

	Procès-verbal Conseil des formations du 5 mai 2015 validé	Référence	PV
		Révision	
		Date d'application	
		Version	

Suivi des modifications

Révision	Modifications	Auteurs	Date

Validation

	Rédigé	Vérifié	Validé
Date	3/7/2015	Septembre 2015	6 octobre 2015
Prénom Nom (ou nom de l'instance)	DIXIT-Atoutext	William DAB Manuel COAT Christian CHAUVIGNE	Conseil des formations

PRÉSIDENCE : William DAB

Représentant la Direction des ressources humaines

Véronique VERBIÉ

Représentant la direction générale de l'Enseignement supérieur

Brigitte DORMONT

Personnalités qualifiées

Michel LEGROS

William DAB

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

Bruno GALLET, représentant la Confédération française démocratique du travail (CFDT)

Isabelle PLAISANT, représentant le Syndicat national des personnels de santé environnementale (SYNAPSE-UNSA)

Membres élus

Christiane COUDRIER, représentant la Fédération hospitalière de France

Régine DUCOS, représentant des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers, sociaux et de santé

Christian CHAUVIGNÉ, représentant des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers, sociaux et de santé

Membres excusés

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

Yvette RAYSSIGUIER, représentant des personnels d'enseignement et de recherche

Danielle METZEN, représentant la Direction générale de la cohésion sociale

Fred PACCAUD, personnalité qualifiée

Cédric ARCOS, représentant des établissements

Olivier OVAGUIMIAN, représentant le syndicat des managers publics de santé

Jean-François FOUGNET, représentant le Syndicat des inspecteurs de l'action sanitaire et sociale (SNIASS)

Françoise JABOT, représentants des personnels d'enseignement et de recherche

Nicolas TASSO, représentant la confédération générale du travail (CGT)

Sabrine GRISSELLE-SCHMITT, représentant la confédération française démocratique du travail (CFDT)

Isabelle LANRIVAIN, représentant le Syndicat des pharmaciens inspecteurs de santé publique

Pierre Yves DARNAUDET, représentant des élèves fonctionnaires

Marie MESNIL, représentante des étudiants préparant un doctorat

Liste des procurations

Fred PACCAUD et **Danièle METZEN** à **William DAB**

Cédric ARCOS à **Christiane COUDRIER**

Françoise JABOT à **Régine DUCOS**

Yvette RAYSSIGUIER à **Christian CHAUVIGNÉ**

Assistaient à cette réunion

M. MARIN

M. BOEL

Mme QUINTIN

SYNTHESE DES ECHANGES

Echanges	Observations	Détail des votes
<p>Approbation du compte-rendu de la réunion du conseil des formations du 5 mars 2015</p>		Le PV est adopté à l'unanimité.
<p>Actualités : <i>Présentation : Laurent CHAMBAUD</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Prolongation de la durée du mandat des instances. Renouvellement des instances repoussé à début 2016. Bilan du CF prévu en fin d'année. - L'EHESP est engagée dans 2 COMUE : pour SPC les instances se mettent en place. JY.MERINDOL a été réélu président dans cette nouvelle configuration. Le processus d'élection est actuellement en cours pour UBL. - 70 ans de l'EHESP : semaine festive + témoignages du 3 au 8 octobre 2015. Les membres des instances sont conviés. - Prochaines séances : <ul style="list-style-type: none"> ▪ 6 octobre CF à Rennes, et instance commune avec le CS. ▪ 3 décembre 		
<p>Présentation des tarifs de formation continue 2016 <i>Présentation : Laurence MALPOT</i> <i>Rapporteur : Isabelle PLAISANT</i></p> <p>Le bilan présenté est très complet, positif et très encourageant.</p>	Le CF recommande de conserver la politique et les tarifs actuels.	Vote favorable 1 abstention (I.PLAISANT)
<p>Présentation du diplôme d'établissement (DE) PMSI MCO <i>Présentation : Sahar BAYAT</i> <i>Rapporteur : Bruno GALLET</i></p> <p>Ce projet répond à un vrai besoin, et constitue une proposition en direction notamment des TIM (technicien d'information médicale). Présentation des compétences très claire, mais système de validation à préciser.</p>	Recommandation du CF : Expliciter le volume des crédits ects au regard du travail personnel exigé dans cette formation. Indiquer le nom des enseignants impliqués dans le dossier.	Vote favorable à l'unanimité et soutien à ce projet
<p>Présentation du diplôme d'établissement (DE) Animateur regroupement pluri-professionnels en soins primaires <i>Présentation : Rémy BATAILLON</i></p>	Recommandation du CF : Expliciter le volume des crédits ects.	Vote favorable à l'unanimité et soutien à ce projet

<p><i>Rapporteur : Christian CHAUVIGNE</i> Bonne formation, pertinente et opportune. Préciser le système de validation. Interrogation sur les infections nosocomiales.</p>	<p>Indiquer le nom des enseignants impliqués dans le dossier.</p>	
<p>Présentation du diplôme d'établissement (DE) Animateur territorial intégration et appui aux personnes en perte d'autonomie <i>Présentation : Laurence MALPOT, Philippe MARIN</i> <i>Rapporteur : Michel LEGROS</i> Projet pertinent et adapté.</p>	<p>Recommandation du CF : Expliciter le volume des crédits ect. Indiquer le nom des enseignants impliqués dans le dossier.</p>	<p>Vote favorable à l'unanimité et soutien à ce projet</p>
<p>Questions diverses :</p>		

SOMMAIRE

1. APPROBATION DU COMPTE RENDU DU CONSEIL DE FORMATION DU 5 MARS 2015	6
2. PRESENTATION DES TARIFS DE FORMATION CONTINUE 2016	6
3. PRESENTATION DU DIPLOME D'ETABLISSEMENT (DE) PMSI MCO	19
4. PRESENTATION DU DIPLOME D'ETABLISSEMENT (DE) ANIMATEUR REGROUPEMENT PLURI- PROFESSIONNELS EN SOINS PRIMAIRES	23
5. PRESENTATION DU DIPLOME D'ETABLISSEMENT (DE) ANIMATEUR TERRITORIAL : INTEGRATION ET APPUI AUX PERSONNES EN PERTE D'AUTONOMIE	28
6. QUESTIONS DIVERSES.....	32

(La séance commence à 14 h 31 sous la présidence de M. Dab.)

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

1. Approbation du compte rendu du Conseil de Formation du 5 mars 2015

M. DAB.- Y a-t-il des remarques, des demandes de correction, des oppositions ?

Je n'en vois pas.

Le procès-verbal est adopté à l'unanimité.

W. DAB : Avant de rentrer dans le déroulé de l'ordre du jour tel que nous l'avons, je pense que Laurent a des choses à nous dire.

M. CHAMBAUD.- Merci. Avant trois points d'actualité, je vais vous demander de bien vouloir m'excuser, car je vais être obligé de partir rapidement pour un rendez-vous lié à l'immobilier à Paris, mais je vais essayer de revenir pour la fin de réunion.

• Mandat des instances

Le premier point d'actualité probablement le plus important que je souhaitais partager avec vous concerne la fin du mandat de toutes les instances.

Nous arrivons à la fin du mandat des trois Instances que sont le Conseil d'administration, le Conseil scientifique et le Conseil des formations. On pensait être tenu d'organiser le renouvellement des instances au printemps. Or, après avoir examiné avec nos ministères de tutelle sur le plan juridique, il s'avère que ce mandat peut être assoupli et que c'est à l'École de mettre en place le processus électoral au moment où elle le souhaite. Dans ce cadre-là, le mandat des actuelles personnes dans les trois instances court jusqu'au renouvellement (désignation des nouveaux membres). Cela signifie que nous allons plutôt nous organiser pour organiser ces élections au début de l'année 2016, ce qui prolongera de fait les trois instances, dont le Conseil des Formations, et permettra de faire en sorte que la discussion qui a lieu actuellement avec les ministères de tutelle sur le modèle de l'École et le modèle économique puisse être suivie par ses trois instances.

Cela veut dire en pratique que les personnes actuellement membres du Conseil des formations continueront à siéger au Conseil des formations – sauf si elles ne le souhaitent pas explicitement – jusqu'à la fin de l'année 2015.

L'organisation des élections se fera en tout début d'année prochaine probablement à partir de janvier.

C'est le point le plus important et cela permet aussi d'envisager les séances à venir avec, probablement, une séance de bilan, en fin d'année, sur l'activité du Conseil des formations au cours de cette mandature.

• Comue

Nous sommes engagés dans les deux Communautés d'universités et d'établissements (Comue) : Université Sorbonne Paris Cité (USPC) et Université Bretagne Loire (UBL).

Pour l'USPC, le Conseil d'administration est maintenant installé et, concernant le Conseil académique, les élections vont se dérouler dans quelques semaines. Le processus est donc en cours.

Je peux peut-être dire que Jean-Yves Mérindol, qui était auparavant Président du PRES Sorbonne Paris Cité, a été élu Président de la Communauté d'universités et d'établissements Université Sorbonne Paris Cité dans sa nouvelle configuration.

Concernant l'UBL, le processus est également en cours pour une création au 1^{er} janvier 2016. Il n'y a donc pas encore de Conseil d'administration constitué. Par ailleurs, vous avez peut-être vu comme moi que l'Université Bretagne Loire, qui était candidate pour la deuxième vague des Initiatives d'excellence (Idex), n'a pas été sélectionnée dans le cadre de cet appel à projets national.

• **Vie de l'EHESP**

Un point d'actualité plutôt festif : en octobre, l'École va fêter ses soixante-dix ans en même temps que sa « grande sœur » qui est la Sécurité sociale. Dans ce cadre, nous sommes donc en train de préparer une semaine de célébrations, mais aussi de témoignages sur l'histoire de l'école et de la santé publique.

Tous les membres du Conseil des formations seront bien entendu invités à ces festivités.

M. DAB.- Merci pour ces importantes précisions. Nous avons commencé à préparer notre testament. Nous attendons de savoir ce qui allait se passer pour le finaliser ou pas, donc nous aurons un peu de temps pour le faire.

Par rapport au besoin de fonctionnement de l'École, combien de réunions faut-il prévoir jusqu'en fin d'année ?

M. MARIN.- On a deux propositions de créneaux de date qui sont liées au Conseil d'administration de l'École : du 21 septembre au 2 octobre pour la première séquence et, pour la séquence de bilan, du 23 novembre au 4 décembre. Ce sont des éléments de planning que nous avons repérés avec le Conseil scientifique et au regard des séances du Conseil d'administration. On pourrait donc avoir deux séances et on aura besoin d'une séance d'automne pour des diplômes et autres éléments, et d'une séance de clôture et de bilan comme nous l'avons évoqué préalablement qui pourrait se tenir fin novembre, début décembre.

M. DAB.- Laurent a évoqué les soixante-dix ans de l'École la première semaine d'octobre. C'est cela ? Donc la semaine du 5 octobre ?

M. CHAMBAUD.- C'est cela.

M. DAB.- Ne pourrait-on en profiter pour mettre un Conseil des formations à Rennes à ce moment-là ? Par exemple, si j'ai bien compris, tu feras quelque chose le lundi 5 octobre.

M. CHAMBAUD.- Je pense que ce serait très bien.

Je voulais d'ailleurs voir avec vous si, pour cette séquence, l'on pouvait avoir une partie du Conseil des formations et du Conseil scientifique commune. Ce qui permettrait de faire une clôture avec, à la fois, un bilan séparé et quelques éléments de réflexion communs. J'espère qu'à cette date, nous aurons des éléments déjà avancés sur l'évolution du modèle économique de l'École pour 2016. Cela permettrait d'avoir à la fois des éléments de constat et des suggestions des instances sur la façon de fonctionner de manière pluriannuelle.

M. DAB.- En pratique, je vais décaler les choses, mais, comme on est longtemps à l'avance, je peux le faire. Je peux donc venir à Rennes le lundi 5 dans l'après-midi. Est-ce qu'on ne peut pas faire un CF et un bout de CS-CF le mardi 6 ?

Cela reste compatible avec votre calendrier de conseil d'administration ?

M. MARIN.- C'est compatible. Le Conseil d'administration a lieu le 28 octobre. On retient cela comme hypothèse. L'autre séance de bilan à programmer pourrait être entre le 23 novembre et le 4 décembre.

M. DAB.- Je vous propose le jeudi 3 décembre.

Le point suivant appelle une discussion et un avis sur les tarifs de formation.

2. Présentation des tarifs de formation continue 2016

M. DAB.- Laurence va nous rappeler les principaux éléments du dossier et Isabelle les discutera.

Mme MALPOT.- Merci beaucoup.

Vous avez, sur table, les tarifs de la concurrence en 2015 et vous avez reçu une note découpée en trois parties.

Le premier point qui appelle un avis du Conseil des formations porte sur la proposition de politique tarifaire pour la formation continue 2016. Comme chaque année, elle vous est soumise à cette période en vue d'une délibération du Conseil d'administration de juillet afin que les tarifs actualisés pour 2016 ainsi que les conditions générales de vente puissent être intégrés dans le catalogue de formations continues qui est finalisé fin juillet de cette année pour l'année 2016 à venir.

Ensuite, deux points, en réponse à vos demandes, sur les modalités d'élaboration des prix en matière de formation continue et, plus, largement, sur les enjeux et perspectives de la formation continue EHESP sur le volet 2015-2017 avec des points d'information et des points soumis à discussion. Nous sommes preneurs de votre avis et conseils sur ces différents volets.

Concernant la politique tarifaire, la proposition pour la période 2016 est de conserver la politique et les tarifs actuels sur les formations dites diplômantes. J'entends par-là les formations de master, les formations de mastère spécialisé, et les diplômes d'établissement et certificats.

L'idée est de garder la distinction dès que c'est possible – et c'est plus facile quand les formations relèvent uniquement de la responsabilité de l'École – entre financements individuels et financements « employeurs », ce qui n'est pas forcément la politique de tous nos partenaires aujourd'hui notamment sur les formations de master.

Nous sommes en cours de discussion sur le renouvellement des dossiers de master, particulièrement sur ce qui concerne le site de Rennes, donc sur la mention « Santé publique » de Rennes mais aussi pour le master « Droit, Santé, Éthique », l'idée étant de proposer un alignement sur les tarifs qui ont été votés précédemment, c'est-à-dire à hauteur de 5 000 euros pour les inscrits en formation individuelle.

Dernier point qui justifie cette proposition.

Sur les diplômes d'établissement et certificats, nous avons aujourd'hui atteint l'équilibre budgétaire.

Sur les masters et les mastères spécialisés, les prix sont positionnés au regard de ce qui est pratiqué par nos concurrents et partenaires et aussi au regard du nombre de candidats et d'inscrits sur les formations, l'idée étant d'avoir des tarifs justes pour permettre d'atteindre, à terme, l'équilibre budgétaire et, en retour, de ne pas décourager les inscriptions en formation continue avec des tarifs qui seraient prohibitifs par rapport à ce que peuvent se permettre les publics visés.

Concernant les formats courts qui sont proposés au catalogue en présentiel et à distance, la proposition de cette année est de pratiquer une hausse de 50 euros sur les tarifs qui vous sont présentés par durée pour plusieurs raisons :

- la plupart de nos sessions se remplissent (nos tarifs ne sont donc pas prohibitifs vis-à-vis des publics visés),
- par rapport à la concurrence, nous étions positionnés un peu en dessous, donc nous nous alignons par rapport à eux,
- on demande à la formation continue de contribuer aux efforts budgétaires pour l'École.

En parallèle, il est proposé de mettre en place un tarif dit « conférence » pour les formations et les séminaires d'actualité, à la fois pour que l'École se positionne sur des thématiques d'actualité et pour attirer le plus de monde possible. On propose donc un tarif plus bas que sur les modules courts afin de permettre au maximum de gens de venir, tout en restant dans un équilibre budgétaire global et de permettre à l'événement de s'autofinancer.

On propose également de garder la politique tarifaire sur les formations sur mesure.

Aujourd'hui, le tarif proposé est de 1 500 euros par jour, sachant qu'on avait demandé l'aval de nos instances pour faire des variations en fonction des demandes et des retours des commanditaires. C'est le tarif plafond, mais il y a parfois des refus compte tenu que des tarifs pratiqués par jour sont nettement plus bas sur certaines offres de formation.

Dans ce qui est soumis à votre avis, nous n'avons pas mis les propositions de tarifs concernant les auditeurs libres qui s'inscriraient sur les formations statutaires. Cet élément vous sera présenté en fin d'année, comme chaque année dans le cadre de la politique tarifaire « Usagers » globale de l'École. La principale raison est que l'on est en attente des décisions sur la refonte d'un certain nombre de formations concernées par cette disposition, notamment les formations IASS et les cycles préparatoires.

Voilà pour les éléments soumis à l'avis du Conseil des formations.

Je poursuis sur les points d'information et de débat à partager avec vous.

Le premier qui vous est présenté suite à votre demande porte sur la façon dont sont construits les prix de la formation continue.

La démarche est relativement classique. Elle prend en compte trois dimensions essentielles.

La première concerne les coûts de référence, à savoir : le budget de l'École, les coûts directs et indirects, et les éléments que l'on peut avoir en matière de comptabilité analytique.

Les derniers éléments de comptabilité analytique disponibles pour l'École datent de 2011. Ils faisaient apparaître un coût « jour/stagiaire » entre 250 et 300 euros selon que l'on considérait seulement les formations « catalogue » ou aussi les formations diplômantes pour lesquelles le coût « jour/stagiaire » varie énormément, parce que la durée du parcours « stagiaire », donc le nombre de jours, varie beaucoup.

La deuxième concerne la demande, c'est-à-dire de savoir si nous avons des tarifs acceptables et si, en fonction des publics visés et de l'offre que l'on propose, les budgets sont disponibles. Cela passe par des échanges avec les publics que l'on vise et cela passe aussi par le constat a posteriori de savoir si nos sessions sont pleines ou si nous sommes obligés (ou pas) d'annuler des sessions. Aujourd'hui, le taux d'annulation est de 8 % pour les sessions de formation continue, ce qui est extrêmement raisonnable par rapport aux normes du marché de la formation continue actuellement.

L'autre point qui est pris en compte dans l'équation pour fixer les prix concerne le positionnement de la concurrence.

Je vous ai transmis les éléments sur l'offre courte, mais nous faisons la même démarche pour les formations de master, l'idée étant que, pour les publics visés, comme nous sommes en concurrence sur ce que nous proposons, le prix est aussi un signal envoyé sur le positionnement de l'offre et sur le niveau de gamme pratiquée. C'est la raison pour laquelle nous faisons notamment des propositions sur une offre dite « initiation » et une offre dite « expertise » dans notre politique tarifaire.

Pour articuler ces différents éléments, comme expliqué dans la note qui vous a été transmise, le premier point important est qu'on ne réinvente pas la politique tarifaire chaque année. En revanche, on se pose des questions sur celle-ci, et on s'appuie aussi sur l'historique. C'est la raison pour laquelle, chaque année, voire tous les six mois, nous vous faisons des propositions qui sont appuyées sur ce qui s'est fait.

Par ailleurs, on prend en compte l'évolution de l'offre, le positionnement que nous devons avoir sur un marché qui est relativement petit par comparaison au marché sur lequel nous pourrions aller au-delà du secteur de la santé. Quand je dis « un petit marché », cela concerne le marché des établissements sanitaires sociaux et médico-sociaux et des publics « État » que nous touchons aujourd'hui principalement en formation continue et pour lesquels l'essentiel de notre offre actuelle est développé, marché sur lequel nous sommes également en concurrence.

Encore une fois, l'idée est de contribuer aux efforts budgétaires que doit réaliser l'École.

Voilà pour la démarche mise en place. Je suis à votre disposition pour reprendre ces différents points ou des éléments de la note si nécessaire.

En complément et pour mettre en perspective cette démarche par rapport aux résultats qui ont été atteints, globalement, les résultats sont positifs.

On constate à la fois une hausse du nombre de stagiaires accueillis et un nombre de sessions en baisse, et un nombre de sessions organisées qui se maintient, donc le nombre de stagiaires inscrits par session augmente. On doit être, de mémoire, à 20 stagiaires inscrits par session, ce qui est très correct.

La forte hausse de nombre de jours/stagiaires est liée à l'inscription des stagiaires sur des parcours longs et, notamment, sur les formations de master et de mastère spécialisé, ce qui a un impact fort sur la durée du nombre de jours/stagiaires.

Il faut savoir que le nombre de candidats en formation continue sur les différentes formations se maintient. C'est en tout cas le constat qui vous a été présenté en fin d'année, mais le nombre de candidatures pour 2015 est à peu près dans les mêmes tendances.

De la même façon, en matière de recettes, les résultats sont également à la hausse.

Je pense qu'un des points qu'il est important à avoir en tête et à débattre avec vous est que la poursuite de la croissance ne se fait pas de façon continue et systématique en fonction du même modèle, mais plutôt que, chaque année, en tout cas tous les deux ou trois ans, l'École doit réinventer son modèle, se repositionner au regard de l'évolution des attentes, des contraintes, des budgets disponibles pour les publics et de l'évolution de la concurrence.

Pour être claire, depuis une dizaine d'années, le secteur de la santé est extrêmement concurrentiel, parce que des acteurs spécialistes de la santé sont positionnés, mais aussi parce que des généralistes de la formation continue et/ou de l'enseignement supérieur se sont positionnés avec une offre spécifique pour la santé au sens large. L'idée est donc que l'on se positionne de façon concurrentielle en développant notre offre et nos services au regard des attentes des publics. Les dernières évolutions de l'année dernière reposent ainsi, entre autres, sur la formation sur mesure où l'on arrive à accueillir et à former un plus grand nombre de

stagiaires. En revanche, le prix d'inscription, donc le retour en termes de recettes par stagiaire, est plus bas, ce qui est évidemment dans l'intérêt des employeurs.

Par rapport aux objectifs posés dans le cadre du contrat d'objectifs et de performance pour l'École, notamment en termes de thématiques, nous sommes soumis aux priorités fixées par les stagiaires et les employeurs, donc l'offre, tout comme les sessions réalisées et le volume d'inscriptions, est beaucoup plus élevée sur le volet « politique sociale et de santé » et sur le volet « organisation et management ».

À l'inverse, sur les thématiques « santé, environnement » et « sécurité sanitaire » notamment, nous avons moins de demandes et moins d'offres. Or, lorsqu'on développe une offre, l'objectif est qu'elle fonctionne. C'est le cas sur le volet « prévention, promotion, de la santé » pour lequel nous avons, depuis une dizaine d'années maintenant, développé un certificat qui est plein depuis l'année dernière. L'idée est donc de s'appuyer dessus pour pouvoir élargir encore l'offre.

L'autre point concernant les priorités du COP est l'ouverture vers des publics nouveaux, ce que nous sommes en train de mettre en place.

On constate que l'on réussit à atteindre cet objectif particulièrement à travers l'offre diplômante « master » et « mastère spécialisé » et à travers les formations sur mesure.

Un point de précision dont je n'ai pas parlé en introduction : la réflexion porte ici essentiellement sur le marché national principalement du fait du cadre réglementaire propre à la France et non sur le public international qui doit, à mon sens, faire l'objet d'une démarche et d'une analyse de marché différente.

Je vous ai soumis plusieurs points de réflexion, donc des axes, parce qu'il nous semble qu'il faudra solliciter l'avis du Conseil des formations pour permettre à l'École d'aboutir par rapport aux objectifs fixés dans le contrat d'objectifs et de performance.

Le premier point porte sur l'ouverture des formations à de nouveaux publics. C'est en ce sens que vous serez amenés à vous positionner sur l'ouverture des nouveaux DE qui vont vous être présentés aujourd'hui.

L'autre volet important en cours de réflexion est le fait d'accueillir de nouveaux publics à travers l'alternance, notamment la mise en place de l'apprentissage au sein de l'École.

Aujourd'hui, la plupart des formations diplômantes sont organisées au niveau pédagogique pour permettre l'alternance, c'est-à-dire pour permettre aux stagiaires de poursuivre des études et de travailler en même temps.

Les dispositifs d'apprentissage font l'objet d'un encadrement réglementaire et d'un encadrement pédagogique spécifique. Il faut que l'École s'appuie sur un centre de formation par apprentissages pour pouvoir les ouvrir. C'est un travail à mettre en place aujourd'hui en lien avec ce qui existe au niveau des Communautés d'universités et d'établissements et avec les dispositions qui sont prises par les Régions concernées, principalement Bretagne et Île-de-France.

Concernant la fidélisation des publics existants, nous vous soumettons aujourd'hui le dossier pour le diplôme PMSI-MCO.

De la même façon, on est dans une démarche de développement d'élargissement des formations. C'est la logique sur le diplôme d'établissement « Animateur territorial » où les formations sont déjà organisées, mais que l'on structure et que l'on déploie. C'est la même démarche qui a prévalu à l'ouverture des diplômes d'établissement sur le volet « Santé, Environnement », l'idée étant d'actualiser l'offre pour permettre à nos publics traditionnels de

décider de revenir au-delà des dispositifs réglementaires qui imposent des retours en formation d'adaptation à l'emploi.

De la même façon, l'École travaille aujourd'hui pour permettre aux stagiaires qui viennent dans le cadre des formations d'adaptation à l'emploi, notamment celle relative à « Ingénieur hospitalier attaché d'administration hospitalière », d'accéder plus facilement à la formation avec une alternance entre des modules sur site à l'École et des modules en numérique qui leur permettent de rester dans leur établissement étant donné la durée et l'investissement que représente la formation.

Dernier volet qui fait l'objet d'un item dans le COP : la reconnaissance des formations.

Ce point est crucial au regard des dispositions prévues par la loi du 5 mars 2014 qui met en place la réforme de la formation professionnelle, sachant que le dispositif réglementaire s'applique au public du secteur privé et que, jusqu'à présent, l'essentiel des publics de l'École est issu du secteur public. Nous avons donc encore un peu de temps pour nous adapter, mais nous travaillons pour rentrer dans le cadre qui est posé.

Pour ce faire, un des objectifs clefs est que les formations de l'École soient enregistrées sur les listes qui permettent d'accéder au financement du compte personnel de formation. Dans ce cadre, nous allons faire reconnaître et valoriser la qualité des formations de l'École. Cela passe par l'enregistrement des dossiers au registre national des certifications professionnelles (cette démarche a été mise en place pour les masters, et toutes les spécialités de master ont été déposées), mais nous sommes dépendants, en dehors du MPH, des dépôts de dossiers par les universités partenaires qui sont porteuses de la mention. Le dossier a donc été envoyé à la Commission nationale des certifications professionnelles pour le diplôme d'établissement « Expert PMSI ». Un plan de travail est en place avec les enseignants porteurs de diplômes pour les prochains diplômes d'établissement.

Une des questions à débattre avec le Conseil des formations porte sur la possibilité de mettre en place une démarche de labellisation « Qualité », notamment à travers de l'OPQF, l'organisme de référence en matière de qualité de la formation professionnelle au sein duquel siègent des représentants du Ministère du travail et des représentants des branches professionnelles. C'est sûrement un échange à avoir avec vous, sachant, encore une fois, que l'objectif à terme est de permettre l'enregistrement des formations sur les listes pour accéder au financement du compte personnel de formation.

Dernier point sur lequel vous nous aviez interrogés durant le Conseil de formation de novembre : les partenariats.

J'ai évoqué ici uniquement les partenariats avec les écoles de service public qui sont mis en avant dans le contrat d'objectifs et de performance.

Aujourd'hui, l'École travaille avec le CNFPT pour animer des sessions de formation en septembre 2015 à destination des référents « Évaluation ». Ce seront les premières sessions de formation conjointes en partenariat officiel avec le CNFPT que l'on arrivera à mettre en place.

C'est beaucoup de travail, parce que nous n'avons pas du tout les mêmes modes de fonctionnement pour élaborer nos catalogues de formation et parce que le positionnement des acteurs visés en formation est parfois complexe.

Au niveau EN3S (c'est une continuité depuis maintenant trois ans), l'École réalise un catalogue de formations commun à destination des ARS.

Concernant l'INTEFP qui est aussi cité dans le contrat d'objectifs et performance, c'est un travail à construire, en tout cas sur le volet « formation continue ».

Au-delà du partenariat pour la formation des médecins inspecteurs du travail, aucune offre conjointe n'a été élaborée aujourd'hui.

Un point qui ne figure pas au COP mais qu'il me semble intéressant de mentionner, c'est que l'École réalise, depuis deux ans, les formations sur la fiabilisation et la certification des comptes des établissements de santé.

On a réalisé aujourd'hui plus de 150 ou 200 sessions de formation, formé plus de 1 000 professionnels des établissements de santé avec des formations conjointes « ordonnateurs » et « comptables » des établissements dans la même salle, animées par un binôme de formateurs, l'un issu du secteur de la santé, l'autre du Trésor public.

Je considère cela comme une réussite au regard de ce qui a été mis en place et déployé.

Merci de votre attention et d'avoir accepté de consacrer ce Conseil des formations à la formation continue. Je suis à votre disposition pour répondre à vos questions.

M. DAB.- Merci, Laurence pour ce point très complet et très informatif.

Isabelle, quels sont tes commentaires ?

Mme PLAISANT.- Je pense que le Conseil des formations ne peut que constater la qualité de ce document qui correspond à ses demandes et à ses souhaits émis l'année dernière.

On voit, par ce bilan, que, depuis 2010, le nombre de sessions par catalogue a diminué (les sessions ont donc été recentrées avec 219 offres en 2014) et qu'en parallèle, le nombre de stagiaires a augmenté de 25 %, ce qui est un signe positif de la stratégie de la politique de formation continue.

Quelques précisions sont toutefois nécessaires.

Tout d'abord, l'École organise de plus en plus de séminaires de compétences scientifiques, de mise en réseau, de partage des connaissances.

Première question : ces séminaires sont-ils inclus dans un programme de formation continue ou sont-ils juxtaposés, et les participants aux séminaires sont-ils considérés comme des stagiaires ?

Il serait nécessaire de mieux connaître la répartition des stagiaires par lieu d'exercice professionnel pour justement affiner une stratégie d'ouverture, de recrutement, de nouveaux stagiaires et pour repérer notamment les freins qui existent toujours pour l'accès à la formation continue, freins qui touchent la qualité de la formation, le calendrier, la durée, le coût, la distance géographique et la disponibilité des professionnels.

Concernant la répartition des stagiaires, on a déjà, en page 11, un camembert très grossier qu'il serait important d'affiner. Peut-être que, par la création d'un outil, on pourrait mieux repérer les axes d'amélioration.

Sur le plan de la répartition des thématiques, en page 11, on dispose d'un camembert. On voit que tout ce qui est prévention, sécurité sanitaire, santé, environnement, est une très faible part de l'offre : 13 %, mais c'est lié aux objectifs stratégiques définis dans le contrat d'objectifs et de performance.

L'évaluation par les stagiaires remonte aux enseignants après chaque formation. Et il y a une question sur le coût, à savoir : le coût a-t-il été un frein à l'inscription ou avez-vous eu des remarques sur le coût au moment de l'inscription ? Il n'est peut-être pas inutile d'ajouter cette question.

S'agissant de l'amélioration et de l'attractivité, sur le plan de la connaissance des offres délivrées par l'École, il faut veiller à ce que les différents sites Internet mettent bien en lien cette offre.

J'ai regardé sur le site de l'EN3S, mais je n'ai pas trouvé la formation commune avec l'EHESP. En tout cas, elle n'est pas apparue de manière lisible sur l'offre de formations des différents sites d'établissements publics, ministériels, etc.

Il serait peut-être aussi important, au-delà des thématiques qui sont très larges, d'adjoindre des mots-clefs beaucoup plus spécifiques qui permettraient de retrouver, en recherche « Internet », les formations de l'EHESP. Par exemple, l'épidémiologie n'apparaît pas dans les formations de l'École. Pour une école de santé publique, c'est un peu troublant. Si l'épidémiologie était rattachée à la sécurité sanitaire « santé, environnement, politique de santé, etc. », cela permettrait peut-être d'ouvrir et d'attirer plus de professionnels.

Concernant l'amélioration de la connaissance des besoins, comment est développé le partenariat avec les agences de sécurité sanitaire ? C'est là où l'on voit qu'il y a un rôle particulier du ministère de la Santé sur le sujet. Est-ce qu'il y a des échanges entre professionnels de la formation continue dans les différentes agences ?

En regardant le site INVS, quelque chose d'intéressant est apparu et je me suis posé la question : comment cela se passe-t-il à l'EHESP ? L'INVS développe des formations de mise à niveau scientifique pour ses propres professionnels, d'où la question : qu'est-ce qui est proposé aux enseignants de l'École et aux chercheurs de l'École in situ pour améliorer leurs connaissances scientifiques, au-delà de leurs recherches propres ? Est-ce qu'il n'y a pas un réseau à tisser entre les différentes agences ?

Un élément qui serait important également serait, par rapport à l'évolution des métiers, d'essayer d'améliorer les délais d'information de l'École sur ces nouveaux métiers (puisqu'on nous parle de nouveaux métiers partout, notamment dans les Agences régionales de santé) de façon à ce que les offres de formation ne soient pas trop en décalage par rapport à l'émergence des besoins.

On verra aujourd'hui qu'il y a plusieurs diplômes d'établissement. C'est vrai qu'on entend parler, depuis déjà trois ou quatre ans, de l'animation territoriale, que les professionnels eux-mêmes ont toujours demandé à avoir une définition précise de ce métier et que la mise en place d'un diplôme d'établissement permet de cadrer l'exercice de ces métiers dans les Agences de santé.

Il y aura également un point à suivre de près puisqu'on est en pleine revue des missions au niveau de l'État et des Agences régionales de santé, donc, si des missions disparaissent, que vous en soyez informés assez rapidement pour adapter l'offre de formation et les différentes formations statutaires.

Un élément qui pourrait permettre aussi d'améliorer l'attractivité des formations (mais cela n'intéresse peut-être pas autant les professionnels que cela) concerne l'ouverture européenne et internationale.

En matière de santé, on sait très bien que la politique de santé, l'évaluation d'impacts sur la santé, l'analyse des risques, ne se décident pas au niveau simplement français, mais qu'il y a des instances, au niveau de l'Organisation mondiale de la santé, des groupes de travail et des modes de décision au niveau de l'Union européenne, qui déterminent des politiques de santé ou des étiquetages sur des risques, les informations, que ce soient des citoyens, sur des risques sanitaires. Est-ce qu'il ne serait pas possible d'adosser, à chaque formation continue, une petite dimension européenne internationale pour mettre en place ce lien et que tout le monde ait accès à cette connaissance ?

Voilà quelques questions et quelques pistes qui ont émergé de la lecture de ce document.

M. DAB.- Merci, Isabelle.

Laurence, as-tu des précisions à apporter sur les points soulevés par Isabelle ?

Mme MALPOT.- Oui. Merci pour ces retours.

Concernant les séminaires, c'est un sujet de débat au sein de l'EHESP, parce que la répartition entre un colloque de recherche versus une conférence accessible via la formation continue peut avoir des nuances assez subtiles.

Ce qui est posé, en tout cas de notre côté, c'est que, pour que ce soit reconnu en matière de formation continue et donc accessible via les financements liés à la formation continue, il faut que le dispositif de formation satisfasse aux exigences réglementaires et, notamment, à la définition d'objectifs pédagogiques précis et explicites et à la mise à disposition des inscrits de supports de formation sur lesquels ils peuvent capitaliser à l'issue de la formation et que, par ailleurs, toutes les dispositions administratives soient respectées en termes de convention, de convocation et d'attestation de formation.

Concernant la répartition des stagiaires par lieu d'exercice professionnels et la compréhension de leurs motifs d'inscription ou de non-inscription, il est évidemment plus facile d'analyser les motifs d'inscription, donc de ceux qui sont là que de ceux qui ne viennent pas et qu'on ne voit pas, parce qu'il faut pouvoir les toucher.

Par ailleurs, avoir un outil qui nous permette d'analyser plus finement typiquement au sein des publics « État », est-ce que ce sont les ARS ou est-ce que c'est la cohésion sociale ? C'est évidemment dans nos objectifs, mais je peux vous dire aujourd'hui que la majorité des publics « État » sont bien des ARS et que la majorité des publiques « Santé » sont bien des Établissements publics de santé. Ensuite, on doit faire les analyses à la main, donc un outil serait idéal pour nous.

Concernant l'évaluation des stagiaires par rapport au coût, cela n'a pas été mis en place sur les questionnaires. En revanche, on travaille à mettre en place des évaluations « post-formation » à froid notamment en lien avec les exigences du développement professionnel continu. Je pense que cela peut être le lieu et l'objet pour interroger les stagiaires sur ce volet. Ce ne sera pas forcément à chaud, donc juste à la sortie de la formation, mais les faire réagir quelques mois après peut être intéressant et utile pour nous.

C'est bien noté sur les sites relais, mais je ne manquerai pas de faire le retour à l'EN3S.

S'agissant des mots-clefs, c'est l'objet du travail sur les syllabus pour les enseignants.

Aujourd'hui, les programmes de formation sont assez souvent élaborés pour une gestion interne. Il faut absolument les travailler pour qu'ils puissent être diffusés sur Internet et accessibles quand on tape des mots-clefs, y compris les programmes courts de formation continue.

Avant-dernier point : le partenariat avec les Agences.

Oui, nous sommes bien sûr en contact avec elles. Un certain nombre de travaux se font sous la responsabilité du Secrétariat général et de la DRH des Ministères sociaux. Le lien avec l'INVS et l'EPRUS dans le cadre de leur structuration actuelle fait partie des points de discussion entre notre Direction et les préfigureurs.

Dernier point sur l'ouverture européenne.

Je pense que c'est de la responsabilité des enseignants d'apporter ce volet dans les contenus, mais on a du mal à faire venir des gens sur des formations dont le contenu est dédié au volet

international ou européen. À titre d'exemple, pour les modules « Comprendre le système de santé » que l'on a mis en ligne sur YouTube, on n'a plus de 3 000 inscrits sur le système de santé français et 600 inscrits sur le droit de la santé dans l'Union européenne. L'idée est donc d'apporter un plus avec ces contenus aux gens qui viennent en formation par rapport à leurs motivations d'inscription initiale.

M. DAB.- Merci. Y a-t-il d'autres questions, remarques ou commentaires à Rennes ?

Christian.

M. CHAUVIGNÉ.- J'ai été intéressé par l'analyse faite par Isabelle à l'instant puisque, en partant de la politique tarifaire de formation continue, on en arrive à interroger la politique de formation continue.

On a déjà fait remarquer, dans cette instance, que, jusqu'à présent, cette politique n'y est pas présentée, ni débattue. Or, on voit bien en quoi il serait intéressant d'avoir une présentation à la fois politique et stratégique du développement de cette formation continue, parce que certains thèmes abordés, notamment la répartition des thématiques (on voit, par exemple, que tout le secteur « Prévention, éducation, pour la santé » est plutôt abandonné), pourraient être traités comme un objet de réflexion, de même l'ouverture européenne ou, au moins, la manière de la positionner dans chaque thème. Alors, faut-il, au sein de chaque session, l'aborder ou faut-il aussi prévoir singulièrement des sessions portant sur la comparaison – ce qui n'est finalement pas complètement inutile – plutôt que de rester uniquement dans le cadre franco-français pour élaborer nos propres réflexions et l'analyse de l'évolution de nos pratiques ?

En tout cas, en ce qui nous concerne (on a déjà discuté plusieurs fois entre élus représentants du personnel avant ces instances), il nous semble qu'une véritable réflexion sur la politique de formation continue serait intéressante, que l'on y soit associés uniquement par la politique tarifaire nous paraît une entrée un peu réduite.

M. DAB.- D'accord. On note ce point, mais c'est vrai que Laurence nous a fait en même temps quasiment un discours de politique générale.

Mme MALPOT.- Si je peux me permettre, juste un complément concernant le volet « Prévention, promotion, de la santé ».

Il est, au contraire, en plein développement au sein de l'École depuis plusieurs années.

Encore une fois, le certificat a été revu, il y a deux ou trois ans, et il est plein, et nous faisons des sessions de formation sur mesure à la demande des ARS de façon de plus en plus systématique, notamment dans l'appui au développement des démarches d'animation territoriale. C'est pris en compte dans les deux diplômes d'établissement, notamment le DE « Soins primaires » qui vous sera présenté tout à l'heure.

M. DAB.- D'autres interventions ?

Michel.

M. LEGROS.- D'abord merci, Laurence, pour cette présentation que je trouve tout à fait intéressante, riche de beaucoup de choses.

J'ai une première remarque sur l'impact à moyen terme de l'évolution vers les formations sur site.

En particulier, je pense que, du point de vue des enseignants et des formateurs, ce n'est pas tout à fait le même métier. Finalement, on développe, à l'intérieur de l'École, une professionnalisation des enseignants (direction de la recherche, HDR et autres) et, par ailleurs, on développe de la formation sur site qui utilise, me semble-t-il, des compétences un peu

différentes. Je me demande donc comment vous allez, dans l'avenir, gérer ces deux axes. Je crois que l'on n'est pas tout à fait sur la même chose.

Par ailleurs, il me semble, lorsqu'on regarde l'évolution des « boîtes » de formation qui font de la formation sur site, qu'on va beaucoup vers des gens qui continuent à avoir un axe de formation mais qui évoluent vers du consulting. J'allais dire « un autre type de métier ». Je me demande si deux axes ne sont pas en train de se dessiner sur lesquels réfléchir et travailler. En tout cas, il ne faut pas se laisser complètement embarquer par quelque chose qui ne serait pas maîtrisé.

C'est le point principal. Les deux autres points sont des points de détail qui ont déjà été évoqués.

Oui sur l'alternance. Je pense qu'il faut vraiment réfléchir sur des formations d'alternance, parce qu'on voit que c'est quelque chose qui se discute un peu partout.

Le texte est finalement beaucoup sur les prépas « concours » de l'École. Je me dis : est-ce qu'il n'y a pas de prépas « concours » qui utilisent beaucoup de social et de santé et sur lesquelles on aurait des choses à dire ?

Je dis cela, parce que vient de se mettre en place (et quelques gens de l'École y participent) une agrégation du secondaire dans le secteur social, médico-social. En gros 400 à 500 candidats à chaque fois, mais une sous-préparation complète. Je me dis qu'il y aurait peut-être des choses à faire.

De la même manière, des débats avec des gens sur d'autres concours.

On a, à l'École, des compétences et des savoirs dans le domaine sanitaire et social, mais ce n'est pas forcément le cas des prépas qui sont des prépas plus généralistes.

Jusqu'alors, on était la prépa « concours » de l'École, mais on voit bien que des prépas ont besoin de sanitaire et de social, mais que ce ne sont pas forcément les métiers formés à l'École. Je me demande donc si, dans la réflexion sur les publics, il y a peut-être quelque chose à aller voir.

Mme MALPOT.- Concernant les évolutions sur la formation sur site et les réflexions sur l'activité des enseignants-chercheurs, oui, c'est un point crucial parfois problématique.

Aujourd'hui, on travaille sur notre réseau de formateurs. Un enseignant est responsable de la thématique, de la formation et des contenus déployés, mais on ne peut pas demander à un enseignant-chercheur de faire le tour de France pour aller porter les formations, une semaine à Besançon, une autre à Montpellier et je parle devant certains qui sont concernés et qui ont des sollicitations. L'idée est donc vraiment de dimensionner là où l'enseignant intervient pour poser le cadre, pour garantir la qualité qui sera déployée et que la formation soit déployée au nom de l'EHESP, et de constituer un réseau de formateurs avec les exigences de qualité et de loyauté que l'on attend du formateur extérieur. La certification OPQF met d'ailleurs l'accent sur la façon dont on valide le réseau de formateurs.

Le travail est entamé particulièrement sur le volet « finance des établissements de santé, finance des établissements sociaux et médico-sociaux », parce qu'on capitalise sur ce qui a été fait pour la formation « Certification des comptes » avec une démarche de formation de formateurs, de regroupement chaque année, etc.

Voilà comment on essaie d'y répondre aujourd'hui.

Sur les prépas « concours », oui, c'est bien noté. On a vu avec les modules que l'on a mis en ligne que certaines structures de préparation aux concours renvoyaient vers eux en leur disant : « Allez regarder cela », notamment pour les concours « infirmier ». Mais c'est vrai que des contenus pourraient être réutilisés en dehors des contenus des seuls concours de l'École.

Mme DUCOS.- Je voulais déjà remercier Laurence pour la qualité du document et de l'exposé.

On en a parlé plusieurs fois, mais est-ce une question du CF ou non de réfléchir aux tarifs ? En tout cas, je te remercie. Je crois que c'est très riche.

Par rapport au document qui a été remis sur table qui renvoie aux prix des produits concurrents, surtout par rapport aux formations qui se placent à un niveau de prix très élevé dans les différents masters exécutifs par exemple, il est intéressant de voir à quel niveau est placée une formation dans une autre institution, mais cela ne dit que la moitié. L'autre moitié, c'est : est-ce qu'ils réussissent à ce prix à remplir une formation ?

Nous avons vécu en interne que le prix était une chose et que le recrutement réussi pour la formation à ce prix en était une autre.

Ce sont probablement des informations assez difficiles à avoir, parce qu'on ne trouve pas sur un site le nombre d'inscrits, mais il serait intéressant d'avoir une idée si vous pouvez trouver l'information sur Sciences-Po ou Untel qui propose des masters exécutifs. Et comment réfléchir à notre niveau à les remplir ou pas ? Est-ce qu'il y a une liste d'attente ou sont-ils à la recherche d'inscrits ?

Simplement pour compléter l'information sur ce point précis. S'il y a un moyen de compléter par la suite pour l'année prochaine, ce serait bien.

M. DAB.- Très bien.

En premier lieu, on a un bilan très encourageant, très positif, et je pense que le CF peut le souligner. Beaucoup de choses restent bien sûr à faire, mais le mouvement de ciseaux de réduction du nombre de séances et d'augmentation importante du nombre d'inscrits révèle une certaine pertinence par rapport aux attentes du milieu. De ce point de vue, je ne vois guère l'argument pour vous recommander de changer de politique tarifaire. On est plutôt sur une croissance forte, donc il n'y a vraiment pas de raison de vous recommander de changer de ligne.

La deuxième chose que l'on peut vous dire évidemment et je suis sûr que vous y avez déjà réfléchi, c'est que la nouvelle loi de santé en cours d'examen comporte énormément de nouvelles dispositions techniques.

Cette loi institue beaucoup de nouveaux outils qui ont été très peu commentés parce qu'ils sont de nature assez techniques. Mais, quand on y regarde de près, cela peut être des leviers très importants de changement si les professionnels et les organisations les utilisent. On peut recommander à l'École, qui est l'école naturellement destinée à accompagner ces évolutions législatives et réglementaires, de se pencher attentivement sur la question.

Je pense que les ARS vont avoir besoin d'être accompagnées.

Il nous faut maintenant rendre un avis.

☒ Vote à main levée : 1 abstention.

Les tarifs de la formation continue 2016 sont adoptés à la majorité.

Nous vous encourageons à poursuivre cette politique.

Encore une fois, merci beaucoup Laurence. C'est un important travail qui éclaire l'ensemble de l'activité pédagogique de l'École. C'est très utile.

3. Présentation du diplôme d'établissement (DE) PMSI MCO

M. DAB.- Mme Bayat va nous présenter le diplôme d'établissement sur le PMSI.

Mme BAYAT.- Je vais présenter notre projet sur le DE Praticien DIM MCO.

Actuellement, l'EHESP organise un DE sur le PMSI qui s'appelle « DE Expert PMSI ».

Dans le cadre de ce DE, on a six modules obligatoires et deux modules optionnels.

Les six modules obligatoires portent sur :

- nomenclatures, les outils de codage,
- PMSI MCO dans le court séjour,
- soins de suite et réadaptation : le PMSI SSR,
- hospitalisation à domicile : le PMSI HAD,
- champ de psychiatrie : le PMSI PSY,
- formation médicale et son lien avec le contrôle de gestion et le pilotage financier des établissements.

Le DE a aussi deux modules optionnels :

- extraction et analyse des données,
- analyse géographique des données PMSI et stratégie de développement territorial.

Les participants qui souhaitent valider le DE doivent participer obligatoirement, sur un ou deux ans, aux six modules obligatoires plus à un module optionnel, et valider l'examen final qui a lieu à l'issue du dernier module.

Le DE existe depuis 2010 et fait suite au certificat PMSI qui a démarré en 2006.

Chaque année, on a 25 à 29 participants avec une sélection préalable des candidats. Les demandes d'inscription dépassent nos capacités d'accueil, des dossiers sont refusés tous les ans.

Ce DE aborde tous les champs : le MCO, le SSR, l'hospitalisation à domicile, PSY. Il est connu au niveau national avec une très bonne réputation, et les démarches ont été effectuées pour l'enregistrer au répertoire RNCP.

Le contexte actuel est qu'il y a une augmentation des besoins des établissements MCO pour former leurs médecins DIM et qu'ils sont à la recherche d'une formation centrée sur le court séjour (le MCO) avec une durée plus courte que notre DE Expert PMSI qui démarre chaque année en février avec quatre jours de formation par mois et se termine en novembre. Excepté en juillet et en août, la formation est tous les mois.

Dans ce contexte, on vous présente le projet du DE Praticien DIM MCO qui est destiné aux médecins, qu'ils soient médecins DIM ou en reconversion vers un métier du DIM.

Nos objectifs pédagogiques sont les suivants.

À l'issue de notre DE Praticien DIM MCO, les participants doivent maîtriser les techniques et les règles du codage du PMSI MCO, utiliser les données PMSI MCO dans le cadre de la stratégie de développement territorial et participer à l'élaboration de tableaux de bord médicaux économiques à l'évaluation médico-économique de l'établissement de santé puisque, avec la mise en place de la T2A, il y a un lien très étroit entre la production du PMSI MCO et la stratégie et la gestion financière de l'établissement.

Le DE sera composé de trois modules obligatoires, trois fois quatre jours :

- un premier module sur l'initiation au PMSI MCO,

- un deuxième module de perfectionnement au PMSI MCO,
- un module sur le lien entre l'information médicale et le pilotage stratégique d'un établissement de santé.

Trois semaines de stage seront à effectuer dans le département d'information médicale d'un établissement.

Pour valider le DE, il faut participer aux trois modules obligatoires sur un an, valider le stage et réussir à l'examen final qui aura lieu à l'issue du troisième module.

La mise en place du DE Praticien DIM MCO permettra à l'EHESP de renforcer sa position auprès des médecins DIM. On leur proposera une formation plus courte que les DE Expert PMSI, mais spécialisée, centrée sur le champ MCO.

Cette formation combine l'aspect « codage » du PMSI MCO et les aspects stratégiques et médico-économiques de l'établissement puisque le dernier module aura lieu avec la collaboration des collègues de l'IDM.

La partie « stage » permettra de renforcer l'opérationnalité des médecins, notamment ceux qui sont en reconversion, tout cela dans le contexte de besoins actuels de montée en compétence des médecins DIM au sein des établissements. Sachant que, dans la plupart des établissements MCO, ce sont les cliniciens qui prennent des postes de DIM en reconversion en interne et que l'EHESP a obtenu un avis favorable de l'OGDPC pour la formation destinée aux médecins en mars dernier.

Je vous remercie pour votre attention.

M. DAB.- Merci à la fois pour votre concision et vos précisions.

Bruno, un commentaire ?

M. GALLET.- Je peux ajouter, à la lecture de la maquette, que c'est le genre de formation qui aura naturellement un succès fort.

Le secteur hospitalier est aujourd'hui marqué par la rareté de ce genre de compétence et il n'est pas évident pour un hôpital de recruter un médecin DIM. Proposer ce genre de formation va donc vraiment dans le bon sens. Cela correspond à un réel besoin. Je ne doute donc pas que cette formation aura rapidement un succès assez important.

J'ajoute que le besoin de formation n'existe pas seulement pour les médecins DIM. Il faut aussi penser aux techniciens de l'information médicale (TIM) qui sont les collaborateurs des DIM et qui sont généralement en équipe d'au moins deux ou trois personnes dans les établissements de taille équivalente à 1 000 lits. En effet, on a également le problème de rareté de compétence avec les TIM. Ces derniers sont souvent d'anciens secrétaires médicaux ou d'anciens adjoints des cadres qui se sont spécialisés. Au niveau des établissements de santé, il y a donc un réel besoin de formation et d'adaptation à l'emploi sur ces profils. Donc une suggestion : ouvrir cette formation aux gens non médecins mais qui sont TIM.

M. DAB.- Est-ce que cela vous semble envisageable ?

Mme BAYAT.- En fait, oui, parce que le DE Expert PMSI est déjà ouvert aux TIM, aux médecins DIM, aux médecins MIS, aux médecins-conseils. On a donc tous les ans un public hétérogène, c'est pour moi la richesse de la formation.

On a les aides-soignants, les infirmiers, les cadres, en reconversion vers le métier de TIM. C'est donc tout à fait envisageable pour moi d'ouvrir également cette formation aux TIM.

M. DAB.- Très bien. D'autres remarques ou questions ?

Mme COUDRIER.- Je voudrais savoir si, dans le cadre des éventuels futurs regroupements des médecins DIM au sein des GHT qui sont prévus par la loi hospitalière, cette TSP entre dans la formation ? Est-ce que cela a un impact sur la formation ou sur le programme de cette formation dans la mesure où les médecins DIM seraient amenés à travailler sur différents établissements de dimensions différentes ? A priori, je ne pense pas que cela ait un impact sur le contenu technique de la formation, mais, sur l'approche en termes de positionnement, cela peut être important.

Ce n'est pas sur le plan technique, mais sur le plan du positionnement de ces médecins au sein des GHT.

Mme BAYAT.- Tout à fait.

Pour les deux premiers modules (initiation, perfectionnement, codage), non.

En revanche, dans la stratégie de développement territorial, oui. Il y aura une partie « théorie » et des TD de pratique de stratégie de développement territorial qui prendra en compte ces modifications.

M. CHAUVIGNÉ.- Dans ce projet, je trouve la présentation des compétences particulièrement claire. On voit bien les compétences visées ou qui sont offertes à ceux qui suivront cette formation.

En revanche, je trouve que le système de validation mériterait d'être présenté. Puisqu'on parle de certification, il faut avoir satisfait au système de validation, et un système de validation n'est pas rien dans le cadre de certification. Cela veut dire que, quand le directeur signe, il s'engage et dit que les compétences qui sont désignées ont été vérifiées. Mais comment ?

D'une manière générale, un système de validation structure de manière très forte le dispositif de formation lui-même. Penser le dispositif de validation est, en quelque sorte, engager des gens à se former d'une certaine façon. Si les gens savent qu'à la fin, ils ont juste un rapport à rendre, ils vont se focaliser dessus. S'ils savent que des critères extrêmement précis sur les compétences visées sont identifiés, ils vont se former d'une autre manière.

Autre chose toujours en rapport avec la validation.

J'ai du mal à me représenter comment on arrive, avec 72 heures de formation et trois semaines de stage, à 12 ECTS.

J'ai déjà eu l'occasion, ici, à plusieurs reprises, de faire observer qu'il y avait un usage des ECTS un peu poétique, et je serai intéressé de savoir quelle est votre représentation des ECTS.

Mme BAYAT.- Concernant le système de validation, il y aura pour le stage une grille d'évaluation à établir avec quelques médecins DIM référents et notre Comité pédagogique pour la validation du stage.

Concernant l'examen final, on se met vraiment dans la situation des compétences que l'on veut évaluer à la fin. Par exemple, le candidat est-il capable de coder, d'utiliser et de nous rendre le contenu d'un compte rendu d'hospitalisation du MCO ? Cet examen écrit final qui est sur trois heures prend, champ par champ, la compétence qu'on veut viser.

M. CHAUVIGNÉ.- Cela mériterait d'être explicité.

M. DAB.- Sur les ECTS ?

Mme MALPOT.- Concernant les ECTS, donc la valorisation en crédits, sont pris en compte, conformément à la définition des crédits, le temps de formation en présentiel, que ce soient les heures de cours, les heures de stage, et le temps de travail individuel.

Le temps de formation en présentiel est valorisé à hauteur de 7 heures de cours par jour sur ce DE, mais on a compté en plus 4 à 5 heures de travail personnel entre chaque intersession, soit 12 heures de travail personnel, plus 3 semaines de stage, ce qui nous amène, après avoir fait un ratio, à ce qui est annoncé sur les crédits pour les masters.

Par ailleurs, dans le cadre de cette discussion, on est dans le travail en continu, et (c'est un objet de discussion pour l'École) je ne demande qu'à avoir une grille de valorisation ECTS claire par rapport à cela.

Ce qui est vrai, c'est qu'on a beaucoup de temps de travail personnel décompté. C'est une réalité par rapport aux modalités de validation et de progression pédagogique.

C'est la même chose pour les autres DE qui seront présentés.

M. LEGROS.- Je trouve dans le document que la question du travail personnel ne ressort pas. Du coup, quand on fait le ratio, on se dit qu'il y a peut-être un problème, parce que j'imagine qu'il y aura ensuite une présentation, des brochures, des documents. Donc, on envoie les gens sur 22 jours de travail ou on envoie les gens sur 22 jours de travail plus... d'autant que, sur le troisième sur lequel j'interviendrai un peu plus, on dit qu'il y a un certain nombre de jours en présentiel plus du travail « intersession » et que vous faites le total en disant que cela fait 22 ou 23 jours de travail. Or, là, on est très en dessous du volume logique attendu des ECTS.

M. CHAUVIGNÉ.- Quand je fais les comptes à partir des données que vous nous présentez, j'arrive à 216 heures en tout là où on devrait en décompter un minimum de 288 pour être au minimum de ce que l'on considère comme étant le temps requis pour donner douze ECTS. Il y a donc une marge importante.

Du côté des heures encadrées, vous êtes aussi en dessous de ce qui est logiquement la norme qui est (j'avais déjà donné la norme lors d'un précédent CF) entre 8 et 10 heures de travail de face à face et entre 16 et 20 heures de travail personnel.

On oublie souvent de valoriser le travail personnel, parce que l'on confond le travail personnel et le travail commandité. Or, lorsque quelqu'un se forme, ce qui est à décompter n'est pas uniquement le travail de production d'un document demandé, c'est aussi l'ensemble du temps d'apprentissage personnel, mais celui-ci est rarement pris en compte. Il ne faut donc pas hésiter à identifier de façon plus effective ce travail personnel nécessité par la formation.

M. LEGROS.- Y compris la recherche du stage.

M. CHAUVIGNÉ.- Y compris la recherche du stage.

M. DAB.- Merci. À l'évidence, vous avez un produit qui répond à un réel besoin dans les établissements.

Bravo d'avoir explicité précisément l'aspect « compétence » dont on a dit, dans le quinquennat, qu'elle devait structurer le développement pédagogique de l'École.

On a même le sentiment qu'entre l'offre pédagogique et la demande, il y a un décalage. Où sont les facteurs limitants ?

Mme BAYAT.- Pour mettre en place la formation ?

M. DAB.- Pour pouvoir accepter tous ceux qui veulent la suivre.

Mme BAYAT.- Pour le DE Expert PMSI, chaque personne a un travail personnel sur un ordinateur, à chaque séance, pour faire le codage. On arrive donc à notre limite d'accueillir 27 à 29 personnes dans la salle pour réaliser ce travail avec eux pendant 4 jours. Au-delà, ce n'est pas possible.

M. DAB.- Parce qu'au-delà, il faut multiplier le nombre de sessions ?

Mme BAYAT.- Tout à fait.

M. DAB.- D'accord.

Vous êtes amenés à faire une certaine sélection des candidats, mais ce que l'on ne dit pas (ou j'ai lu trop vite) dans le dossier, c'est les critères sur lesquels vous les sélectionnez.

Mme DUCOS.- Ce n'est pas dans ce dossier. C'est sur le DE Expert PMSI. Sur le DE « mère ».

Ce que tu as dit en introduction, ce n'est pas sur ce produit qui n'est pas encore lancé, d'où notre proposition.

M. DAB.- D'accord. Je n'avais pas bien compris.

M. GALLET.- Ceci dit, il risque de se passer la même chose.

Mme DUCOS.- Oui. Justement.

M. DAB.- Dans ce cas, quels seraient les critères de sélection si le nombre de candidatures excède l'offre ?

Mme BAYAT.- On prend l'ordre d'arrivée de temps en temps.

Pour le DE, il y a actuellement le CV, la lettre de recommandation et on regarde le parcours et ce que les candidats ont fait. En plus, on va ouvrir à un public un peu plus hétérogène que ce que l'on a visé pour le DE Praticien MCO. À CV égal, c'est l'ordre d'arrivée des demandes. On a des demandes dès mai et juin pour l'année suivante.

M. DAB.- J'ai bien noté la recommandation des collègues d'explicitier le volume d'ECTS, notamment au regard du travail personnel exigé dans cette formation. Je pense qu'il ne faut pas en faire un point de refus d'avis.

Vote à main levée : unanimité.

Le diplôme d'établissement PMSI MCO est adopté.

4. Présentation du diplôme d'établissement (DE) Animateur regroupement pluri-professionnel en soins primaires

M. BATAILLON.- Je vais présenter cette formation qui est une initiative originale correspondant à la volonté de l'EHESP de se positionner à la fois sur la problématique du développement des soins primaires et sur une population de professionnels de santé libéraux.

Quelques éléments de contexte que vous avez rapidement évoqués.

Un enjeu : le développement des soins primaires, notamment pour améliorer l'état de santé de la population, optimiser les dépenses de santé ou encore réduire les inégalités de santé.

Au regard de cet enjeu : le développement, depuis quelques années, de regroupements pluri-professionnels de soins primaires, essentiellement sous la forme de maisons de santé pluri-professionnelles qui poursuivent la dynamique qui existe depuis longtemps en France à travers les centres de santé.

Pour autant, c'est une dynamique assez fragile aujourd'hui, car reposant sur quelques leaders professionnels manquant finalement de cadres, de compétences, d'outils, de pratiques, d'animation, de structuration de ces regroupements pluri-professionnels, pour garantir leur pérennité, mais aussi l'amélioration du service rendu à la population. D'ailleurs, d'après les premiers résultats d'évaluation, que ce soit en France ou à l'international, si certaines initiatives

semblent particulièrement impactantes sur la qualité des prises en charge, d'autres présentent des résultats plus hétérogènes, ce qui amène à ouvrir la boîte noire de ces regroupements pluri-professionnels, à identifier les facteurs de réussite, les conditions de mobilisation des professionnels et d'évolution de leurs pratiques.

C'est dans ce contexte qu'a émergé assez fortement, en lien avec les représentants professionnels, l'intérêt pour une formation qui viserait les coordonnateurs de ces structures.

Derrière le terme « coordonnateur », il y a des débats. Ce n'est probablement pas le meilleur terme. C'est la raison pour laquelle on parle plutôt d'animateur. En tous les cas, la sémantique n'est pas stabilisée.

On retrouve derrière ce terme d'animateur ou de coordonnateur à la fois des leaders professionnels qui assurent, au quotidien, l'animation, la gestion de ces structures mais aussi, et de plus en plus à la faveur de nouveaux financements, notamment liés au règlement arbitral, des salariés qui sont beaucoup des niveaux « master », soit avec un parcours « santé », soit avec un parcours en dehors de la santé, et qui sont amenés à gérer en quelque sorte au quotidien ces regroupements qui représentent en moyenne entre 30 et 40 professionnels de santé libéraux.

L'objectif est d'accompagner le développement et la pérennisation de ces regroupements et d'améliorer le service rendu à la population avec deux grands champs de compétences visées : management, animation, conduite de projets, accompagnement au changement, et santé publique.

Si on détaille, vous avez autour de ces deux grands domaines de compétence :

- un travail en équipe pluri-professionnel, la mobilisation des professionnels, la dynamique d'équipe ;
- un système d'information : la capacité à exploiter les systèmes d'information, les données recueillies, notamment dans la perspective de soutenir des démarches « qualité », de rendre compte de l'activité du service rendu ;
- un projet de santé, de l'accès aux soins : la capacité à élaborer et à mettre en œuvre un projet de santé, à le négocier avec les partenaires sur les territoires à travers une analyse territoriale, mais aussi à travers une conduite de projet assez classique pour laquelle ces professionnels sont finalement souvent assez peu armés ;
- l'implication des patients. Il ne s'agit pas d'en faire des professionnels de l'éducation thérapeutique, mais de faire qu'ils soient au moins capables d'organiser, avec l'aide d'experts ou de supports, des démarches d'éducation thérapeutique et d'organiser la mise en place de systèmes de recueil, d'avis (satisfaction des patients, par exemple) ;
- la gestion de la structure, cela comprend des éléments assez basiques de gestion financière, comptable, de conformité à la réglementation, ou encore gestion RH puisque ces structures ont un peu de personnels.

Tel qu'on l'a envisagée, cette formation s'organise autour de quatre modules :

- enjeux et outils,
- dynamique d'équipes,
- amélioration du service rendu,
- gestion de la structure.

Ces quatre modules s'articulent autour de la mise en ligne de ressources (e-learning, supports multimédia, espace collaboratif) et de six séminaires présentiels (trois par an, la formation étant prévue sur deux ans) avec un accompagnement par des formateurs relais et une animation de ces séminaires présentiels par ses formateurs relais qui sont en cours de recrutement et qui

vont être des professionnels de santé qui ont une expertise en termes de regroupement pluri-professionnel et une solide expérience en termes de formation.

La validation passe par un examen à la fin du cursus et par l'élaboration d'un suivi individualisé du projet qui sera mis en place par ces animateurs au sein de leur structure de soins primaires.

Les points forts de cette formation :

Cette offre de formation est unique en France.

C'est la reconnaissance de l'École comme un acteur de la transformation des soins primaires.

C'est aussi, via ce diplôme, la reconnaissance de ces fonctions émergentes d'animation de management en quelque sorte, de gestion, de ces structures de soins primaires.

C'est l'implication des ARS dans le financement et le portage de cette formation en région et l'intégration de cette formation à leur politique d'accompagnement des regroupements.

C'est l'engagement de représentants professionnels et de leaders professionnels (unions régionales de professionnels de santé, Fédération française des maisons et pôles de santé, Fédération nationale des centres de santé, un certain nombre de syndicats).

C'est le partenariat avec l'HAS qui a, depuis trois ans, élaboré des référentiels, des supports, pour la structuration de ces équipes de soins primaires.

C'est pour l'École l'opportunité d'avoir des terrains de recherche.

Merci de votre attention.

M. DAB.- Merci beaucoup. C'est Christian qui rapporte.

M. CHAUVIGNÉ.- Tout d'abord, un grand merci pour cette présentation très claire de ce projet de formation et qui a été, je trouve, bien complétée dans votre représentation orale.

La partie un peu faible concernait le descriptif des compétences visées. Or, là, vous le mettez particulièrement bien en évidence par grands domaines de compétence. Ce serait bien de le ré-exploiter ainsi dans le cadre de votre projet par la suite, car je trouve que c'est encore beaucoup plus clair.

Les besoins sont non seulement bien identifiés, mais les parties prenantes sont aussi déjà très engagées par rapport à ce projet. On a des quasi-commanditaires que sont les ARS puisqu'elles s'engagent déjà à financer 20 formations par ARS, ce qui fait déjà 120 personnes potentiellement à former. Ce n'est donc pas rien de partir avec un projet de formation et un public quasiment acquis.

Tout cela est donc plutôt rassurant en termes de projet.

C'est une formation qui s'inscrit dans une logique d'alternance (c'est aussi très intéressant) et qui utilise toutes les palettes possibles de mobilisation en formation (formations à distance, formations en présentiel).

C'est une pédagogie inductive dont le principe est de partir des réalités vécues par les coordonnateurs dans le cadre de leurs fonctions (les animateurs).

On voit bien aussi que, derrière (c'est peut-être un enjeu que vous n'avez pas directement évoqué), il commence à y avoir une qualification pour cette fonction émergente. Pour l'instant, c'est une fonction qui a été tenue par différentes personnes au regard de leur leadership ou de leur positionnement à un moment donné dans l'espace d'intervention, mais on voit bien qu'à terme, il y a un besoin de technicité. Du coup, la formation arrive comme une nécessité et la qualification aussi.

Tout cela est très positif.

Le système de validation mériterait, là aussi, d'être explicité.

Je m'interroge toujours sur la pertinence de mettre un test de connaissance pour des validations pour ce type de formation. Est-ce qu'il ne faut pas, plutôt, aller chercher directement à vérifier la compétence ? Sachant que la compétence ne se passe pas des connaissances mais qu'on doit être capable de les apprécier à travers la mise en œuvre des compétences elles-mêmes. En tout cas, on s'attendrait peut-être à avoir davantage d'explicitations et d'avoir un système de validation beaucoup mieux ancré par rapport à l'intention du projet, notamment à son intention professionnalisante.

Après, il y a la question des chiffres. J'ai été un peu embêté à différents endroits.

Les tarifs de la formation sont évalués à 4 500 euros en page 2, mais cela correspond à 2 700 euros quand on reprend le budget. Or, après coup, en prenant connaissance plus attentivement de la politique de formation continue, j'ai compris que les ARS bénéficieraient d'un tarif dégressif puisqu'elles engagent chacune 20 personnes. Je ne sais pas si la réponse est celle-là, mais cela pourrait en tout cas en être une.

Je trouve la comptabilité des ECTS à retravailler. Je n'arrive pas à trouver 10 ECTS. Je reviendrai là-dessus autant de fois qu'il le faudra pour qu'on puisse avoir une bonne pratique.

Déclarer des ECTS, c'est affirmer faire partie de l'espace européen de l'enseignement supérieur. Cela comporte des règles. On ne peut donc pas afficher des ECTS au bon vouloir, parce qu'il faut en afficher. Il est par conséquent très important de répondre à des normes et d'être capable d'expliquer les raisons pour lesquelles on donne tel poids en ECTS à telle formation.

C'étaient mes seules observations.

Globalement, il faut reconnaître que c'est un bon produit. Il n'y a aucun doute sur son opportunité et encore moins sur sa pertinence, donc, en ce qui me concerne, feu vert total.

Mme DUCOS.- J'ai trouvé le projet très intéressant et j'ai une question par rapport à l'introduction que vous avez faite pour la présentation, parce que j'ai, entre autres, une casquette de directrice de relations internationales, donc je suis intéressée par toutes ces questions.

Vous avez dit que, sur ce sujet, il y a beaucoup d'expériences, d'expérimentations, ainsi qu'en Europe, dans d'autres pays et dans d'autres parties du monde. Je me demandais donc, à la relecture de la maquette, si vous prévoyez, à quelques endroits, dans la formation, l'utilisation de quelques études de cas d'Angleterre, de Norvège, ou d'autres, où ils ont expérimenté des dispositifs de ce type. Ce pourrait être intéressant comme miroir ou comme inspiration pour les professionnels français à former.

M. BATAILLON.- On connaît assez bien la littérature sur cette question. On s'en inspire beaucoup dans notre production à la Haute Autorité de Santé, dans la construction de cette offre de formation. Pour autant, il n'est pas évident qu'on puisse facilement utiliser ces exemples dans ce cadre. Les États-Unis, par exemple, ont une culture, une structuration et une façon de faire qui amènent à être très procédurale (c'est ce qu'ils appellent « redessiner les workflows), parce qu'ils ont du personnel salarié que l'on n'a pas en France.

Clairement, on ne peut pas mettre en avant ce type d'initiative, parce qu'on va être très contre-productif par rapport à un cadre français qui est assez singulier. Ce sont des professionnels de santé libéraux.

Quand vous regardez les regroupements pluri-professionnels dans la majorité des pays, du moins tous ceux que j'ai en tête, les paramédicaux vont être salariés, par exemple. Vous n'allez donc pas construire les organisations sur les mêmes bases.

On est, pour le coup, assez prudent, assez pragmatique. C'est la raison pour laquelle, comme vous l'avez souligné, ces séminaires présentiels sont une démarche inductive, c'est du partage d'expérience, qu'on va bien sûr nourrir d'éléments théoriques.

Comme c'est une première, on y va avec prudence et on va manier ces exemples étrangers avec beaucoup de retenue, parce que notre expérience nous laisse penser qu'ils sont plutôt aujourd'hui des épouvantails que des sources d'inspiration.

J'ai parlé des procédures, mais cela va être la même chose pour les systèmes d'information.

Aujourd'hui, les systèmes d'information, les logiciels « métiers », dans ces regroupements sont à un stade complètement embryonnaire. Il y a bien sûr des initiatives de médecins DIM en ambulatoire qui sont en train d'émerger et il y a un projet pilote en Rhône-Alpes, mais cela reste très embryonnaire.

Dans les autres pays, vous avez des systèmes d'information très structurés qui produisent de la donnée en continu et qui ouvrent évidemment des opportunités en termes de gestion de démarche « qualité » complètement différentes.

M. DAB.- Merci.

Sur les ECTS, même punition que pour le diplôme d'avant : une meilleure explicitation.

Une remarque générale et une remarque plus spécifique.

De façon générale (et cela vaut pour le précédent dossier), vous n'indiquez pas dans vos projets les enseignants de l'École ou les enseignants externes qui vont être impliqués dans le déroulé de la formation. Or, je trouve que ce serait bien, d'abord pour éclairer le Conseil des formations, ensuite comme reconnaissance de ces enseignants.

On n'a pas clairement indiqué le nom d'un responsable pédagogique et on n'a pas la liste des enseignants que vous allez mobiliser. J'imagine que tout cela existe, mais la recommandation que l'on peut vous faire est de l'expliciter.

J'ai bien vu que les questions d'hygiène seraient abordées, mais il me semble que, dans le chapitre général concernant la qualité des soins, la question de l'évaluation et de la gestion du risque nosocomial va prendre une importance croissante. Elle va être d'autant plus croissante que le nombre d'intervenants et la complexité des procédures de soins vont augmenter. Je me suis donc demandé si, par rapport à cela, vous alliez outiller réellement, en termes d'outils d'évaluation des risques et de surveillance des risques, ces professionnels.

M. BATAILLON.- Oui.

Vous l'avez compris. Cette formation s'inscrit dans le cadre d'un partenariat avec la Haute Autorité de Santé.

On a une mission de sécurité du patient à la HAS qui travaille sur ces questions. Un certain nombre de productions de la Haute Autorité de Santé vont évidemment venir nourrir, alimenter, les ressources et les supports qu'on va mettre à la disposition des stagiaires, donc c'est un sujet – vous avez absolument raison – qui est encore très émergent dans ces structures. C'est un sujet sur lequel on va mettre de la ressource et qui fait l'objet d'un pan de la formation.

M. DAB.- J'appelle vraiment votre attention là-dessus, j'ai déjà eu l'occasion de le dire.

Je rappelle qu'à l'origine, c'est-à-dire il y a une vingtaine d'années, la notion de sécurité sanitaire a émergé justement par rapport aux risques générés par l'activité du système de soins. Or, on se retrouve, vingt ans après, avec une expertise et des compétences professionnelles très développées en sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement, du travail, bref de tout sauf des soins.

Je pense que vos sociologues auraient des choses intéressantes à dire là-dessus et la capacité de protection du corps médical est assez remarquable.

Il n'empêche, quand on regarde les quelques données que l'on a sur cela, que le fardeau sanitaire des erreurs, des complications, des effets secondaires et des infections nosocomiales est considérable dans notre pays. Je ne sais pas s'il est plus important que dans d'autres pays, mais ce n'est vraiment pas un problème marginal. Il faudra bien qu'à un moment donné ou à un autre, le système de soins se préoccupe de la gestion de ces risques.

Là, vous allez former une véritable cheville ouvrière dans le système et ces personnes doivent pouvoir jouer un rôle dans les procédures d'évaluation et de gestion des risques.

Voilà les remarques, les recommandations, que nous pouvons vous faire, mais, globalement, je vois bien que votre proposition est bien pensée, bien définie, donc vous ferez le mieux des remarques que nous vous avons faites et, puisqu'il faut un avis, nous allons procéder au vote.

☒ Vote à main levée : unanimité

Le diplôme d'établissement animateur regroupement pluri-professionnel des soins primaires est adopté.

Vous avez l'encouragement de la totalité du Conseil des formations. C'est vraiment très bien d'essayer des nouvelles formations. Bien évidemment, si vous souhaitez, à un moment donné, qu'on en reparle, si vous rencontrez des difficultés ou des problèmes dans la mise en œuvre, cela nous fera plaisir d'en rediscuter avec vous. Donc bon courage et bonne chance.

M. BATAILLON.- Bien volontiers. Merci.

5. Présentation du diplôme d'établissement (DE) Animateur territorial : intégration et appui aux personnes en perte d'autonomie

Mme MALPOT.- Je prends la parole aujourd'hui en remplacement de Marie-Aline Bloch qui ne pouvait être présente, mais le dossier a été monté et élaboré avec elle. Je vais essayer de faire la présentation au mieux, mais je vous prie de m'excuser si quelques éléments m'échappent.

Concernant le projet de diplôme d'établissement animateur territorial, il se trouve à la convergence et vous est soumis suite à deux réflexions conjointes.

La première partie de la réflexion est un partenariat et des discussions avec la CNSA concernant la formation des pilotes dits MAIA (méthodes d'action pour l'intégration des services d'aide et de soins dans le champ de l'autonomie).

Ce dispositif qui est porté par la CNSA concerne des personnes dites pilotes qui sont positionnées en interface entre les ARS et des établissements porteurs sur les services d'appui aux personnes en perte d'autonomie.

Cette formation des pilotes est réalisée en partenariat « EHESP/CNSA » depuis deux ans (auparavant, la CNSA organisait seule cette formation), mais nous réalisons deux sessions d'une semaine de 50 à 70 personnes par an, sachant que ce programme a été redécoupé en deux fois 3 jours, parce qu'une semaine ne suffisait pas à répondre à la fois aux attentes des

pilotes eux-mêmes qui étaient en prise de poste, à certaines ARS qui envoient des participants sur la cession, et aux représentants des établissements porteurs du dispositif MAIA.

Par ailleurs, dans ce dispositif, a été mise en place, depuis l'année dernière, une formation dite « analyse de pratiques » où on propose aux pilotes de revenir durant 2 jours (c'est du moins ce qui existait l'année dernière) pour une session d'analyse de pratiques animée par des enseignants de l'École (Christelle Routeloup et Jacques Orvain jusqu'à présent et elle a été reprise par Marie-Aline Bloch), l'idée étant de les faire revenir sur les principaux points qui leur posent question.

Je fais écho ici à la Matrice de Maturité qui a été présentée pour le précédent DE. Elle n'est pas formalisée aujourd'hui au même point que pour les soins primaires sur le dispositif MAIA. On retrouve tout de même les problématiques, notamment sur le volet « système d'information », sur le volet « communication avec les patients », sur le volet « portage du projet, négociation avec les tutelles ».

Dans le cadre de ces formations, on avait une demande très forte de la CNSA, donc des porteurs (donc les établissements), ainsi que des pilotes eux-mêmes sur la reconnaissance de leurs parcours, sur la valorisation de leurs fonctions et, principalement, sur leurs positionnements en tant que coordinateurs de projet positionnés au niveau stratégique et au niveau du territoire par distinction avec ce qu'on appelle les gestionnaires de cas positionnés au niveau du parcours de l'utilisateur et dans la prise en charge.

En parallèle de ces échanges, est intervenu le travail sur la formation qui vous a été présenté précédemment sur les soins primaires avec toute une réflexion sur l'émergence de ces fonctions d'animateur (la CNSA tient au terme « animateur »), leur reconnaissance à la fois pour les stagiaires qui se positionnent sur ces fonctions et vis-à-vis des employeurs et des ARS qui portent les projets. L'idée a été de se dire qu'on allait proposer deux diplômes d'établissement en parallèle avec des champs de compétences visées, notamment sur le volet méthodologique qui sont relativement proches.

En termes de compétence de conduite du changement de gestion de projet, sur le volet « négociation », on retrouve la même progression pédagogique, et la conception se fait de façon conjointe.

Par ailleurs, est intégrée, dans le parcours du DE Animateur territorial : service pour l'appui aux personnes en perte d'autonomie, la dimension contextuelle et conceptuelle, notamment sur la démarche d'intégration, de mise en place et d'animation des guichets intégrés au niveau des territoires qui concerne les services d'appui aux personnes en perte d'autonomie alors qu'aujourd'hui, en termes de compréhension et de lisibilité, la démarche n'est pas la même que pour le volet « soins primaire ». L'idée est donc bien d'avoir une progression pédagogique qui est relativement proche, une conception qui est mutualisée, mais, par contre, aujourd'hui, deux diplômes d'établissement distincts pour être à la fois compréhensibles et, surtout, pour répondre aux attentes des employeurs.

Le public visé :

Comme je l'ai dit tout à l'heure, on s'adresse aux personnes qui sont en interface entre les ARS et les porteurs de projet et, notamment, aux 250 pilotes MAIA qui ont déjà été formés et qui souhaitent pouvoir accéder aux formations « analyse de pratiques » (aujourd'hui, sur les 250, on en a accueilli 50) et faire valoir leur formation, la reconnaissance des compétences qu'ils ont développées à travers leur expérience professionnelle et grâce à la formation, grâce à un diplôme.

Toutes les personnes pilotes qui sont recrutées doivent aujourd'hui être titulaires d'un diplôme de niveau 1, donc d'un diplôme de master, sans exigence sur la thématique du master.

On vise également potentiellement les référents des associations ou des fédérations sur des territoires suite aux échanges qu'on a pu avoir avec les établissements porteurs qui venaient dans le cadre des formations dites pilotes.

Les compétences visées :

- la nécessité d'être en capacité de réaliser un diagnostic au niveau du territoire et en concertation avec les parties prenantes sur l'organisation des services,
- la capacité à porter et à accompagner les professionnels pour mettre en place des nouvelles pratiques et, donc, pérenniser l'existence des guichets intégrés qui regroupent les services d'appui aux personnes en perte d'autonomie,
- la capacité à adopter des méthodologies qui soient pérennes et structurées là où, aujourd'hui, on est dans de l'initiative, le partage de bonnes expériences, l'objectif de la formation étant de proposer cette approche méthodologique pour que les porteurs de projets puissent se l'approprier et la redéployer sur le territoire.

Le parcours est articulé en quatre modules avec des alternances entre le présentiel et à distance avec une dimension qui nous semble importante qui est le travail individuel sur le positionnement au niveau du projet et la réflexion sur la construction de la fiche de poste et la posture de l'animateur auprès des structures qu'il a vocation à animer et à intégrer.

Un premier module sur l'intégration et les parcours, les concepts, l'enjeu et la mise en œuvre ; c'est là où on est sur un cadre spécifique, conceptuel, et un retour d'expérience spécifique.

Un deuxième module sur le volet « pilotage et outils ». Idem, les outils ne sont pas les mêmes, donc on travaille à la fois sur la question de la gestion de cas et, au-delà, sur la maîtrise de la réglementation (le volet « système d'information »).

Un module optionnel proposé sur la conduite de projet et sur la méthodologie classique de conduite de projet de 2 jours, parce que c'est ce qui nous est demandé aujourd'hui par certains pilotes MAIA, mais d'autres ont eu l'occasion d'acquérir cette compétence dans le cadre de leur formation de master.

Un module (dont la conception est mutualisée) sur le volet « dynamique d'équipes et conduite du changement » et deux fois 2 jours d'analyse de pratiques.

Dans le cadre de ces 2 jours, intervient à terme la validation. Celle-ci repose sur une démarche d'élaboration et de suivi individualisé du projet qui est mis en place et qui est présenté par les pilotes en amont, donc au démarrage de la formation, en lien avec une réflexion sur leur fiche de poste, et une démarche de présentation au groupe et d'analyse de pratiques. Cette proposition sur les modalités de validation s'appuie sur ce qui est mis en place pour le diplôme d'établissement Hôpital Plus aujourd'hui qui fonctionne très bien, avec à la fois un accompagnement individualisé et un retour avec le groupe en présence des gens qui ont porté l'accompagnement individualisé et qui conduisent l'évaluation de ce fait.

Les points forts :

Le premier point est, comme je l'ai dit en introduction, qu'on répond vraiment à une demande forte de la CNSA qui se positionne comme partenaire et ce projet de formation est débattu aujourd'hui en Comité MAIA, sachant que la CNSA nous a fait un retour sur le dossier qui vous a été présenté. L'objectif est aussi de contribuer à la reconnaissance des fonctions émergentes et vous l'évoquiez tout à l'heure notamment en termes d'animation territoriale même si les termes sont encore à travailler.

Par ailleurs, nous sommes en contact avec d'autres organismes de formation qui ont également ce projet, l'idée étant de se positionner et de s'appuyer sur ce qui est déjà en place et qui

fonctionne pour proposer la reconnaissance en diplôme d'établissement, particulièrement aux personnes qui ont déjà suivi la formation, en partie via les formations pilotes MAIA.

Je suis à votre disposition pour répondre à vos questions et je vous remercie de nouveau pour votre compréhension concernant l'absence de Marie-Aline.

M. DAB.- C'est nous qui te remercions Laurence et adressez nos amicales pensées à Marie-Aline.

Michel, tu as sûrement des commentaires.

M. LEGROS.- D'abord, je me joins à toi pour qu'on dise plein de mots sympathiques pour Marie-Aline Bloch dans la période actuelle.

Un premier point rapide, parce qu'on est sur un modèle qui est proche des deux autres que l'on a vus, qui consisterait à dire : « Oui, il faut y aller », « Il n'y a pas de souci ».

Il faut y aller, parce que la CNSA, parce que c'est le prolongement du travail « handicap », « autonomie », « personnes âgées » qui est engagé à l'École depuis longtemps, donc il faut le prolonger.

Oui aussi, parce qu'il est question de territoire et que c'est sur un enjeu fort.

Et je dirais « oui », parce qu'on est sur des fonctions qui sont, d'une certaine manière, des fonctions d'ensemblier et qu'on voit bien qu'en termes de projet territorial, on manque de cette fonction.

Donc, sur tous ces points, pas de problème, mais peut-être quelques points d'attention.

Premier point : il faut se méfier. On est très porté par la CNSA, on est très en lien avec la CNSA sur cette affaire, mais il ne faudrait pas qu'on soit uniquement institutionnel.

C'est un peu mentionné dans le texte mais très faiblement. Vous parlez de réseaux, mais est-ce qu'on parle bien des réseaux associatifs ? Est-ce qu'on parle bien de ces milieux ? Il faudrait se garder de ne faire que de l'institutionnel alors que, précisément, l'intérêt des MAIA et des autres formes est de travailler sur le tissu territorial.

D'une certaine manière, et c'est ma deuxième remarque par rapport à ces points d'attention, on est en train de reconstruire la polyvalence territoriale. Du coup, cela me fait me dire : quel lien avec les collectivités territoriales qui gèrent la polyvalence territoriale dans le secteur social ? On voit bien en effet qu'entre les MAIA ou d'autres secteurs et les expériences qui sont menées par les Conseils départementaux, on a des liens, donc il me semble qu'il y aurait des choses à travailler ou, en tout cas, dont il ne faudrait pas s'écarter.

Troisième point (on l'a évoqué à propos de l'autre DE sur l'international) : on est quand même beaucoup inspiré, en développement de ce type d'outil, par tout ce qui renvoie à la politique d'inclusion au sens où l'Union européenne développe ce genre de choses. Du coup, il me semble qu'il ne faut pas être que franco-français dans cette affaire.

Quatrième point : l'EHESP a développé beaucoup de choses sur le médico-social et sur les établissements. Il faudrait donc ne pas oublier de faire le lien avec ce qui se passe de ce côté-là. C'est vrai que, dans le texte, on ne le voit pas beaucoup, mais le secteur fort de l'EHESP a d'abord été le médico-social « établissement », voire « service ». Au moment où on est sur la pleine évaluation de la loi de 2002-2 où, en particulier, dans les deux années qui viennent, on va voir surgir tous les résultats des évaluations montées par l'ANESM, il faut faire attention de bien établir le lien.

De façon un peu plus lourde et moins immédiate, deux ou trois réflexions.

Vous mettez qu'à terme, le DE pourrait constituer une option du master « Pilotage des politiques et actions de santé publique ». Je dirais que cela devrait être réfléchi à court terme pour éviter de faire quelque chose qui ne serait que de la technique et qui ne donnerait pas la possibilité de réfléchir un peu plus sur ce que sont ces outils, ces développements. Vous ne pourrez pas faire cela dans le cadre du DE mais dans le cadre du master, donc il me semble que le lien entre les deux est à faire rapidement.

Toujours dans les recommandations, je trouve que le mot « animateur » auquel est très fortement attachée la CNSA et le développement de ces métiers vont contribuer, pour reprendre le titre d'un ouvrage un peu ancien, au développement du « bordel » ambiant au niveau territorial, parce que tout le monde va dire : « Regardez la réflexion et le débat, et le CNAM est bien placé, parce qu'il y a la chaire de travail social ».

On est en train de recréer des tas de fonctions qui ont rapport au travail social au sens large et pas de l'assistance sociale. Du coup, je me dis que l'on participe à cela, donc qu'il faut peut-être réfléchir à ce qu'on est en train de faire en montant ces affaires et qu'il y aurait peut-être l'opportunité d'utiliser ces expériences pour une réflexion, qui pourrait être impulsée par l'EHESP et peut-être en lien avec le CNFPT ou l'INET, sur : quels sont ces métiers du social local qui sont en train de se développer et auxquels on est en train de contribuer et qui sont parallèles à des tas de choses qui existent déjà ? Il me semble qu'il y a une réflexion à avoir un peu plus large.

Je terminerai sans terminer vraiment en rappelant ce que j'ai dit au début mais qui était proche de « Je compte 6 ECTS et pas 10 », parce qu'il y a, là aussi, eu un usage des ECTS.

M. DAB.- Ils ont compris.

M. LEGROS.- Ils ont compris, donc on ne va pas revenir dessus.

En tout cas, merci pour ces trois projets que je trouve intéressants et sous réserve de ce qu'on a pu évoquer là.

M. DAB.- Tout à fait. D'autres commentaires ou recommandations ? (*Il n'y en a pas.*)

On voit bien la pertinence de ce projet dans le contexte actuel. Je crois qu'il est très important que l'EHESP investisse vraiment dans ce domaine.

Philippe, tu veilleras que les remarques que l'on a faites sur l'argumentation des ECTS, la liste du corps enseignant, soient précisées.

Vote à main levée : unanimité.

Le diplôme d'établissement Animateur territorial intégration et appui aux personnes en perte d'autonomie est adopté.
--

Ce vote dit bien la qualité de la préparation de ce projet.

Bonne chance et nous vous disons la même chose que précédemment. Si vous avez besoin de revenir vers nous pour approfondir ou discuter de tel ou tel point, cela nous fera toujours très plaisir de vous appuyer.

6. Questions diverses

M. DAB.- Christian, tu avais un point particulier ?

M. CHAUVIGNÉ.- Oui. C'est en lien avec la prochaine date retenue pour ce Conseil.

(Suite du propos hors procès-verbal).

Comme je ne pourrai plus être présent en tant qu'élu, cela pose le problème du choix du vice-président interne puisque j'assume ce rôle et qu'il faudra éventuellement que quelqu'un le reprenne.

M. DAB.- Il faudra prévoir d'inscrire cela à l'ordre du jour de la réunion du 6 octobre. Ce sera pour une période courte, mais c'est tout à fait utile.

Je ne prends pas beaucoup de risques, Christian, en prenant sur moi le pouvoir de t'inviter. Si nous consacrons, le 6 octobre, une grande partie de notre discussion au bilan, ta place est légitime et on a besoin de toi pour faire ce bilan.

Merci à vous. Merci à tous ceux qui ont organisé cette séance.

Je souligne que la vidéoconférence est de très bonne qualité. Elle nous permet de fonctionner comme si on était dans la même pièce.

D'ici là, bonne fin de printemps, bon été et au plaisir de vous revoir bientôt.

(La séance est levée à 16 h 42.)