qualitatives. Grâce au partenariat avec l'université de North Carolina Chapel Hill, nous allons introduire cet aspect. Les alumni nous ont aussi rapporté des besoins sur le marché en management dans les pays développés ou à ressources

plus limitées, et nous avons donc introduit un cours. Ces éléments ont été relevés pendant le processus contribuant à l'auto-évaluation et certains vont être mis en place à la rentrée.

J'assurais jusqu'alors la responsabilité des deux années du master, mais un nouveau responsable arrivera sur le campus pour le M1 dès cette année, ainsi que plus d'enseignants pour un meilleur suivi des étudiants.

J'ai repris ici le modèle des forces /faiblesses et opportunités/menaces.

➤ Forces :

- les étudiants qui permettent de tenir les programmes. Ils sont d'une grande diversité, viennent du monde entier, sont très dynamiques et ont des capacités. Deux années de suite, ils ont fait une simulation de l'OMS qui a été validée en ECTS avec l'accord du comité pédagogique car c'était un engagement très prenant en temps, et un succès ;
- un programme reconnu au niveau national et international, bien connecté à un réseau d'unités de recherche (INSERM, CNRS, universités...) Il accueille les étudiants pour les stages et aussi des doctorants. Nous avons des étudiants sélectionnés du MPH qui vont faire leur thèse dans ces différentes unités ;
- un réseau d'organisations internationales intéressées par les profils des étudiants et qui viennent les recruter lors de nos forums des stages ;
- les professeurs y compris internationaux et des partenariats privilégiés (Columbia et l'université de North Carolina) ;
- les possibilités de doctorat.

➤ Faiblesses :

- des attentes des étudiants non comblées, des exigences non satisfaites en termes de suivi. L'une des limites est le fait d'avoir peu d'enseignement continu sur place, sachant que les enseignants sur le site sont très peu, ils viennent faire un cours une journée, une semaine et repartent. Nous avons un bon pourcentage d'étudiants nord-américains (USA, Canada) qui sont habitués à un accès facile à leurs enseignants, mais si ces derniers ne sont pas présents ils ressentent un manque ;
- des liens distants entre les sites de Rennes et Paris, tant sur le plan de la recherche que de la formation, encore plus distants avec la Plaine-Saint-Denis. Le temps de transport peut jouer aussi, certains collègues qui vont à Paris me disent ne pas souhaiter aller jusqu'à la Plaine-Saint-Denis ;
- la vie du campus. Cette salle est un exemple d'espace pouvant accueillir jusqu'à 25 étudiants, c'est l'une des plus grandes salles. Je pense qu'il reste encore un temps d'adaptation aux espaces correspondant aux attentes d'un programme international d'excellence. De très bons cours sont faits ici sur l'environnement construit et la santé publique, mais certains étudiants ont dû déplorer que certaines conditions n'étaient pas à la hauteur ;
- un support administratif, un suivi et un accueil des étudiants non pérennes. Un master international d'excellence de cette ampleur génère des attentes importantes. Les étudiants internationaux demandent beaucoup mais les supports « à la française » manquent de moyens.

➤ Opportunités :

- un nombre de candidats restant élevé et de très bonne qualité (sélection à l'entrée en raison des espaces disponibles) ;

- la participation à l'USPC dans l'optique de bénéficier d'un vrai campus (de type Condorcet) à Paris et une collaboration facilitée avec des collègues qui font parfois des cours qui ressemblent aux nôtres, ce qui pourrait être une source d'économies en mutualisant certains programmes.

➤ Menaces

Ce sont les effectifs. Pour l'accréditation européenne, l'étudiant qui sort d'un master de santé publique doit avoir une formation reposant sur des disciplines de base à partir desquelles on construit les parcours. Avec 60 étudiants, on est à peu près à l'aise pour former cinq parcours. Les petits effectifs nous ont obligés, par exemple à regrouper l'épidémiologie et les biostatistiques, ce qui est très bien car ils peuvent suivre des modules qui se complètent. Mais la question se pose avec le parcours « social science » dont l'essentiel est l'évaluation des programmes de santé publique, la prévention, le management des programmes, et le « health policy en management ». Aux États-Unis, par exemple, les programmes d'évaluation sont à l'intérieur du health policy management. La réduction des effectifs pousse à réfléchir à ces rapprochements. Mais en restant optimiste, on peut penser qu'il n'y aura pas de réduction des effectifs et que nous pourrions donc continuer.

Je vous remercie de votre attention.

M. SIBE.- Merci. Avez-vous des questions ou remarques ?

Mme LONCLE.- J'ai une suggestion pour l'autre rapport, je propose de copier sur Martine et de mentionner que beaucoup d'étudiants de master continuent en doctorat.

M. SIBE.- Très bien. D'autre remarque ?

M. MADEC.- Il faut faire attention à ne pas trop copier afin de voir tout de même la spécificité des masters dans l'offre de formations.

Mme MARTIN.- Lorsque j'étais élève fonctionnaire à l'EHESP, j'ai fait un M2 en formation continue en même temps. Apparemment, nous étions les premiers à le faire. Un contrat était passé entre nous, la filière IASS et la responsable du master. Il fallait passer tous les modules, faire tous les examens, rendre tous les devoirs, mais nous étions dispensés de certaines heures d'enseignement.

Il serait bien de faciliter davantage l'accès aux masters pour des élèves fonctionnaires car mener les deux de front est tout de même un parcours du combattant. Pour faire mon master en deux ans, j'ai vraiment dû « cravacher » entre la fin de ma formation continue d'inspectrice et la période où j'ai pris mon poste à Blois. C'était vraiment assez intense.

Cela a été une très grande ouverture d'esprit pour moi. J'ai découvert une dimension de l'EHESP que je ne connaissais pas. J'ai rencontré des professionnels que je n'aurais jamais côtoyés si j'avais suivi simplement la formation d'inspecteur. Ce serait vraiment à développer pour nous ouvrir l'esprit.

M. SIBE.- L'ouverture d'esprit est à bien faire ressortir.

M. CHAMBAUD.- C'est effectivement un élément vraiment majeur pour l'école, et nous avons justement des forces, faiblesses, opportunités et menaces sur ce point en particulier. L'élément clé est d'arriver à faire le plus de ponts possible. Parfois, cela fonctionne bien, comme le master AMES avec les directeurs de soins et maintenant les attachés d'administration hospitalière. Tous ceux qui le souhaitent rentrent dans ce cursus qui colle à celui des directeurs de soins et des AAH et n'entraîne pas une augmentation trop importante du volume de travail. Sur d'autres sujets, c'est plus difficile et cela devient effectivement des parcours du combattant pour ceux qui s'y lancent.

Par ailleurs, des gens qui suivent des masters à l'école croisent des élèves fonctionnaires et prennent connaissance ainsi des concours qui ouvrent la porte de l'école. Je pense notamment au master « Droit et éthique », mais ils ne sont pas assez nombreux et il faudrait réfléchir collectivement aux moyens de développer tous ces croisements qui démontrent que faire cohabiter des élèves fonctionnaires et des étudiants produit aussi des choses intéressantes.

M. MADEC.- Je n'ai pas vu la question de la validation des acquis pour savoir si l'on pouvait faire un certain nombre de validations afin d'entrer en formation ou l'inverse.

M. SIBE.- Oui, ou des questions d'équivalence et de validation d'acquis pédagogiques.

Mme POUTÉ.- Nous l'avons indiqué mais rapidement.

M. SIBE.- C'est généralement dans le paragraphe dans les accès au recrutement.

Mme BELLANGER.- Oui. En tout cas, c'est intéressant. Cela marchait bien à une époque avec les élèves directeurs dans le master. Mais depuis une ou deux années, cela s'est tari.

M. MADEC.- Par rapport aux masters MPH et de santé publique de Rennes, les fiches RNCP et les compétences métiers sont-elles très différentes ?

Mme BELLANGER.- Je ne les ai pas rapprochées. Les compétences de base de la santé publique sont en socle commun à l'école, y compris dans les formations des fonctionnaires. Elles sont donc communes pour les compétences. Quant aux spécialisations, les parcours sont différents.

M. SIBE.- D'autres questions ?

Mme DAMNJANOVIC.- Je ne sais pas ce que l'avenir fera, si je serai comme aujourd'hui, mais c'était ma première rencontre. Forcément, j'ai un peu débordé, au moins je saurai où m'en tenir par la suite.

Je voulais demander, sans être intrusive et irrespectueuse envers le directeur, car ce que je vais dire regarde peut-être, ou pas, le conseil de formation. Vous savez, monsieur le directeur, que nous allons, pour certaines raisons, privatiser ce qui concerne le jardinage dans notre école, tout ce qui a trait au jardin. C'est ce que j'entends dire. Et la cantine va être privatisée, ce sont d'autres personnes de l'extérieur qui vont venir s'en occuper.

Ma question est la suivante : ne pensez-vous pas que dans les programmes de formation, on pourrait donner des cours -sachant que des élèves m'ont dit qu'ils en seraient très contents- de diététique où l'on parle de la nourriture, de l'alimentation ? Du coup, cette cantine aurait eu une valeur pour peut-être préparer les repas. Et des personnes âgées viendraient s'associer. Ce serait un exemple, une sorte d'école témoin de ce qu'elle fait par rapport à cette discipline sur le jardin, le paysage. Justement, on parle de qualité, cela ne pourrait-il pas être intégré dans les programmes de formation. ?

M. SIBE.- Nous entendons cela.

M. CHAMBAUD.- Je vais terminer par une note positive ; suite à de nombreux débats, la restauration va être non pas privatisée mais mise en délégation de service public au mois de septembre. Pour ce qui est du jardinage, le jardinier est effectivement en arrêt maladie et nous examinons les modalités de suppléance.

Mme DAMNJANOVIC.- Ce serait avoir un jardin potager.

M. CHAMBAUD.- Effectivement, et cela répondra peut-être à vos attentes et vos appétences, un projet est en train de naître à l'initiative d'élèves et d'étudiants pour mettre en place un jardin potager. Nous allons voir où et comment. C'est quelque chose d'assez positif.

Je termine sur un point par rapport à ce que vous dites et qui est pour nous un vrai sujet. Aujourd'hui, dans la collectivité des enseignants-chercheurs à l'école, nous n'avons pas de valence sur tout ce qui a trait à « nutrition et santé ». Cela transparait un peu au travers des aspects sur le marketing social, puisque Karine Gallopel-Morvan a déjà travaillé en termes d'expertise sur le sujet. Je ne sais pas ce qu'il en est pour Bordeaux, mais j'espère que des écoles de santé publique en France se préoccupent de cela, sachant que l'unité INSERM de Paris XIII y travaille beaucoup. On sait que c'est un sujet assez majeur sur les aspects nutrition et santé, il y a le lien avec les organismes comme l'ANSES. D'autres pays disposent de très gros programmes en nutrition et santé sur le plan de la santé publique. En France, finalement, à part ces unités de recherche très spécialisées, très peu de choses se font alors que la France serait très bien placée pour travailler cela sur le plan national et international.

M. LASFARGUES.- Des choses se mettent en place dans ce domaine avec notamment une grosse EJP à laquelle le ministère de la Santé est moteur avec l'ANSES et où un certain nombre de structures de santé publique participent, notamment sur la promotion de l'activité physique. Je sais que des journées seront prévues pour le résultat de cette EJP au mois de juin au ministère de la Santé. C'est vraiment un gros consortium européen. Il sera possible à l'avenir de continuer ce type d'action au niveau européen. C'est une bonne opportunité, les organismes comme l'EHESP peuvent se glisser dans ce type de thématique spécifique.

9. Questions diverses

M. SIBE.- Bien. Je vais vous proposer de clôturer cette séance si vous n'avez pas d'autres points.

M. CHAMBAUD.- Je voudrais justement remercier le président de séance qui l'a menée avec beaucoup de brio.

M. SIBE.- Je rendrai tout de même mon tablier à Fred Paccaud la prochaine fois. Merci de votre participation à tous.

(La séance est levée à 16 h 28.)