

	<b>Conseil des formations</b> du 7 mai 2013 Procès-verbal	Référence	PV CF/DE
		Révision	
		Date d'application	<b>12/06/2013</b>
		Version	

### Suivi des modifications

Révision	Modifications	Auteurs	Date
	C.CHAUVIGNE R.DUCOS		12/6/2013

### Validation

Date	Rédigé	Vérfié	Validé
Prénom Nom (ou nom de l'instance)	Atoutex'L sténo-rédac	W.DAB P.MARIN	CF du 12 juin suite à l'intégration de modifications proposées en séance

### SOMMAIRE

<b>1. Approbation du compte rendu du Conseil des formations du 4 décembre 2012..</b>	<b>7</b>
<b>2. Présentation et informations générales par Laurent Chambaud, directeur .....</b>	<b>7</b>
<b>3. Modification du règlement intérieur de l'École concernant la partie Direction des relations internationales.....</b>	<b>14</b>
<b>4. Constitution de la section disciplinaire .....</b>	<b>19</b>
<b>5. Orientations stratégiques de l'EHESP .....</b>	<b>7</b>
<b>6. Évolution des formations en génie sanitaire. ....</b>	<b>20</b>
<b>7. Projet de loi ESR, logique d'accréditation et habilitation des diplômes.....</b>	<b>30</b>
<b>8. Programme de formation sur l'animation territoriale en direction des agences régionales de santé .....</b>	<b>32</b>
<b>9. Questions diverses .....</b>	<b>37</b>
<b>Information sur le rapport d'auto-évaluation CEPH en français .....</b>	<b>37</b>

**Présidence :** William DAB

**Représentants de l'Etat :**

Mme DAN, représentant la Direction des ressources humaines

**Personnalités qualifiées :**

William DAB

Michel LEGROS

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

Brigitte COURTOIS, représentant Force Ouvrière

Brigide MAIGRET, représentant le Syndicat des médecins inspecteurs de santé publique

Régis CONDON, représentant le syndicat des managers publics de santé

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

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

**Membres élus :**

Alain SLAMA, représentant des établissements

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

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

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

Marion BEAUVAIS, représentante des élèves fonctionnaires

Mairie MESNIL, représentante des étudiants préparant un doctorat

**Membres excusés :**

Mme LENOIR-SALFATI, représentant la Direction générale de l'offre de soins

Mme MICHEL, représentant la Direction générale de la cohésion sociale

Pr Alain-Jacques VALLERON, représentant de l'Etat

Fred PACCAUD, personnalité qualifiée

Elisabeth DELAROCHE-LAMBERT, personnalité qualifiée

Anita BURGUN-PARENTHOINE, personnalité qualifiée

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

Cédric ARCOS, représentant des établissements

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

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

Michelle DOLOU, représentant le Syndicat national des inspecteurs de l'action sanitaire et sociale (SNIASS)

**Liste des procurations :**

Raymonde Michel à Nadine DAN

Fred Paccaud à William Dab

Anita Burgun-Parenthoine à Michel Legros

Cédric Arcos à Alain Slama

Yvette Rayssiguier à Françoise Jabot

**Assistaient à cette réunion :**

Mme BLOCH, directrice de la recherche

Mme MALPOT, directrice du développement et de la formation continue

Mme RIVIÈRE, assistante à la direction des études

M. MARIN, directeur des études

M. GRIMAUD, enseignant au département Epi-Biostat

## Relevé de décision du conseil des formations

	Rédigé	Propositions de modifications	Validé
Date	30/05/2013	12/06/2013	27/08/2013
Prénom Nom (ou nom de l'instance)	P.MARIN	B.GALLET, R.DUCOS, C.CHAUVIGNE	P.MARIN

Echanges	Détails des votes	Observations
<b>1- Approbation du compte-rendu du conseil des formations du 4 décembre 2012</b>	Vote à l'unanimité	
<p><b>2- Présentation et informations générales par Laurent CHAMBAUD, Directeur</b>  Rappel sur le calendrier de la note d'orientations stratégiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pour le 12 juin en ce qui concerne la procédure d'habilitation par l'AERES,</li> <li>- pour le deuxième semestre 2013 pour le Contrat d'Objectifs et de Performance.</li> </ul> <p>Présentation de la méthodologie constituée autour de 7 groupes de travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'évolution de la formation (initiale, continue, diplômante) mais aussi tout ce qui tourne autour de l'innovation pédagogique,</li> <li>- la recherche,</li> <li>- la présence internationale,</li> <li>- le soutien budgétaire et financier, et l'organisation administrative,</li> <li>- la politique des sites,</li> <li>- la vie de l'École et la vie étudiante,</li> <li>- la politique sociale et le dialogue social à l'École.</li> </ul> <p>Débat autour des facteurs d'environnement de ce projet stratégique: pression environnementale et écologique.  Question du financement du système de santé et social.  Pression de l'environnement économique, de la précarité et des facteurs d'inégalités d'accès en santé.  Pression démographique et vieillissement de la population et montée en puissance des maladies chroniques.</p> <p>Développement de l'impact des risques sanitaires et environnementaux et d'une attente de plus en plus forte d'une logique de prévention de ces risques.  Forte attente des pouvoirs publics à l'égard de l'EHESP dans le développement des formations initiales, continues et d'adaptation à l'emploi pour former et accompagner les futurs professionnels du système de santé et social dans la construction et la mise en œuvre de réponses adaptées à ces défis.</p>	pas de vote	

<p><b>3- Modifications du règlement intérieur de l'Ecole concernant la partie Direction des Relations Internationales</b> Adaptation des impositions du Règlement Intérieur aux missions et fonctions de la Direction des Relations Internationales.</p>	<p>Vote 6 abstentions</p>	
<p><b>4- Constitution de la section disciplinaire</b> L'exercice du pouvoir disciplinaire à l'égard des étudiants est déterminé par le décret n° 92-657 du 13 juillet 1992 susvisé qui prévoit que la section disciplinaire compétente à l'égard des étudiants, au regard de la spécificité de l'EHESP, est composée de 6 membres du CA, dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• un professeur des universités, qui en est le président, Dominique Thouvenin</li> <li>• un maître de conférences ou maîtres-assistants ou personnels assimilés, titulaire, Richard Rouxel</li> <li>• un représentant des personnels titulaires, exerçant des fonctions d'enseignement appartenant à un autre corps de fonctionnaires, Jean-René Ledoyen</li> <li>• 6 usagers, soit 3 membres titulaires (Léa Chenal, Dephine Uring et Anne-Lise Tilly) et 3 membres suppléants.</li> </ul>	<p>Communication</p>	
<p><b>6- Evolution des formations en génie sanitaire</b> Formation des IGS niveau bac +6. Décision de la CTI de ne plus accréditer cette formation après 2014, la dernière promotion étant celle de 2013-2014. Master SPRE Co habilité Paris XI, Université de Lorraine. Mastère spécialise Co accrédité avec Mines Paris Tech santé environnement : enjeux pour le territoire et l'entreprise. Proposition et débat sur la création d'une filière de formation professionnelle IGS, recrutement à Bac + 5, par concours suivi d'une formation d'environ 1 année. Projet de création d'un Master Ingénierie et Management des risques environnement santé et travail avec ouverture d'abord d'un M1 et ensuite d'un M2.</p>		<p>La formation professionnelle des IGS doit répondre au besoin de l'état dans les domaines d'expertise et d'action dans le champ concerne. Avoir une réflexion approfondie sur l'abandon de l'hypothèse de créer une formation d'ingénieurs dans le domaine du génie sanitaire. Le CF insiste sur l'importance de conserver un titre d'ingénieur dans l'offre de formation de l'EHESP et recommande la mise en œuvre d'un plan d'action. Renforcer la présence de l'EHESP sur les problèmes de management en santé environnement et travail et gestion des risques en santé. Possibilité de réflexion avec le pôle Agro du site Rennais. Le sujet santé et environnement sera inscrit à l'ordre du jour de chaque CF.</p>
<p><b>7- Projet de loi ESR, logique d'accréditation et habilitation des diplômes</b> Il n'y aura plus une simple habilitation du diplôme, mais une démarche d'accréditation de l'offre réalisée par l'AERES, ou la structure équivalente, pour chaque établissement d'enseignement, soit</p>	<p>Pas de vote</p>	

<p>dans le cadre actuel, soit dans le cadre d'un regroupement de type PRES. Cette démarche portera sur l'analyse de la cohérence du portefeuille de formations de chacun des "fournisseurs" de formations, pour en voir les éventuelles redondances ou incohérences. D'où l'intérêt de la discussion sur le pôle santé environnement et l'examen des diplômes.</p> <p>Les critères retenus portent sur : la composition des équipes pédagogiques ; l'environnement ; la formation ; son adossement à la recherche ; les innovations pédagogiques ; l'insertion professionnelle ; sa soutenabilité budgétaire ; les outils de pilotage.</p> <p>Cette démarche pourrait concerner la vague E, c'est-à-dire les établissements en renouvellement de leur autorisation à partir de 2015.</p> <p>La démarche d'habilitation des diplômes continue, en cohérence avec la démarche d'accréditation des organismes de formation. Il existe à ce jour 1 400 mentions de licences ; 1 800 mentions de masters ; 6 000 de spécialités, l'objectif est de réduire à 42 mentions de licences, 300 mentions de masters. L'habilitation ne se fera plus par spécialité ; aujourd'hui 6 000 masters font l'objet d'une habilitation, qui se fera maintenant sur les mentions.</p> <p>Il s'agit de reconfigurer une offre de formations foisonnante, de la regrouper dans des entités homogènes, et de ne plus avoir à chaque spécialité ou sous-spécialité son diplôme. Les mentions seront accompagnées d'une annexe qui décrira chacune des spécialités ou chacun de diplômes à l'intérieur de la spécialité concernée.</p> <p>Le périmètre des écoles doctorales entrera également dans ce nouveau champ d'accréditation et d'habilitation.</p> <p>La DGESIP a sollicité le PRES SPC pour "tester" les idées. Le projet est à l'état de réflexion ; la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche n'a pas encore été votée par le Parlement. Nous ne sommes que dans la mise en œuvre de ce que pourrait être le dispositif législatif. Cela étant, il sera intéressant de revoir l'ensemble de l'offre de formations et sa cohérence.</p>		
<p><b>8 Programmes de formation sur l'animation territoriale en direction des agences régionales de santé</b></p> <p>Présentation du dispositif de formation sur mesure développé par l'Ecole à la demande du ministère et des ARS et de l'intégration de la thématique dans la FI des IASS.</p> <p>Débat sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les formations thématiques et les formations intra pour chacune des ARS demandeuses,</li> <li>- le lien entre conception, pilotage et déploiement des politiques de santé publiques, entre ministère et terrain (ARS),</li> <li>- les inégalités d'accès aux soins ambulatoires et en établissement et aux différentes modalités de prise en charge sociales et médico-sociales,</li> <li>- lien et l'articulation entre les intervenants, les réseaux et parcours de prise en charge</li> <li>- construction des enseignements par études de cas sur la base des remontées du terrain.</li> </ul>	Pas de vote	Projet de macro étude regroupant plusieurs études de cas en cours de réflexion au niveau de la direction de la recherche et de l'innovation pédagogique (DRIP).

<p><b>9. Communication sur le rapport d'auto évaluation CEPH en français.</b> Insertion de l'EHESP dans le Réseau des Écoles de Service Public.</p>	Pas de vote.	
<p><b>10. Méthodologie de fonctionnement du CF</b> Quelques points permettraient d'améliorer la façon de travailler du CF.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Avoir un rythme un peu plus fréquent de réunions et, surtout, respecter le calendrier quoi qu'il arrive, c'est-à-dire en juin, en septembre sous la forme d'un séminaire, fin octobre et début décembre. Avoir un échange préalable interactif pour l'établissement de l'ordre du jour.</li> <li>- Organiser nos séances différemment, par exemple enchaîner, après l'approbation rituelle du PV, sur un dossier clé, bien définir à l'avance les thèmes préparés pour les trois ou quatre séquences à venir, puis des après-midi consacrés aux dossiers plus techniques.</li> <li>- Bien définir ce qui relève de l'information et de l'avis. Il faut peut-être chercher à réduire les points d'information, laisser plus de place aux débats d'orientation, avec des avis à formaliser.</li> <li>- Travailler plus collectivement les dossiers clés, en plus du système de rapporteur, par des échanges téléphoniques ou d'emails.</li> <li>- Créer un site dédié au CF où trouver les comptes rendus avec un résumé opérationnel, les ordres du jour, les dossiers d'information, et un outil collaboratif permettant l'échange.</li> <li>- Nommer un troisième vice-président, en poste à l'École, pour constituer un bureau sur le module modèle du bureau des associations, pour permettre un travail collectif de relance.</li> </ul>		

*(La séance est ouverte à 10 h 15, sous la présidence de M. Dab.)  
(Après avoir fait l'appel, le président constate que le quorum est atteint.)*

**M. DAB.-** Bonjour à tous. Nous accueillons aujourd'hui le nouveau directeur de l'EHESP, ainsi que deux représentants des élèves. Voulez-vous vous présenter ?

## **1. Approbation du compte rendu du Conseil des formations du 4 décembre 2012**

*(En l'absence de remarques, le compte rendu est approuvé à l'unanimité.)*

## **2. Présentation et informations générales par Laurent Chambaud, directeur**

### **5. Orientations stratégiques de l'EHESP**

**M. CHAMBAUD.-** Bonjour à toutes et à tous. Tout d'abord, je suis très heureux d'être parmi vous, de revenir dans cette école qui, si elle n'a pas changé de lieu géographique, s'est profondément transformée. Depuis une dizaine de jours, je découvre tout ce qu'elle réalise dans différents domaines, ce qui est très enrichissant pour moi.

C'est la première fois que j'assiste au Conseil des formations, l'un des lieux statutaires qui doit nous permettre de prendre les bonnes directions et décisions. Chaque fois que vous le souhaitez, je répondrai présent pour assister à toute ou partie de vos séances.

Avant mon arrivée, beaucoup de choses se faisaient déjà, et je souhaite insister sur le chantier prioritaire auquel nous devons collectivement nous atteler : la mise en place des nouvelles orientations stratégiques de l'École, mais aussi le contrat d'objectifs et de performance qui nécessite, d'abord et avant tout, de bien définir les axes que peut porter l'École dans une orientation forte pour les quatre prochaines années.

Un processus est en cours au sein de l'École, qui tient compte des travaux déjà enclenchés mais va aussi s'inscrire dans une consultation qui se veut large. J'insiste sur ce point, ce processus prévoit d'entendre vos propositions et, voire même, d'intégrer des déclinaisons pour que ces axes stratégiques se transforment en des réalités très opérationnelles.

La première étape sera pour nous de dégager des orientations prioritaires. Les travaux antérieurs, dont ceux menés par l'AERES, et les contacts avec des structures partenaires de l'École confirment qu'après une phase de développement, il est nécessaire de dégager des axes prioritaires sur lesquels l'École est connue et reconnue. Ce travail va commencer la semaine prochaine, les axes ainsi définis seront mis en consultation en interne comme en externe pour voir s'ils correspondent aux divers souhaits.

Il faudra travailler très vite car nous avons déjà deux dates couperets : une note d'orientation à soumettre à l'AERES le 12 juin et le Conseil d'administration le 26 juin. Les propositions seront donc à discuter dans toutes les instances à partir du mois de juin. Je pense important que vous l'ayez en tête pour la prochaine réunion du Conseil des formations.

Deuxième point, à partir de ces priorités nous mettrons probablement des groupes de travail en place au mois de juin, avec l'idée qu'ils puissent nourrir le COP sur les différents plans dont a besoin l'École. Ces groupes seraient au nombre de sept, mais cela peut changer en fonction des consultations, et traiteraient de :

- l'évolution de la formation (initiale, continue, diplômante) mais aussi tout ce qui tourne autour de l'innovation pédagogique. Il est particulièrement important ;
- la recherche ;
- la présence internationale ;
- le soutien budgétaire et financier, et l'organisation administrative. Je souhaite que le COP 2014-2018 ne dise pas ce que nous pourrions faire idéalement mais ce que nous sommes en mesure de tenir ;
- la politique des sites. C'est un sujet important à Rennes mais aussi à Paris. Il s'agit de voir comment organiser un schéma architectural pour les quatre prochaines années ;
- la vie de l'École et la vie étudiante ;
- la politique sociale et le dialogue social à l'École.

Tout cela est encore modulable, on pourra regrouper certains groupes ou les modifier si c'est utile. Nous réfléchissons aussi au fait que ces groupes ne soient pas totalement autonomes mais puissent être en constante relation et dans une cohérence d'ensemble. Nous souhaitons qu'ils soient composés de représentants de l'École mais aussi de participants externes pour une ouverture sur nos partenaires ou nos publics cibles.

Nous allons utiliser toutes les instances statutaires existantes, cela concernera donc le Conseil des formations, mais aussi le Conseil d'administration, le Conseil scientifique et le comité technique pour le dialogue avec les syndicats. En parallèle, nous prévoyons des consultations externes avec nos partenaires et publics actuels ou potentiels de l'École, mais aussi avec nos tutelles car il est important qu'elles soient bien informées de ce que nous souhaitons faire.

Nous allons tâcher de consolider ce processus très vite afin de vous le présenter.

Sur notre calendrier, une première échéance court à fin juin. Je n'ai pas encore eu de contact spécifique sur le sujet avec nos tutelles, mais pour le contrat d'objectifs et de performance 2014-2018, nous devons être opérationnels assez vite. Je vais essayer de négocier un délai supplémentaire pour pouvoir encore y travailler durant tout l'automne, avec l'idée d'une mise en œuvre entre la fin de cette année et le début de l'année prochaine.

C'est le sujet majeur sur lequel il faut avancer assez vite car nous sommes attendus. Dans la période actuelle très complexe, nous devons pouvoir dire vers quoi nous souhaitons nous orienter, comment solidifier nos axes, et la manière de répondre à ces priorités sur le plan budgétaire et financier.

Je vais être obligé de vous quitter d'ici une demi-heure, mais je reviendrai pour suivre vos échanges de nouveau après le déjeuner.

**M. DAB.**- Merci beaucoup, Laurent. Vous allez pouvoir vous appuyer sur deux instances consultatives dans cette maison, le Conseil scientifique et le Conseil des formations. Nous nous sommes vus avec Christine Colin et Philippe Marin récemment pour confirmer notre volonté d'œuvrer ensemble pour aider l'École à construire ce contrat. Si le Conseil scientifique conseille l'établissement sur la politique scientifique et de recherche et ses investissements, nous nous intéressons plus particulièrement à son offre pédagogique.

Nous avons eu un premier séminaire de réflexion en septembre, dont il est ressorti que, dans notre société, la santé publique est fragilisée pour de multiples raisons. Il serait très long de les énoncer exhaustivement, mais j'en vois trois principales :

- Une pression environnementale et écologique particulièrement complexe, en raison de l'évolution des activités de production, de l'urbanisation, de la mondialisation ;
- La question du financement du système de santé, qui n'est pas réglée. L'accès au soin est traditionnellement excellent dans notre pays et ce sera une gageure de maintenir son niveau ;
- Une pression économique considérable fragilisant des pans entiers de notre population, avec un nombre croissant de personnes et familles en précarité plus ou moins grande.

Il n'est pas sûr que l'excellence du système de soin, que l'on connaît, suffise à faire des contre-pressions efficaces. Nous aurons besoin plus que jamais d'une santé publique performante, ce en quoi cette école a un rôle central et crucial. Elle n'est pas la seule à former aux métiers de la santé publique, mais son rôle est tout à fait particulier, son *leadership*, la manière dont elle conçoit ses formations, l'articulation entre les besoins et les compétences professionnelles, est un élément déterminant pour l'ensemble du système.

Nous essaierons de croiser la démarche que vous lancez pour ce COP avec cette réflexion pédagogique autour de 3 familles de métiers, qui ne sont pas étanches évidemment. Cela a donné lieu à des grandes discussions en septembre sur un problème pédagogique de base à résoudre : la tension entre intégration et spécialisation. En santé publique, nous avons besoin de professionnels aguerris, capables d'intégrer un ensemble de données scientifiques, sociales, législatives, réglementaires, etc., très important. En même temps, avec la spécialisation des savoirs, nous avons besoin de gens particulièrement capables d'analyser de façon critique les savoirs existants.

Pour tous les formateurs en santé publique, cette tension entre spécialisation et intégration est certainement la principale réflexion pédagogique à tenir. Elle s'applique dans trois familles de métiers.

D'abord, sur la sécurité sanitaire et du risque. Il est frappant de voir que, malgré l'énorme effort mené depuis une vingtaine d'année, on n'arrive toujours pas à maîtriser les risques collectifs. Il existe une sorte de course de vitesse entre l'évolution des facteurs de risques et nos capacités à les maîtriser.

Ensuite, sur le management et l'organisation. Ce qui différencie la santé publique de toutes les autres activités, notamment du système de soin, est son caractère organisé sur les principes populationnels. J'inclus évidemment le management des établissements sanitaires et sociaux, le management des grandes institutions, les administrations centrales, ministères, agences, services déconcentrés, AERES, et aussi le management des politiques qui est sûrement un domaine particulièrement compliqué en France.

Enfin, en référence aux messages de Marcel Jaeger lors du séminaire de septembre, c'est aussi l'enjeu de l'articulation entre le sanitaire et le social.

Une autre pression fragilise aussi la santé publique, et elle est peut-être la plus importante : le vieillissement de la population. Cette pression "démographique" se traduit par une prévalence croissante de maladies chroniques et complexes qui créent une situation particulièrement compliquée en matière de prévention et de prise en charge médicale.

Notre pays a besoin de professionnels, à la fois spécialisés dans ces domaines et ayant une intelligence générale de ce qu'est l'action sanitaire au niveau des populations et des institutions. C'est un défi passionnant. Aucune autre école n'a la masse critique lui permettant de répondre à la diversité de ces enjeux.

Pour organiser la réflexion du CF et accompagner l'École dans ses développements, il me semble que cette toile de fond peut guider le débat.

Ce sont des questions lourdes à traiter dans un calendrier contraint, et sur lesquelles l'École va devoir faire des propositions à sa tutelle. La feuille de route des négociations est-elle d'ores et déjà dressée ?

**M. CHAMBAUD.**- Le calendrier antérieur prévoyait un premier jet du COP pour la fin de l'été ou septembre. Mais ce ne sera pas possible et je vais essayer de plaider pour un calendrier conduisant à la fin de l'année.

**Mme PLAISANT.**- Je précise que le vieillissement n'est pas seul à l'origine de l'augmentation des maladies chroniques et complexes. On semble considérer être encore au stade de la recherche des liens entre certains facteurs environnementaux et l'augmentation de ces maladies. C'est le cas en ARS où des épidémiologistes, l'assurance maladie, disent que la démonstration n'est pas faite de l'évolution de certaines maladies en lien avec des facteurs de risques. Mais la recherche a énormément progressé et démontre maintenant l'impact de certains facteurs de risques tels que les perturbateurs endocriniens.

Cette dimension est pourtant absente des plans de santé publique développés sur la gestion des maladies chroniques, souvent reliés à la politique de sécurité alimentaire actuellement pilotée par le ministère de l'Agriculture. Lorsqu'on pense à la présence d'hydrogénés trans dans l'alimentation, dont on sait qu'ils sont des facteurs de risques de l'obésité et que l'on continue à en manger tous les jours dans les produits industrialisés, cela illustre un problème de fond entre une politique sanitaire de santé publique et l'exposition des populations, et le fait que l'on n'arrive pas à avancer sur ce type de sujet.

Donc, on gère la maladie mais quels moyens se donne-t-on pour gérer la prévention ? Ces dernières années, la chose a même eu tendance à reculer au ministère de la Santé. Dans la stratégie nationale de santé, la population identifiée n'est pas celle de toute la France, ce sont les patients, les personnes handicapées et les personnes âgées. Il faudrait une fois pour toutes avoir une vraie politique de santé pour un ensemble de populations, et que l'objectif de la prévention soit que l'on ne tombe pas malade !

**M. DAB.**- Cela souligne le grand besoin de formation de professionnels capables de comprendre ces enjeux, à la fois de connaissance et d'action. Vous avez lu le récent rapport de l'ANSES sur les perturbateurs endocriniens, je me suis d'ailleurs exprimé publiquement à ce sujet. Il existe un vrai changement dans le régime de preuves habituellement utilisé par nos agences de sécurité sanitaire dans cette affaire. L'ANSES s'est mise, y compris au plan européen, dans une position innovante démontrant que nous ne sommes pas que quelques-uns à être conscients de ces enjeux et que des groupes d'experts organisés par les agences arrivent à ce genre de conclusion.

Évoluer sur notre manière d'analyser les données scientifiques disponibles et de constituer des régimes de preuves est une absolue nécessité, mais ce travail est à l'œuvre. Le grand défi, ce sont les actions de prévention.

Et, justement, je ne suis pas sûr que nos actions de formation préparent correctement les professionnels de sécurité sanitaire à faire ce lien. Il est de notre responsabilité de tout faire pour que les autorités sanitaires puissent s'appuyer sur des corps de professionnels capables d'articuler cette complexité.

**M. LEGROS.**- Alors que le directeur de l'École souhaite s'appuyer fortement sur les instances que nous sommes, il nous faut peut-être faire un effort de fonctionnement. Dans la période précédente, nous n'avons pas été très bons sur la forme, notamment dans la gestion du calendrier, à tel point que nous n'avons aucun représentant de l'Enseignement supérieur ici, ce qui pose un problème. Par ailleurs, nous n'avons toujours pas le compte rendu de notre séminaire de septembre.

Sur le fond, il me semble que nous avons conjugué deux manières de travailler sans bien les articuler. D'une part, nous avons mené des réflexions très générales, d'autre part, nous avons examiné des dossiers techniques précis sans forcément les travailler suffisamment et sur lesquels il fallait donner des avis. D'ailleurs, quelqu'un dans une instance avait fait remarquer que les avis étaient souvent unanimes, je pense que cela traduit plus un manque qu'une vision consensuelle. Il faudrait établir un vrai lien entre un discours générique et des dossiers à traiter pour cette deuxième période qui s'ouvre.

**M. CHAMBAUD.**- Sur la première intervention, en dehors d'éléments qui font irruption dans le débat public, on a quand même vu des changements importants depuis quelque mois. Cela renvoie à deux enjeux pour l'École : le traduire dans l'offre de formation, y compris pour les gens travaillant dans les agences sanitaires, nationales ou régionales. Il faut être capables d'appréhender ces aspects qui touchent le débat public en tant que professionnels. Dans le débat sur le bisphénol A, on a pu voir une grande méconnaissance des enjeux, les fantasmes, de l'ignorance. Nous avons beaucoup de mal nous-mêmes à savoir où est le curseur.

Cela ouvre un deuxième point, qui vous concerne ainsi que le Conseil scientifique : comment faire dans le contexte actuel pour avoir et consolider dans le temps les connaissances scientifiques sur un sujet ? Et cela concerne aussi le débat sur l'innovation pédagogique ; nous sommes confrontés à des données qui arrivent le plus souvent par une dépêche d'Internet de trois lignes, faisant référence à une étude scientifique que pratiquement personne ne connaît. Derrière, il est très difficile à des professionnels confrontés à des demandes de leurs décideurs, comme je l'ai vécu en tant que conseiller de la Ministre, de répondre exactement. Le problème se pose aussi de cette façon pour les agences sanitaires et leurs directeurs. C'est une réflexion très forte à avoir si nous voulons être crédibles dans nos offres de formation.

Pour rejoindre les propos de Michel Legros, j'ai évidemment besoin de la réflexion du Conseil des formations, à la fois de manière spécifique, sur un sujet précis, des offres ou des propositions de formations, et de manière générale sur ce que peut proposer l'École, la cohérence, les axes, la bonne direction. Cette réflexion n'est pas seulement utile pour le COP à venir, elle l'est de façon permanente. Je sais que vous êtes tous beaucoup pris par vos activités, je peux peut-être vous engager à avoir des modalités qui ne vous prennent pas trop de temps, faut-il se réunir à chaque fois pour émettre un avis ? Utilisez toutes les possibilités que vous souhaitez et nous essaierons de vous aider sur le sujet. Le Conseil des formations, le Conseil scientifique, le Conseil d'administration et le comité technique doivent fonctionner, et il faut que les gens se sentent motivés par les avis qu'ils donnent.

**Mme MAIGRET.**- Je suis désolée mais personne ne souhaitait me remplacer ici et je n'ai même plus de suppléant, le malaise vient du fait que cette instance est une chambre d'enregistrement, sans place pour un véritable débat : il est toujours trop tard, on n'a pas le temps, le train n'attend pas, etc. Nous sommes allés peut-être un peu plus au fond des choses au séminaire mais, pour le reste, nous votons et c'est tout.

Je remarque non seulement qu'il n'y a pas de représentant de l'Enseignement supérieur mais que les représentants de la Direction générale de l'offre de soin ou encore de la cohésion sociale ne sont pas présents. Je ne sais pas si la DGS est représentée ici habituellement, mais personne n'est là, de même pour les ARS. Dans ce cadre, je ne vois pas comment cela peut fonctionner. Le problème se pose d'autant plus si l'on veut que cela s'articule avec ceux qui prennent les décisions, notamment sur la santé environnementale.

Cette question de l'articulation se pose aussi sur les formations statutaires auxquelles sont rattachés des budgets, et les autres formations qui ont sûrement un intérêt mais dont j'aimerais savoir comment elles sont exactement budgétisées.

**M. DAB.**- Je trouve un peu sévère de dire que nous n'avons pas eu de débats, nos comptes rendus témoignent que cette instance n'est pas une chambre d'enregistrement. Et je ne peux vraiment pas laisser dire que l'on traite

les dossiers dans la précipitation, que la parole n'est pas libre ici et que nous n'avons pas des débats de fond et de doctrine. Peut-être ne sont-ils pas aussi approfondis que vous le souhaiteriez, je peux le comprendre. Nous n'avons pas ici qu'une succession de présentations de dossiers sur lesquels voter sans avoir de réels débats. Les collègues exprimeront peut-être autre chose, mais ce n'est pas mon vécu.

Quant aux tutelles, sans avoir à excuser qui que ce soit, cet appel permanent à leur concours m'étonne tout de même. Nous sommes aussi capables, en tant que professionnels, formateurs et chercheurs, de réfléchir sans la tutelle. Elle est présente au Conseil d'administration et si elle fait son travail sérieusement, et nous n'avons aucune raison d'en douter, elle lit les comptes rendus de nos débats.

Les administrations centrales sont soumises à une pression de travail considérable en ce moment, comme vous le savez. La question de l'allocation du temps de travail est très épineuse, et n'ira pas en s'arrangeant. Nous avons ici une représentation qui nous permet de mener un certain nombre de débats de fond. Je ne suis pas sûr que des fonctionnaires d'administration centrale utiliseraient pleinement et de façon optimale leur temps à être présents à l'ensemble de ces débats et discussions. Nous avons un mandat, nous avons à produire des réflexions, et il existe des traces écrites de tout cela. Ce n'est pas parce que la DGES, la DGOS, la DGS sont absentes ici que ce que nous disons tombe dans le vide. Ce n'est pas la réalité du fonctionnement de l'administration dans notre pays.

Cela étant, je partage ce que disait Michel sur la façon de jouer pleinement notre rôle ici. L'École n'a pas besoin de nous comme chambre d'enregistrement, les instances décisionnelles de cette maison sont assez grandes pour prendre leurs décisions. La vraie question collective à nous poser est de savoir à quelles conditions et selon quelles modalités nous aurons une plus-value dans la préparation des politiques de formation et de recherche de cette école. C'est un débat intéressant qui n'est pas à l'ordre du jour, mais nous pourrions en discuter au déjeuner si vous le souhaitez.

**M. SLAMA.**- Monsieur le directeur, je pense que vous avez raison de lancer la démarche qui va permettre de faire des choix et de poser des orientations prioritaires. Mais attention à le faire, comme vous l'avez souligné au Conseil d'administration, en tenant compte de ce qui fait la légitimité de cette école : l'attente des professionnels en matière de formation initiale et continue. La force de cette école repose sur le fait qu'elle compte beaucoup d'anciens élèves dans les services de l'Etat ou les établissements de santé. Au moment de faire ces choix, il nous semble important de se le rappeler.

Cela ne veut pas dire qu'il ne faut pas prendre en compte l'offre de formations universitaires développée ces dernières années, mais il faut veiller à lui donner un sens par rapport au projet de l'École et l'articuler avec les formations statutaires. Dans ce même cadre, la recherche doit aussi répondre aux attentes, aussi bien des services de l'État, des ARS que des managers de terrain que sont les directeurs d'hôpitaux. À ce titre, l'institut du management constitue un outil pertinent pour aboutir en ce domaine.

En outre, il semble important de ne pas oublier la dimension internationale de l'École. Notre modèle français est effectivement intéressant, comme vous l'avez souligné au CA, il est loin d'être désuet et nous avons tout intérêt à le renforcer. Et qui mieux que l'École peut le faire ?

Sur la méthode, nous entendons bien la contrainte du calendrier et la difficulté de permettre l'expression de toutes les parties prenantes. Des contributions existent déjà, notamment au travers du débat sur les orientations stratégiques, qu'il est important de faire circuler. Il faudra faire des choix, mais c'est le rôle d'un directeur, après avoir écouté chacun. Par ailleurs, si nous pouvons débattre sans la tutelle, son positionnement reste important, d'autant que la question du financement va se poser et il faut aussi la poser à la tutelle pour contribuer à faire ces choix.

**Mme COURTOIS.**- Je rejoins une partie de cette intervention, j'ai apprécié le travail de formalisation de la note d'orientation sur les axes de travail de l'École des dernières années, et qui a permis d'échanger. L'important sera effectivement de fixer les bonnes priorités dans des délais contraints.

À titre syndical, nous avons le souci de clarifier le débat sur les populations à former et les enjeux de démographie de nos corps. Pour l'instant, les échanges sont compliqués avec le ministère pour essayer de clarifier le nombre de fonctionnaires à former dans les différents corps. Cet élément est à considérer en parallèle du travail à réaliser sur le COP afin qu'il soit suffisamment concret sur ces aspects.

**Mme DUCOS.**- Je voudrais revenir sur le fonctionnement du Conseil. En tant qu'élus, nous ne demandons qu'à contribuer aux travaux du CF pour réfléchir ensemble sur la politique de formation, les orientations à prendre.

C'est notre rôle central. J'avais compris du séminaire que nous allions établir un plan de travail pour nos prochaines séances, fixer les chantiers prioritaires et en traiter un par séance. Nous pourrions échanger sur le sujet en fin de journée pour voir, au prochain conseil, quel sujet important aborder afin d'avancer dans cette direction.

**M. CONDON.**- Je souhaite m'inscrire dans les propos tenus par la FHF et saluer le directeur pour ses propos introductifs sur le besoin de dégager des axes prioritaires. La dispersion des projets et des orientations dans un contexte tendu, dont l'aspect budgétaire n'est pas le moindre, nous engage à faire ce travail pour le COP et parce que l'École en a besoin.

Sur la méthode, nous avons bien compris les contraintes de temps. Mais je pointe la difficulté d'associer largement les parties et de produire des choses pour la fin juin, au vu de l'expérience passée et des complications pour se réunir et concilier nos différentes activités.

Il faut aussi prendre en compte des éléments antérieurs puisque nous ne partons pas d'une feuille blanche. À ce titre, l'environnement et les travaux de l'École ne sont pas très dissemblables de ceux qui peuvent avoir cours à d'autres niveaux de l'État. Le sujet est bien documenté et expertisé, mais un certain nombre de rapports n'ont pas toujours été consensuels et cohérents. Il faudra, là aussi, en tenir compte.

Concernant les différents groupes, nous nous sommes souvent interrogés sur l'articulation de l'École avec ses partenaires, comme le PRES mais aussi d'autres écoles. Je ne sais pas si cette thématique est particulière ou peut être déclinée dans plusieurs groupes.

**M. CHAMBAUD.**- Sur les tutelles, il est fondamental pour nous d'avoir un lien fort avec les deux. Je ne prends pas partie sur la question spécifique de leur présence ici, mais la Direction a, de toute manière, besoin d'être en relation avec elles pour les raisons que vous avez évoquées. Les propositions que nous pouvons faire, y compris sur le plan budgétaire et financier, doivent pouvoir être accompagnées, sinon nous serions dans une situation très délicate. Il ne s'agit pas d'exposer un COP et de leur demander si elles souhaitent changer quelques virgules, le travail doit être constant avec elle et je vais m'y employer.

Sur la question de la cohérence des priorités avec les forces et ce qui est attendu en interne ou en externe, je me suis exprimé sur le sujet et je continuerai dans cette optique. Cela teintera l'exercice de priorisation, nul besoin d'une lecture intensive de tous les documents pour reconnaître l'importance et le caractère constitutif de certains sujets dans l'histoire de cette école depuis cinquante ans. Le sujet est de savoir quelle décision prendre derrière. Et c'est vrai pour l'ensemble, vous avez parlé de formation, de recherche, de dimension internationale, vous devons trouver une cohérence d'ensemble sur ces points. On ne peut pas mettre l'accent sur la formation et ne pas en tirer les conséquences sur la recherche et nos coopérations internationales. C'est un élément fondamental dans le premier pas à faire pour l'établissement du COP, ce que nous devons faire rapidement.

Cela nous ramène à l'échéance de fin juin. Sachant que ce que nous passerons devant le Conseil d'administration seront des propositions pour avis. Quant à l'AERES, je leur ai bien expliqué que ce qui leur sera présenté en juin ne sera pas définitif. C'est un exercice obligé, mais nous ne pouvons pas prendre des décisions définitives sans avoir ce temps de consultation.

Malgré la contrainte du temps, nous ne pouvons pas éviter ces consultations, qui sont indispensables. Comme je l'ai dit au comité Direction, je souhaite que ces documents de travail circulent selon une procédure transparente, mais en ayant conscience qu'ils ne reflèteront pas la position arrêtée de la Direction, que certains axes seront retenus et d'autres pas. Jusqu'à la signature du COP, rien ne sera figé dans le marbre. Ce sera donc un processus d'allers et retours, j'aurais souhaité quelque chose de plus phasé, mais c'est impossible dans les conditions actuelles.

Il sera évidemment tenu compte des éléments antérieurs, j'ai d'ailleurs parlé de l'AERES et non de l'IGAS. Même si c'est un document important, il en existe bien d'autres en interne. Il n'y a pas de méthode spécifique car les documents sont très différents les uns des autres. Il en circule depuis deux ou trois ans au sein ou à l'extérieur de l'École, je fais confiance aux personnes pour relever ce qui peut être discuté et retenu. Il est vrai que certains documents vont dans des sens contraires ; il faudra choisir mais ils doivent au moins être discutés.

Dernier point, les partenariats sont effectivement importants et recouvrent deux aspects. C'est, à la fois, une ouverture dans les groupes de travail ou les conseils à des membres externes à l'École, mais aussi des

consultations spécifiques pour savoir quelle image ils ont de l'École, ce qu'ils attendent, ce qu'ils ne souhaitent pas, etc. Tout ceci doit être fortement utilisé.

**Mme DAN.**- À propos de ces partenariats, la DGFP réfléchit à une mutualisation des écoles de service public, de certaines fonctions supports, voire patrimoniale. Il faut intégrer ces éléments à la réflexion pour l'écriture du COP.

**M. CHAUVIGNE.**- Les objectifs stratégiques doivent s'appuyer sur l'analyse du champ pour lequel on intervient, mais on ne peut pas faire fi de l'évolution de l'enseignement supérieur et de la recherche, ni des modèles de contractualisation avec l'État au sein d'ensembles beaucoup plus vastes. On ne peut pas penser stratégie pour cette école sans penser à la façon dont elle va pouvoir définir ses objectifs dans ce nouveau cadre. Nous sommes associés à la réflexion au sein du PRES Sorbonne Paris Cité et je pense que nous le serons dans celui de l'UEB. Ce qui aura des impacts très précis sur la manière même de définir notre offre de formation. Au moment de prévoir le COP "14-18", on ne peut pas ignorer ce qui peut fournir, à la fois des contraintes et des opportunités en réponse à nos besoins de formation.

Comme le souligne notre directeur, l'association de l'ensemble des parties prenantes, internes et externes, à la réflexion est essentielle. Antérieurement, beaucoup de décisions ont été prises en cénacle, avec des diffusions d'informations beaucoup trop faibles et des mises au débat ciblées, ce qui ne permettait pas une réflexion prospective partagée au sein des instances. Je ne siégeais pas ici jusqu'à présent et j'ai pris le temps de lire tous les comptes rendus pour voir de quoi on y parlait, quels étaient les échanges et, surtout, ce que l'on concluait. J'ai lu tout cela avec beaucoup d'intérêt, et je pense qu'il en ressort un problème de fonctionnement. On a l'impression que le CF est appelé à prendre des positions sur des dossiers qui se succèdent, avec une approche extrêmement pointilliste et pas globale alors que, précisément, la plus-value attendue d'un conseil des formations serait qu'il dégage un point de vue global, celui d'une politique stratégique des formations pour l'établissement. À part une ou deux séances où l'on était un peu sur ce versant, j'ai constaté que cette modalité ne s'exprimait pas dans la majorité des cas.

D'ailleurs, je trouve que l'ordre du jour est exemplaire, nous avons 9 points dont 7 pour information et 2 pour avis dont l'un sur une question un peu périphérique à la problématique générale de la politique de formation. Il y a de quoi s'interroger. S'il s'agit d'avoir de l'information, on peut nous la communiquer, mais débattre d'une information est pour le moins étrange. D'autant que des dossiers mériteraient d'être posés dans un cadre plus ouvert que cette instance, plus problématique et général. Par exemple, la formation santé environnement est intéressante à étudier en tant que telle, mais elle ne prend son sens complet que si on la resitue par rapport à une offre générale et une évolution attendue.

Cela touche à l'objet même de cette instance, la manière de le traiter, d'organiser les débats, mais aussi de définir les ordres du jour. On a, là aussi, le sentiment que la Direction donne du grain à moudre, ce qui donne peut-être ce sentiment de chambre d'enregistrement. Ce qui n'est sans doute pas tout à fait la réalité. Néanmoins, la Direction s'arroge le droit de définir seule l'ordre du jour, certainement en concertation avec le président. On doit avoir une logique d'organisation de ce Conseil qui procède de sa propre autonomie. Si l'on veut qu'il produise des choses intéressantes et qui servent vraiment la Direction, il n'a pas simplement à figurer comme instance devant retravailler les dossiers qu'elle a "prédigérés", le plus souvent sans tenir compte des débats dans les décisions finales. Il faut d'ailleurs dire que durant les dernières années, on avait accès aux comptes rendus des conseils six mois après, il était un peu difficile de rentrer de nouveau dans le débat lorsque les choses semblaient arrêtées.

Ce sentiment d'une politique du fait accompli est absolument insupportable pour une vie institutionnelle. Je ne dis pas cela en mon nom propre mais aussi au nom des personnels que je représente ici. La question de la concertation, de la mise au débat, du fonctionnement de ce genre d'instance, est tout à fait déterminante pour une bonne vie institutionnelle, et surtout une appropriation des politiques mises en œuvre par les différents membres. Appropriation sans laquelle il est très difficile de mobiliser et de faire vivre les projets.

**M. GALLET.**- Je voulais relativiser les constats faits. À mon sens, le CF a toujours eu un fonctionnement assez correct et intelligent. Le sentiment contraire est sans doute dû à l'agitation qu'ont pu susciter parfois les changements vécus à Rennes. Au-delà du fonctionnement interne du CF, cela interroge plus largement le fonctionnement et la démocratie interne de l'École.

Nous sommes à un stade où il faut réfléchir et choisir des priorités, notamment pour des questions de financement. Ces dernières années, la tendance a été de travailler sur des projets, des idées, en éludant la

question des financements. Ce qui nous amène à la situation de fragilité actuelle. La définition d'axes stratégiques d'orientation doit nous permettre de poser la question financière, mais aussi de traiter de manière approfondie la distinction entre formations statutaires fonction publique et formations professionnelles.

Dans ce travail d'ensemble, il faudra faire preuve de beaucoup de pédagogie. En référence aux rapports de l'AERES et de l'IGAS, j'ai déjà dit ici que les auditeurs n'avaient pas compris le côté multiple de notre identité et de nos fonctions. Cette pédagogie sera indispensable pour conduire les projets de réforme qui sont devant nous, qu'il s'agisse de la mutualisation des écoles, comme on en parlait pour l'école de la sécurité sociale, du PRES, de la RGPP. Pour arrêter d'être dans une vision combative et dérouler la cohérence et les évolutions indispensables de cette école, il faut comprendre qui nous sommes et retrouver l'équilibre budgétaire. Car cette fragilité amène à reposer la question de ce que pourrait être cette école autrement, en étant fusionnée. Or, il faut être à l'équilibre, fort, pédagogique pour mener des priorités claires, respectant l'identité de cette école, tout en lui permettant de conduire des évolutions indispensables.

**M. DAB.-** Mes chers collègues, le point 5 porte sur les orientations stratégiques. Je vous propose de clore ce tour de table. Je pense que Laurent Chambaud avait besoin d'entendre ces points de vue, dont nous allons tenir compte dans l'organisation de nos travaux. Je vous propose d'avancer sur l'ordre du jour.

**M. CHAUVIGNE.-** Ne serait-il pas nécessaire d'acter quelques éléments, notamment les priorités à traiter, en l'occurrence la politique de formation sur le plan stratégique. L'AERES a souligné que ce Conseil devait être davantage prospectif dans le cadre de ses travaux plutôt que de traiter les questions au coup par coup. Cela peut-il supposer une organisation différente, comme le disait Régine, prévoir une sorte de programme de travail pour nos prochaines séances ? Peut-on aussi acter que, dans cette période où les choses s'accélèrent, la fréquence des réunions devrait être revue, si l'on veut que ce Conseil joue son rôle dans la préparation de la future stratégie de formations ? Il paraît important de répondre à cela avant de poursuivre l'ordre du jour, dont je dis par ailleurs qu'il mérite une vraie réflexion.

**M. DAB.-** Je propose d'en discuter au déjeuner et de revenir en début d'après-midi sur l'organisation de nos travaux d'ici la fin de l'année, en actant un certain nombre de modalités. Je ne suis pas sûr que la multiplication des réunions soit la meilleure façon d'être productifs, mais une procédure d'échanges écrits, dans la période de réflexion stratégique, peut certainement nous apporter.

### **3. Modification du règlement intérieur de l'École concernant la partie Direction des relations internationales**

**Mme DUCOS.-** Sachez que je siège ici en tant qu'élue et que je présente ce point en tant que directrice des relations internationales. Devant ce conflit d'intérêts, je propose de me tenir à l'écart du débat et de répondre simplement à vos questions.

Cette mise à jour du règlement intérieur de la DRI s'inscrit dans le cadre de celles réalisées pour la DE, la nouvelle DDFC ou la DRIP. Il s'agit de mieux cerner le positionnement et l'interaction de la DRI avec les autres unités, et non une réorganisation ou un changement de rattachement hiérarchique. L'ancien texte n'était pas explicite et ne parlait pas de nous comme d'un service proprement dit, mais plutôt de la politique internationale de l'École.

Les relations internationales s'inscrivent formellement dans les missions que la loi de santé publique et le décret de l'École lui donnent. Il existe une longue tradition, à l'ENSP puis l'EHESP, de travailler en partenariat international dans différentes parties du monde. L'objectif est de renforcer la renommée de l'École au niveau international, de consolider ses partenariats et de devenir une référence dans la production des connaissances et la formation dans le champ de la santé publique.

Dans le nouvel organigramme de l'École, la Direction des relations internationales se positionne comme une Direction fonctionnelle, au même titre que la Direction de la recherche, la Direction des études et la Direction du développement et de la formation continue, qui dépendent directement de la Direction.

La définition des orientations internationales de l'EHESP renvoie à ce que le directeur a dit tout à l'heure. Des groupes de travail vont être mis en place pour la préparation du futur COP, y compris pour les parties internationales et l'action internationale de l'École. Les débats et délibérations ont lieu dans les trois conseils, sur proposition et après priorisation interne avec la Direction et le comité de Direction. La question souvent délicate en interne est de savoir d'où peuvent venir les initiatives : des départements ou d'une Direction. Elles sont ensuite débattues en interne et mises en dialogue avec les Directions, les départements, avec un appui des services

centraux, de la Direction financière, des services juridiques. Si quelqu'un souhaite développer un projet international ou si nous recevons une sollicitation externe, nous consultons les départements et Directions les plus concernés. Une discussion est engagée au comité de Direction en fonction de l'ampleur de l'action que nous souhaitons mettre en place.

Sur le plan externe, les premiers partenaires sont nos tutelles, le ministère des Affaires étrangères (ambassades, service de coopération et de l'action culturelle) mais aussi la délégation des Affaires européennes et internationales des ministères sociaux. Notre environnement externe inclut aussi tous les partenaires universitaires ou professionnels français, puis tous les partenaires universitaires, ministériels ou professionnels étrangers, que ce soit le ministère de la Santé d'un pays ou une université étrangère qui souhaite collaborer avec nous. Les sollicitations de collaboration peuvent venir de tous ces partenaires. En fonction de la nature de la demande, du pays d'origine, du sujet, les implications pour l'École peuvent être très différentes, en ce qui concerne les ressources humaines mais aussi financières.

Les principaux objectifs de la DRI sont :

- d'impulser et d'animer la mise en oeuvre de la politique internationale, qui sera de nouveau mise à jour et formalisée dans le nouveau COP ;
- travailler sur les collaborations académiques avec les partenaires étrangers ;
- coordonner les mobilités et échanges de nos étudiants, élèves, et enseignants avec d'autres universités ;
- participer au renforcement de la dimension internationale de l'offre de formations ;
- mettre en place, pour la Direction, l'École et l'extérieur, des outils de pilotage sur les indicateurs en lien avec l'international.

Voici quelques exemples de collaborations, d'abord avec les autres Directions. Les Rencontres scientifiques du réseau doctoral, qui ont lieu chaque année, se sont déroulées en avril au ministère de la Santé. Nous avons collaboré avec le réseau doctoral et la DRIP en facilitant la participation de deux universités étrangères pour organiser une journée spécifique autour d'une collaboration internationale.

Un autre exemple de collaboration concerne la Direction des études avec les filières et le master de santé publique. Nous pilotons le service pour les stages internationaux des élèves, mais aussi les mobilités internationales des étudiants, type ERASMUS, pour leur permettre de partir quelques mois à l'étranger ou de venir à l'école. Vous avez ici l'exemple d'une remise de prix au forum international pour la meilleure présentation dans l'un des ateliers. J'ai choisi cette photo car la personne au milieu est adjointe au maire de Rennes, déléguée aux partenariats et aux relations internationales. Nous travaillons en bonne collaboration avec nos collègues de la mairie.

Nous collaborons aussi avec la DDFC qui pilote le programme Europubhealth, notre Direction est impliquée dans la mise en place d'un regroupement annuel de tous les étudiants à Rennes au mois de juin et l'accueil des professeurs étrangers.

Voici quelques exemples de collaborations avec les départements. La semaine prochaine, nous organiserons un séminaire au Brésil sur la politique hospitalière en collaboration avec l'institut du management et la Direction des études, avec un soutien de la DGOS et un partenaire de vingt ans : l'école nationale de santé publique de Rio de Janeiro. Avec nos collègues brésiliens, nous travaillons aussi deux autres axes de collaboration : a) la santé environnement, avec le département santé environnement et travail. Une collègue est sur place pour démarrer une collaboration. A priori, le chef du département environnement de l'École de Rio va venir avant la fin de l'année à Rennes passer un certain temps avec nous ; et b) l'accréditation de formations en santé publique.

La DRI facilite, apporte un appui, une certaine compétence dans le relationnel, la diplomatie, l'interculturalité, mais les forces vives d'enseignement, de recherche et d'expertise sont dans les départements et les autres Directions.

Cet autre exemple montre une collaboration pour la formation de directeurs d'hôpitaux avec la Chine, qui s'inscrit dans un accord entre les deux ministères de la Santé. Depuis 2009, nous recevons des directeurs d'hôpital chinois en formation pour des périodes plus ou moins longues. Cela marche très bien, deux de nos collègues sont cette semaine en Chine pour préparer une prochaine formation au deuxième semestre.

Au Vietnam, nous avons une convention de collaboration depuis 2010 dans le domaine du management hospitalier avec l'université Pham Ngoc Thach d'Ho-Chi-Minh Ville. L'École a collaboré avec elle dans les années 90 et elle s'est depuis transformée en université. Cela marche très bien, nous avons reçu des délégations vietnamiennes ici. L'une viendra la semaine prochaine au ministère de la Santé, l'École y est associée.

En Afrique subsaharienne, nous avons contribué à la mise en place d'un projet Paris-Bamako-Ouagadougou, piloté par la Ville de Paris et financé par la Commission européenne sur trois ans. L'École était impliquée dans le volet formation du projet, dont le chef était François Petitjean. La DRI a appuyé cette mise en œuvre en collaboration avec le département SHS. Avec le Burkina, une collaboration se construit doucement aussi en santé environnement. Nous collaborons à la mise en place d'un master de santé publique au Mali, dans le domaine santé environnement. Une enseignante fournit une unité d'enseignement à distance, à cause des problèmes de politique et de sécurité actuels.

Nous avons de nombreuses collaborations en Europe, par exemple pour les mobilités de type ERASMUS, des projets de recherche, de coordinations d'un parcours de formation européen. Nous en avons aussi sur le continent américain, avec le Canada et les Etats-Unis, une petite collaboration avec le Mexique et une en renaissance forte avec le Brésil, puis quelques collaborations en Afrique subsaharienne, au Maghreb, en Chine et Asie du Sud-Est.

La DRI produit des outils de pilotage, comme des fiches partenaires ou un tableau de bord d'indicateurs que nous devons recenser pour tous les rapports, que ce soit l'AERES ou les rapports d'exécution du COP. Ce sont des indicateurs que nous souhaitons connaître afin de quantifier notre activité internationale, ils sont mis à la disposition de la Direction ou des autres départements et Directions.

L'équipe de la DRI regroupe 8 personnes au sein de 3 pôles. Une équipe s'occupe de la mobilité et des échanges. Une personne est en charge de nos outils de communication, de valoriser l'action internationale de la DRI mais aussi l'École dans son ensemble. Un pôle de formation internationale collabore avec les départements dans la mise en place de tous les projets de formation. Ce n'est pas un aperçu exhaustif mais cela tend à illustrer l'interaction de notre Direction avec les autres entités de l'École.

**M. DAB.**- Merci, Bruno Gallet est le discutant pour ce point.

**M. GALLET.**- Nous sommes là surtout sur un volet de formalisation, d'expression, d'explicitation des missions, sans enjeu par rapport aux équilibres institutionnels de l'École. La présentation écrite était assez claire et valorisante du travail réalisé, tout comme les photos qui venaient en complément. Bravo pour le travail effectué.

**M. DAB.**- Sur le texte du règlement intérieur lui-même, vous n'avez pas de remarques ?

**M. GALLET.**- Je n'ai pas d'observations particulières.

**Mme MESNIL.**- J'ai une question sur l'articulation entre le réseau doctoral et la DRI dans le cadre des mobilités, avec une demande adressée directement aux instances et un financement sur un budget propre. De manière générale, la DRI contribuant au développement du réseau doctoral en santé publique, par les mobilités, échanges, thèses en cotutelle, séminaires scientifiques, cela a-t-il une implication sur les procédures et financements ou est-ce une formulation déclinée des objectifs généraux énoncés plus hauts ?

**Mme DUCOS.**- C'est une déclinaison dans son ensemble. Nous promovons les formations de l'École (statutaires, diplômantes, doctorales) lors de nos déplacements, rencontres ou tout autre contact avec des universités. Concrètement, le réseau doctoral est très bien géré par l'équipe du réseau doctoral, et relativement complexe dans sa construction. En accord avec la Direction de la recherche, nous ne souhaitons pas intervenir dans la gestion des mobilités du réseau doctoral. Mais, par exemple, ce dernier ayant été à cours de budget pour des mobilités internationales à la fin de l'année, et la DRI ayant eu une certaine souplesse sur le sien, nous avons pu apporter notre contribution pour les réaliser.

Il n'y a pas un processus formel mais une entraide efficace. De même pour les cotutelles de thèses, nous souhaitons les faciliter mais la construction d'une cotutelle est administrativement et juridiquement complexe et développe aussi un projet scientifique pointu. Nous n'avons pas la compétence spécifique à la DRI mais nous sommes en appui si besoin. Actuellement, l'un des rares doctorants travaillant en cotutelle de thèse au Québec a souhaité bénéficier d'un stage avec une étudiante en master pour alimenter le projet de recherche sur lequel il

travaille avec un chercheur de l'École, et le financement de ce stage a pu être assuré par la DRI. Nous essayons de compléter de manière intelligente là où c'est pertinent, mais à la marge.

Par contre, pour ces rencontres internationales scientifiques à Paris, notre rôle était important dans la construction de la première journée. Le bilan formel n'est pas fait, mais c'était assez positif sur le plan qualitatif. Dans la mesure du possible, nous ferons quelque chose de similaire l'année prochaine, avec un rôle construit et conséquent dans l'organisation.

**Mme PLAISANT.**- Vos relations avec l'Organisation mondiale de la santé passent-elles par le ministère de la Santé ou avez-vous des conventions particulières pour des formations, des interventions d'expertise ou autre, puisque nous sommes la seule école de santé publique en France ?

**Mme DUCOS.**- À ma connaissance, nous n'avons pas de convention-cadre institutionnelle avec l'OMS. Il me semble que des chercheurs et enseignants des départements sont appelés à siéger ou participer à certains travaux en tant qu'experts. Nous avons participé de manière plus institutionnelle dans les années précédentes au développement d'un document sur la rétention de ressources humaines dans des pays en développement ou des zones dépourvues de moyens, mais c'était une sollicitation institutionnelle sans contrat formel de collaboration. Nous avons deux ou trois conventions de prestation ou de recherche avec un petit volume financier pour apporter une expertise ou produire un document précis. Les contacts sont plus ponctuels qu'institutionnels.

**Mme JABOT.**- Il s'agissait de contribuer à un travail international sur la politique de ressources humaines dans les zones éloignées et déshéritées dans tous les pays du monde, développés ou en développement. J'ai participé à ce travail au nom de l'École, suite à l'évaluation d'une politique qui avait été conduite au Mali en 2008.

**M. SLAMA.**- Au titre de la FHF, nous sommes assez surpris d'avoir à valider des règlements intérieurs, comme nous l'avons fait pour la DE, au moment même où un nouveau directeur arrive et qu'il faut définir une stratégie pour l'École. Il nous semble qu'il serait plus cohérent de permettre au nouveau directeur de prendre ses fonctions, de voir quelles organisations il souhaite pour l'École, de définir des orientations stratégiques et, ensuite de le figer dans un règlement intérieur. La FHF ne souhaite pas donner un avis car elle pense que ce n'est pas le moment de s'exprimer.

**M. DAB.**- J'entends bien, mais un règlement intérieur ne fige pas nécessairement une organisation.

**M. MARIN.**- Je précise que ce point figurait à l'ordre du jour antérieurement à notre séance d'aujourd'hui. Par ailleurs, le règlement intérieur vise à organiser et structurer le fonctionnement dans un cadre pré-existant. C'est le Conseil d'administration qui adopte le règlement intérieur, et le CF doit statutairement être sollicité. Et, bien évidemment, des modifications sont possibles.

**Mme DESSEIN.**- Cela peut paraître surprenant mais le sujet était posé depuis plusieurs semaines. Je trouve justement intéressant de clarifier le rôle de la Direction des relations internationales avant de discuter des grandes orientations. On voit que son rôle est de proposer, d'accompagner et de mettre en cohérence la politique internationale, ce qui éclairera le groupe de travail idoine qui devra définir des priorités. Il est intéressant de comprendre son fonctionnement pour formuler des propositions et mettre en cohérence. Maintenant, si le directeur veut modifier des organisations, cela peut se faire naturellement,

**M. DAB.**- Et l'avis du CF est statutairement requis pour ce point.

**Mme MAIGRET.**- J'ai le sentiment que l'on ne va pas débattre grandement du règlement intérieur, toute la dernière page est barrée. Je ne sais pas à quoi cela correspond.

**M. DAB.**- C'est un texte en cours de modification, qui comprend l'ancienne version barrée et les modifications.

**Mme MAIGRET.**- Peut-on dire synthétiquement pourquoi vous avez souhaité le modifier ?

**Mme DUCOS.**- La partie barrée ne décrit pas comment la DRI, en tant que service ou Direction, interagit avec les autres entités, son positionnement dans l'organigramme, ses interactions sur la politique internationale de l'École. L'ancien texte était très général et les modifications proposées sont plus explicites.

**M. DAB.**- Il s'agit pour nous de vérifier que les quatre missions décrites -que je préfère au terme "objectifs" d'ailleurs- intègrent le mieux possible la dimension internationale dans la politique pédagogique de l'établissement, et de faire d'éventuelles suggestions d'amélioration pour renforcer cette articulation. On ne peut

être une école de santé publique aujourd'hui sans être ouvert sur le monde ; les missions que ce projet de règlement donne à la DRI vont permettre à l'École de jouer ce rôle dans le champ de sa politique de formations.

**Mme JABOT.-** Régine a montré la richesse et la diversité des actions conduites en termes de formations, de recherche et de liens avec les partenariats internationaux. La DRI s'appuie sur les forces vives des départements, ce qui nous renvoie à la question des priorités, de recentrage sur nos propres forces, des enjeux sur lesquels se mobiliser prioritairement. En tant qu'enseignant, on voit bien que chacun des sujets nous renvoie à la nécessité d'une réflexion plus générale sur la politique de formations.

**M. CONDON.-** J'ai bien compris la distinction entre l'écrit et la pratique de l'exercice de la DRI. Mais y a-t-il une difficulté à fonctionner avec l'ancien texte, soit directement dans votre travail, soit pour l'École dans le cadre d'une évaluation, par exemple ? Ce qui motive cette modification en amont des étapes de mise en ordre stratégique.

**Mme DESSEIN.-** Je ne sais pas si c'est une difficulté puisque beaucoup de choses se font. Il est nécessaire de bien clarifier le fonctionnement de cette Direction charnière ; on ne peut pas laisser les départements partir seuls à l'international sans cohérence des actions. Ce qui ne transparaissait pas dans le texte. Il me semblait nécessaire que quelque chose vienne clarifier cette mise en cohérence des actions des départements dans le cadre d'une politique, démarche importante dans la perspective du futur débat sur les grands axes et orientations.

**M. LEGROS.-** J'insiste sur la dimension stratégique. Dans le passé, l'École a eu des modèles très différents d'intervention sur l'international : d'abord en accueillant des directeurs étrangers, venant essentiellement d'Afrique ; ensuite en intervenant dans un certain nombre de pays avec des projets très différenciés menés localement en partenariat ; puis en établissant un lien très fort avec les étudiants et le développement de la recherche. Il me semblerait plus utile, dans la phase actuelle, de redéfinir le modèle que vous voulez pour les quatre à cinq ans puis l'ajuster. Cette réflexion pourrait changer le mode d'organisation ; soit la structure vient en appui de façon transversale, soit elle est dédiée et presque un département. Le choix de l'organisation n'est pas neutre. Elle devrait répondre aux choix de modèles de priorités. S'il n'y a pas d'urgence, je serais partisan d'attendre que vous avanciez sur les priorités, puis de caler le modèle d'organisation. Sauf si l'on a du mal à travailler en l'état.

**Mme DESSEIN.-** Je ne suis pas complètement d'accord sur le fait de caler ensuite l'organisation. Nous ne pouvons plus avoir des modèles partant dans tous les sens, il faut que la politique générale de l'École aille dans une direction, selon des orientations et des priorités. Et il ne faut pas oublier les contraintes budgétaires : quelque chose qui n'est pas maîtrisé coûte plus cher. Mon souci est que nous définissions des priorités, mais dans un modèle d'organisation où l'on travaille en cohérence et en bon ordre. Après avoir défini la politique et les priorités, le modèle d'organisation les mettra en cohérence de manière la plus efficace et la plus économique possible.

**M. CHAUVIGNE.-** Le règlement intérieur proposé correspond à la réalité actuelle et, au fond, il s'agit de rattraper un décalage avec l'activité des cinq dernières années. Le souhait est de mettre en cohérence un texte avec une réalité. Et je plaiderais plutôt pour donner un avis positif puisque l'on ne peut pas être "contre" la réalité. Si celle-ci évolue, il sera toujours temps de modifier le règlement intérieur.

**M. SLAMA.-** Je comprends bien tout l'intérêt de cette présentation pour le futur groupe de travail sur l'international. Par contre, lorsqu'on émet un avis sur un règlement intérieur, on valide une organisation par rapport à des choix faits préalablement. Je veux bien entendre qu'ils ont été faits il y a cinq ans et que l'on avait oublié de mettre à jour le règlement intérieur. Mais on n'est pas obligé de prendre de nouveau cinq ans de retard, et on peut donc s'interroger sur les choix puis adopter ensuite un règlement intérieur. Je ne vois donc pas l'utilité d'adopter aujourd'hui ce règlement intérieur.

**M. DAB.-** On voit se développer plusieurs lignes d'arguments. Dans mon expérience de gestion d'une école, ce sont souvent les contacts personnels qui permettent de développer des actions internationales. Les enseignants et les chercheurs ont leur réseau, développent des projets qui sont ensuite entérinés dans une politique d'école, avec une organisation qui veille à la cohérence d'ensemble. Je ne sais pas si c'est la même chose ici, mais dans les établissements d'enseignement supérieur que je connais, l'initiative centrale permet rarement de développer des actions ; les contacts personnels leur assurent plus souvent le succès.

J'entends que l'on nous demande un avis sur deux choses : un positionnement dans l'organigramme en tant que Direction fonctionnelle, ce qui n'est pas nouveau ; et un toilettage des missions qui réduit l'écart entre ce qui est prescrit et ce qui est réalisé, et apporte un certain confort à l'équipe.

Le texte n'est porteur ni d'orientation politique ni de priorités. Il ne me semble pas que cet avis dont le Comité Direction a besoin, préempte les choix à venir. Je rejoins un peu l'avis de Catherine, pour construire des choix dans le domaine international, cette maison à intérêt à avoir une organisation clarifiée des responsabilités et missions dans ce domaine. J'entends aussi l'argument que tout cela pourrait être inscrit dans une politique plus globale, mais je ne suis pas sûr qu'il faille passer des heures sur ce débat.

Un mot en conclusion Régine ?

**Mme DUCOS.**- Je pense que ce travail de rédaction a été très utile non seulement pour la DRI mais aussi pour les autres Directions et départements concernés, car il nous a fait échanger sur la façon dont nous souhaitons formaliser cette collaboration entre nous. Cela a clarifié notre positionnement et les interactions. Par ailleurs, si le rattachement organisationnel n'a pas changé, le fonctionnement a énormément évolué durant ces cinq dernières années. Nous sommes passés d'un fonctionnement très autonome, comme une petite PME dixit Michel à mon arrivée, à une Direction fonctionnelle et transversale. Ce qui est beaucoup moins agréable au quotidien car beaucoup plus complexe dans les interactions. À la limite, j'aurais plutôt eu intérêt à ne rien toucher et à fonctionner comme une PME, mais je pense que l'identification des départements en tant que pilotes des activités internationales en formation est utile. Cela ne nous a pas empêchés de fonctionner et nous continuerons demain, avec ou sans vote. Ce n'est pas un enjeu vital mais une clarification utile. À vous de voir.

**M. DAB.**- Sur le fond, je n'ai pas entendu de critiques ou de suggestions, c'est un simple problème de procédure. Ce texte a-t-il été adopté en comité de Direction ?

**Mme DESSEIN.**- Il a été travaillé en comité de Direction pour passer dans les instances.

**M. DAB.**- C'est donc la bonne version.

**Mme BEAUVAIS.**- J'aurais voulu avoir des éléments concrets sur les actions menées pas la DRI sur : le nombre d'étudiants en mobilité, d'étudiants étrangers, d'actions menées, dans quelle politique plus globale peuvent s'inscrire les actions, l'évolution au cours des dernières années. Projetez-vous de présenter une nouvelle réflexion au CF sur la politique à mettre en oeuvre dans la mise en place et le développement des actions internationales ? Cela sera-t-il prochainement discuté avec l'arrivée du nouveau directeur ?

**Mme DESSEIN.**- La DRI a des tableaux de bord mettant bien à plat les actions et les évolutions.

**Mme DUCOS.**- Je peux vous le montrer tout à l'heure.

**M. DAB.**- On peut l'indexer au PV.

**Mme DUCOS.**- Les tableaux donnent des réponses quantitatives. Les questions plus stratégiques trouveront leur réponse dans le cadre du groupe de travail qui se montera pour contribuer à l'élaboration du nouveau COP.

*(Il est procédé au vote à main levée : 6 abstentions.)*

Le règlement intérieur est adopté à la majorité.
--

**M. DAB.**- Nous allons traiter rapidement la section disciplinaire, et je vous propose d'inverser les points 5 et 6 afin de commencer notre discussion au déjeuner.

#### **4. Constitution de la section disciplinaire**

**M. MARIN.**- Il s'agit de constituer, partant du Conseil d'administration, une section amenée à examiner les cas d'étudiants ou d'élèves qui pourraient être tentés de pratiquer des fraudes ou de commettre des faits de nature à porter atteinte à l'ordre et au bon fonctionnement de notre institution.

Cette section disciplinaire sera constituée, sous la présidence de Dominique Thouvenin, professeur des universités, de 2 représentants du corps enseignant (Richard Rouxel et Jean-René Ledoyen) et 6 membres représentant les usagers, soit trois titulaires (Léa Chenal, Dephine Uring et Anne-Lise Tilly), les suppléants figurant dans la note.

Il s'agit d'examiner la situation de 6 étudiants qui suivent le CAFDES qui, lors des jurys que nous organisons pour la soutenance des mémoires, ont été repérés comme ayant pratiqué un plagiat plus ou moins important. Cela nous amène à organiser cette procédure disciplinaire à leur égard. Nous avons engagé également un travail avec le centre de préparation au CAFDES pour dépister ou prévenir ce type de comportement, avec le rappel de règles éthiques, peut-être d'encadrement plus suivi dans le cadre des préparations. Nous réfléchissons également à la possibilité de se doter d'un logiciel permettant de lutter contre le plagiat en scannant des mémoires de façon aléatoire ou lorsqu'un doute est exprimé.

**M. CHAUVIGNE.**- Un certain nombre d'universités se sont dotées de logiciels pour vérifier le plagiat, il serait peut-être bon de réfléchir à une véritable politique de prévention.

**M. MARIN.**- Nous nous sommes rapprochés d'universités voisines qui ont déjà ces logiciels.

## **6. Évolution des formations en génie sanitaire.**

**M. ZMIROU.**- Je vais faire un point d'actualité sur la situation de l'offre de formations de l'École dans le champ large Environnement santé travail. Situation qui a évolué de manière substantielle au cours de la période récente.

Voici un rappel des différentes formations dans lesquelles le département Santé environnement travail est impliqué. Il y a la formation historique dont nous avons fêté le mois dernier les cinquante ans : la formation d'ingénieur de spécialité IGS, niveau Bac+6. Suivent cette formation, pour l'essentiel, des jeunes issus d'écoles d'ingénieurs, accessoirement un petit nombre d'élèves de formation master qui n'ont pas à la fin le titre d'ingénieur, 15 à 20 personnes par an. Les trois quarts vont dans différentes organisations des services extérieurs et agences, dans le sens large du terme, aussi bien ARS qu'agence de sécurité sanitaire, bureaux études, entreprises du secteur privé, des collectivités territoriales, et une petite fraction minoritaire, de l'ordre de 5 à 6 par an, passe les concours de la fonction publique pour devenir ingénieur de génie sanitaire du ministère de la Santé.

J'ai indiqué en vert -couleur qui se détache des autres et vous allez en comprendre le sens- une formation nouvelle dans laquelle nous sommes en coaccréditation avec Mines ParisTech, c'est un mastère spécialisé Bac+6 également. Pourquoi la couleur est-elle distincte ? Alors que toutes les autres formations proposées forment des professionnels de santé publique environnementale, nous affichons que nous ne prétendons pas former des professionnels de santé publique mais sensibiliser aux enjeux de santé publique environnementale, des professionnels managers, conseillers ou décideurs, dans le secteur industriel ou les services, et/ou managers dans des collectivités territoriales, pour leur faire comprendre que les choix qu'ils sont amenés à prendre dans leurs responsabilités ont des impacts sur l'environnement et pour la santé. Il ne s'agit pas de professionnels de santé publique alors que toutes les autres formations visent clairement à former des professionnels de santé publique.

Nous avons une formation de type master, Master santé publique risques environnementaux porté par Paris V, mais dans lequel nous sommes établissement cohabilité, avec Paris XI également et l'université de Lorraine. Ce master comporte deux parcours, l'un professionnel à destination de jeunes qui vont travailler à titre contractuel pour des collectivités publiques mais également pour des entreprises du secteur privé, notamment des bureaux d'études. Typiquement, ces gens vont faire de l'évaluation de risques dans des bureaux d'études, un certain nombre travaille également dans des agences, type ANSES ou IMERIS. Un tiers de l'effectif aura un parcours recherche, et au moins la moitié poursuivra une thèse ensuite.

Nous contribuons au master transversal, Master international de santé publique, au travers de son parcours EOHS. C'est un master dont la clientèle, en tout cas dans notre parcours, est essentiellement d'origine internationale. D'ailleurs, une fois formés, les élèves retournent pour l'essentiel dans leur pays, après avoir fait éventuellement une thèse pour achever leur parcours. C'est un petit effectif de l'ordre de 5 à 10, mais sur l'ensemble du MPH, ce sont des filières qui totalisent de 50 à 55 étudiants formés.

La formation fonction publique IES, Bac+4, représente 5 à 10 formés par an, dont de plus en plus ont déjà un master et vont travailler dans les ARS, les services centraux. Après avoir passé le concours du ministère, ils sont envoyés en formation d'un an à l'École. Nous recevons également de l'ordre de 25 à 40 techniciens en fonction publique qui vont travailler ensuite dans les ARS.

Puis, comme tous les autres départements de l'École, nous avons une activité en formation continue, dont je souligne que la demande est croissante.

Comme je l'ai dit, la liste des formations est substantielle. Nous avons une liste de 6 formations, à part la formation continue, c'est une activité dans le département Environnement santé travail extraordinairement compacte. Philippe Marin et Laurence Malpot ont fait une analyse de l'ensemble des formations offertes par l'École : le département SHS en regroupe 27, et le Département du management 33, de tous types.

Les rouges sont les formations dont nous sommes vraiment les porteurs en tant qu'établissement, les autres sont celles pour lesquelles nous sommes en coaccréditation ou cohabilitation.

Je me permets de rappeler un point positif souligné par le rapport de l'IGAS : notre activité de formation au sein du département est un exemple d'articulation entre les fonctions traditionnelles universitaires, à la fois formation diplômante et recherche, et des formations fonction publique. Nous adossons l'essentiel de notre activité de formation sur une activité de production scientifique de recherche, qui s'inscrit dans le cadre de l'IRSET, avec l'UMR 1085 INSERM, 250 personnes sur le site de Beaulieu, ailleurs à Rennes, et le site de la faculté de médecine et de pharmacie juste à côté. Nous sommes une dizaine de collègues de l'École impliqués, plus le LERES avec ses 60 personnels.

La situation évolue : la promotion 2013-2014 des IGS sera la dernière des 51 conduites jusqu'ici, car la CTI a jugé l'année dernière, après avoir clairement notifié qu'elle considérait le caractère un peu excentré de l'École dans le dispositif des écoles d'ingénieurs et le caractère encore plus excentré car nous sommes le seul établissement délivrant en France une formation de spécialité Bac+6 sans être une école d'ingénieurs, que ce n'était plus dans l'esprit actuel et qu'il fallait y mettre fin. Nous avons obtenu du ministère de l'Enseignement supérieur une prolongation d'un an pour la délivrance de ce diplôme, mais la dernière promotion sera en octobre 2014.

Nous avons à considérer les réflexions en cours au sein du ministère et relatives à l'évolution des conditions de recrutement des IGS à l'avenir. Nous n'en avons pas toute la connaissance technique car les discussions sont en cours mais il s'agirait, à partir de 2014, d'un recrutement par concours à niveau Bac+5, dont un courrier de la DRH indique que le diplôme privilégié sera le diplôme d'ingénieur, même si les règles européennes interdisent qu'il soit exclusif.

Comme pour les IES, après avoir réussi le concours, les élèves seraient envoyés à l'École pour une formation dont la durée n'est pas encore complètement calibrée, de l'ordre d'un an mais comportant une gamme assez large et beaucoup plus composite que celle dont les IGS ont bénéficié jusqu'à présent, avec le paysage de la santé publique au sens large, des interactions avec les autres fonctions des ARS. Ce qui amènera à redimensionner sensiblement, et nous sommes en train d'y travailler en lien avec le ministère et des associations de professionnels, le contenu des formations et bien définir la durée et le modèle sur lesquels nous avons à travailler.

Quelles sont les conséquences de cette évolution ? Sur le plan des fonctions métiers, les compétences techniques, pour des professionnels de l'ordre de 6 à 10 en fonction de l'ampleur du concours, seront évidemment différentes et moins chargées sur le plan technique que pour les IGS, qui constituent depuis 50 ans la colonne vertébrale du dispositif de sécurité sanitaire environnementale, pas seulement Etat mais aussi pour l'ensemble du dispositif de sécurité sanitaire environnementale en France. Et, de surcroît, ceci avec la disparition de la formation IGS, qui sera, pour une toute petite partie, remplacée par la formation statutaire. Il y a là, pour tout un secteur avec les trois quarts de l'effectif des jeunes que nous formions dans les bureaux d'études, dans le secteur privé et dans les collectivités territoriales contractuels de l'État, une lacune béante sur laquelle nous avons une responsabilité. Car, bien entendu, la mission centrale dans ce domaine de l'École historique est la formation de cadres compétents pour le dispositif de sécurité sanitaire et environnemental, bien entendu l'Etat mais aussi pour d'autres acteurs publics ou privés.

Nous en tirons 3 conséquences. La première est que nous sommes engagés dans un travail de préparation de ce projet de formations statutaires qui, selon les hypothèses les plus raisonnables, seraient ouvertes à compter de la rentrée 2014, après le concours qui aura précédé. Deuxièmement, tirant la conclusion en termes de qualité, étant donné les compétences acquises des futurs formés, du fait de leur entrée chez nous directement après l'École d'ingénieur, et d'une formation plus brève sur des fonctions techniques, il y aura un besoin très important de formation continue pour assurer un niveau de compétences et de qualification au moins égal à ce qui était jusqu'à présent. Troisièmement, nous devons continuer à former des professionnels compétents pour les autres secteurs pour lesquels, traditionnellement, l'École était un acteur historique important, central même, du jeu.

C'est ce qui justifie le projet de nouvelles formations, de type master, sur lesquelles nous travaillons d'arrache-pied. Voici une formation master, dite ingénierie et management des risques en environnement santé, travail, qui s'appuierait largement sur l'expérience acquise dans la formation historique des IGS mais s'adressant à un public différent, non plus issu d'écoles d'ingénieurs en majorité. Elle offrirait des débouchés vers un profil bien affiché et complémentaire de futurs métiers pour lesquels nous avons des demandes, mais auxquels notre offre IGS répondait de manière imparfaite.

De manière plus lisible, 3 parcours, après un M1 d'éléments fondamentaux et un début de M2 de socle de fondamentaux, répondent à 3 profils de compétences assez marquées. C'est, d'une part, les politiques publiques en santé environnement. Les débouchés professionnels se situent dans les collectivités territoriales, les agences dont les ARS à titre contractuels. L'échéance est de deux à trois ans, et par la connaissance sérieuse des bassins d'emploi, les débouchés professionnels seraient de 10 à 15 par an.

Dans un deuxième secteur, et c'est au fond la poursuite historique de notre formation antérieure pour ces métiers, 2 nouveaux débouchés émergent de manière beaucoup plus nette. C'est d'abord un débouché à l'interface de la santé au travail pour les personnels à l'intérieur des entreprises, et de la responsabilité de l'entreprise dans son environnement, son bassin, ou vis-à-vis de ses consommateurs. On vise là en particulier les entreprises de taille intermédiaire qui n'ont pas les moyens d'avoir un service sécurité et un service environnement. C'est une double compétence, avec le devoir de mener à bien des études d'impact et de s'assurer de la sécurité et la santé des travailleurs au sein de l'entreprise. On imagine, selon des contacts avec différents professionnels, des débouchés de l'ordre de 10 à 15 par an à terme. Vous avez ici l'énoncé des profils de compétences.

Dans un troisième secteur, et l'OMS nous dit depuis des années que nous ne remplissons plus le rôle historique que l'ENSP tenait en matière de formation francophone en santé environnement pour les pays Sud, nous proposons, en lien étroit avec de grandes ONG internationales, de rouvrir ce filet de formations en génie sanitaire historique, dans un contexte de pays émergents. Cela représente de l'ordre de 10 personnes formées par an. C'est le projet sur lequel nous travaillons.

Accessoirement, que cela puisse servir, notamment le parcours 1, comme prépa pour ceux qui voudraient sécuriser la préparation à un concours ultérieur, est une possibilité. Mais ce n'est pas ce pour quoi nous créons cette formation, c'est pour continuer à remplir notre fonction de formation pour les autres profils.

Nous sommes en train de lister les différentes compétences pour décliner les contenus détaillés des séquences M1 et M2, ce qui relève de tronc communs, des orientations au sein du parcours. En gros, les deux tiers du M2 seraient spécialisés, le premier tiers serait encore du tronc commun, ainsi que l'ensemble du M1. Nous travaillons sur des maquettes avec répartition entre la deuxième et la première année.

Pour l'essentiel, les gens suivraient l'ensemble du cursus M1, M2, mais nous autoriserions des recrutements directs en M2 de gens venant de M1 compatible. Cette formation serait unique, pour des gens essentiellement issus de science de l'ingénieur. Il en existe de nombreuses au sein de l'université, géologie, chimie, physique, il y a beaucoup de sciences de l'ingénieur en biologie. Au sein de l'université, il y a un énorme bassin potentiel d'inscrits non issus d'écoles d'ingénieurs. Mais nous sommes convaincus que quelques ingénieurs sortant d'écoles d'ingénieurs pourraient être intéressés, comme ils l'ont fait jusqu'à présent, à suivre cette formation pour s'orienter vers des métiers d'entreprises, dans les collectivités territoriales et pas forcément vers le concours de l'État.

Des admissions d'autres formations sont possibles en M2, y compris d'écoles d'ingénieurs. La VAE, VAP serait autorisée, moyennant l'assurance qu'ils ont des compétences au départ, vérifiables par des tests d'entrée.

Il faut réfléchir aux impacts financiers de ce choix. Il faut assumer la nouvelle formation statutaire et continuer à assurer les fonctions historiques de l'École. Cette charge d'enseignement serait, en volume horaire, équivalente à la charge d'enseignement. La formation IGS était extrêmement compactée, à tel point que lorsque nous avons déposé le projet à la CTI, la prolongation a été de 15 mois car cela ne tenait pas en 12 mois. Il y a un étalement en faisant beaucoup plus de travail personnel sur une formation M1, M2, avec à peu près le même volume horaire.

Nous demanderions une habilitation pour 40 personnes, mais nous ouvririons M1 d'abord puis M2 pour une vingtaine ou une trentaine de personnes pour bien connaître les emplois et les profils de candidatures. Il faut tenir compte du fait que nous proposerions un certain nombre de séquences très découpées, dont certaines

seraient accessibles en formation continue, soit sur l'ensemble du cursus, soit sur des formations autoportées qui peuvent être suivies spécifiquement par des gens inscrits à l'extérieur. Nous avons identifié huit à dix sur la trentaine de modules qui pourraient faire l'objet d'accueil en formation continue.

Nous travaillons à la conversion de formations classiques professorales en enseignements à distance, dont certains pourraient être accessibles à l'extérieur sur un mode payant, des banques d'études de cas commercialisable. Nous n'isolons pas cette réflexion sur cette nouvelle formation des autres formations que nous continuerions à offrir. Nous travaillons aussi sur les possibilités d'interface, en nombre limité mais réel, de modules qui peuvent être conjugués sur plusieurs formations, sur la formation santé publique risques environnementaux de Paris V, et pourquoi pas quelques séquences de la future formation professionnelle IGS, ou d'autres schémas. En tout cas, nous travaillons beaucoup sur la notion de mutualisations possibles.

Voici le calendrier. Vous savez que nous relevons, par l'intermédiaire de notre affiliation au PRES, de la nouvelle vague D, et par notre appartenance en tant qu'établissement associé, à la vague B. Nous entrons dans la vague D, mais après avoir vérifié auprès de la DGESIP, dès lors que cela vient en poursuite de formations existantes, on peut parfaitement déposer un dossier justifiant qu'il ne rentre pas dans la séquence du quadriennal ou du quinquennal normal, parce qu'il permet d'éviter une solution de continuité, une interruption de formation. On imagine donc pouvoir, si l'ensemble de ce processus se poursuit positivement avec l'accord de différentes instances, soumettre un dossier d'habilitation à l'automne 2013, en vue de l'ouverture d'un M1 sur 2014 et d'un M2 à partir de 2015. Enfin, nous avons une offre de formation dès 2013 en formation continue substantielle.

**M. DAB.**- Merci, Isabelle introduit la discussion.

**Mme PLAISANT.**- J'interviens de manière neutre et non en tant que représentante syndicale.

Ce projet de master correspond à une offre de formation universitaire supplémentaire pour l'École des hautes études de santé publique, dans un contexte où l'offre de masters en France est de près de 7 500 masters. Un master existe en Santé environnement à l'université Descartes. J'ai repéré 31 masters Environnement développement durable. Et ce, dans une thématique qui actuellement, n'est pas tellement maîtrisée.

Voici quelques questions posées. Quelle opportunité pour l'EHESP et pour les ministères de tutelle ? Quels publics accèderaient à ce master, pour quel type de licence ? Quelle attractivité de ce master à Rennes ? Au niveau de l'organisation de l'École, quelle est la répercussion sur le temps enseignant ? Quel coût pour l'École ? Quels débouchés professionnels ? Des pistes existent mais il faudrait concrétiser le sujet.

Quel lien avec les formations statutaires du ministère de la Santé, notamment ingénieur d'études sanitaires et ingénieur de génie sanitaire ? Les statuts sont en cours de transformation, il est donc trop tôt aujourd'hui pour savoir exactement quelles formations statutaires seront mises en place. Un comité d'orientation des formations sur Santé environnement se tiendra en juin 2013, on y aura plus d'informations.

Une troisième question a été posée par les professionnels : quel lien avec la disparition du diplôme d'ingénieur de génie sanitaire ? On a vu la concordance des dates entre le début de ce master et la fin de l'attribution du diplôme d'ingénieur de génie sanitaire par l'École des hautes études en santé publique. Les professionnels voient en cela une dégradation des conditions de formation des ingénieurs du ministère de la Santé.

Le ministère nous a répondu qu'il n'y avait aucun lien entre la disparition du diplôme d'ingénieur et cette formation. Mais nous sommes quand même dans un contexte où l'École perdra en 2014 son intervention dans le domaine de l'ingénierie en santé publique. Et donc, se pose une question plus stratégique : quelle ambition de l'EHESP pour l'ingénierie en santé environnementale et santé au travail ?

Une piste pourrait être étudiée, celle du réseau Figure qui fait la formation universitaire et l'ingénierie. Ce réseau forme à l'ingénierie par des universités de recherche. Actuellement, 14 universités en France participent à ce réseau, aucune n'est en région Bretagne. Ce réseau vise à une formation universitaire progressive et exigeante, qui bénéficie d'un label national. Elle fonctionne sur un modèle international de *master of engineering*, elle vise aussi à développer les aptitudes personnelles et professionnelles des étudiants qui rentrent en formation. Sur le plan stratégique, cela vaudrait la peine de réfléchir à l'adhésion à un système de formation en ingénierie dans le domaine de la santé environnementale et santé au travail.

Le point ne nécessite pas de requérir votre avis, mais il est intéressant d'en débattre.

**M. DAB.**- Peut-on préciser à quel stade d'élaboration du dossier cette discussion se tient ?

**M. ZMIROU.**- Ce n'est certainement pas de l'aval mais ce n'est pas complètement de l'amont. Nous en sommes à la construction d'une maquette dans laquelle des partenaires vont être incessamment sollicités. Nous avons maintenant une base de travail, dont nous allons affiner le contenu pour, si l'ensemble du processus aboutit avec ce calendrier, demander l'avis du CF à la fin de l'été ou au début de l'automne.

**Mme DESSEIN.**- Je crois que nous allons rentrer dans une démarche globale d'analyse de l'offre de formations, dans le cadre du processus annoncé par le directeur mais aussi l'évolution de la loi, le gouvernement souhaitant resserrer un certain nombre d'offres de formations diplômantes. Il faut s'interroger sur le rôle de l'École dans ce secteur, en termes d'offre de formations, et resituer la proposition autour de ce nouveau master par rapport à la responsabilité, non pas simplement de former des gens qui vont être recrutés sur des postes d'ingénieurs et qui vont passer le concours, mais aussi des professionnels sur cette problématique Santé environnement travail. Il faut peut-être resituer cette proposition d'offre de formation dans le cadre de l'offre globale de formation de ce secteur, pour nous aider à réfléchir à la cohérence de l'ensemble de notre offre.

Quelle est la responsabilité de l'École dans ce domaine ? Comment cette offre est-elle en cohérence globale avec notre offre de formation ? Avons-nous véritablement vocation à élargir notre offre dans ce domaine ou faut-il regrouper des choses ou reformuler l'offre différemment ? C'est vraiment le sujet avant de poser les problèmes financiers, que j'ai suffisamment en tête pour qu'ils puissent orienter les choix. Je crois qu'il faut vraiment s'arrêter sur le positionnement stratégique de l'École dans ce domaine, et voir quelle est notre responsabilité et comment mettre en cohérence notre offre de formation.

**M. MARIN.**- Le point de départ de la réflexion est le repositionnement de la CTI sur la formation et le diplôme d'ingénieur que nous délivrons. Il ne faut pas oublier la dimension de la formation des ingénieurs statutaires dans un cadre rénové, et nous sommes associés aux discussions par la DRH du ministère, qui vise à rendre statutaire avec un concours préalable et une formation à l'École d'adaptation à l'emploi des ingénieurs du génie sanitaire. Cet élément intervient aussi dans la réflexion.

**M. SLAMA.**- Le dossier est très intéressant par rapport aux orientations stratégiques de l'École. Depuis des années, l'ENSP devenue EHESP s'est positionnée comme une école d'excellence en la matière. La compétence des professionnels est reconnue, tout comme un vivier d'anciens élèves, notamment dans les services de l'État. Il est essentiel de ne pas perdre cet aspect.

Un deuxième point est important, le ministère reconnaît toute l'importance du concours puis de la formation statutaire. On doit faire évoluer ce modèle, notamment avec la question du Bac+6 qui, visiblement, ne rentre plus dans ce qui est attendu. Avoir une réflexion sur cette évolution me paraît essentiel, sans oublier ce qui a fait la réussite de cette école : la qualité de la formation. Tout à l'heure, vous évoquiez un risque de perte de compétences, avec une réponse en termes de formation continue. Il ne faut pas sous-estimer cet aspect et que l'école perde sa légitimité ; si la formation est plus courte et que l'on développe des modules de formation continue, il ne faut pas faire les choses à moitié et garder cet objectif de compétence et d'excellence.

Si vous proposez de développer une offre de formation avec un master dans cette optique, en s'appuyant sur le savoir-faire de l'École, il ne s'agit pas de faire un master pour faire un master, mais bien de s'appuyer sur un savoir-faire et une reconnaissance, en se repositionnant en conséquence. Pour la FHF, ce dossier est important et peut illustrer la façon dont les formations peuvent évoluer sans sacrifier l'essentiel : l'identité de cette école.

**Mme PLAISANT.**- Mon intervention sera cette fois à titre syndical. Le ministère et les syndicats sont en train de réfléchir à la formation des ingénieurs du génie sanitaire, suite à la disparition du diplôme d'ingénieur spécialisé. Tout le monde s'accorde pour que nous restions des ingénieurs. Et donc, ce profil de master universitaire pour le recrutement des ingénieurs au ministère, doit rester en recrutement d'ingénieurs qui ont déjà un diplôme d'ingénieur, avec une formation statutaire qui leur apportera la dimension santé environnement.

Se pose donc la question de l'articulation de ce master avec le recrutement d'ingénieurs d'études sanitaires, dont vous savez qu'ils sont pour la plupart ingénieurs de formation universitaire. Mais il faut que l'on reste dans un système d'ingénierie et que l'on ne puisse pas devenir ingénieur d'études sanitaires en ayant une licence de chimie et fait un master 2 à l'École de santé publique. C'est ce que nous demandent les professionnels : rester dans une ligne d'ingénierie.

L'ouverture vers le privé sera d'autant plus importante s'il y a une vraie excellence en formation Santé environnement de travail, qui ne soit pas un master dans la continuité de masters de licence. C'est une vraie

inquiétude de la part des professionnels, c'est en cela que ce point est stratégique pour l'École et le ministère de la Santé.

**M. CHAUVIGNE.**- Si je comprends bien, un cursus est toujours prévu pour les ingénieurs de génie sanitaire qui se feraient recruter par concours, sans doute sur titre d'ingénieur, et qui auraient, et c'est là qu'est mon doute, une scolarité équivalente à celle qu'ils avaient en tant qu'ingénieurs de génie sanitaire ou alors une bien moindre. Mais, dans ce cas, de quelle nature et de quel volume ? En fait, j'ai eu l'occasion d'assister à des restitutions de quatre missions d'audit de la CTI et un thème était récurrent. Est-il ou non pertinent de proposer une année de spécialisation, ne faudrait-il pas penser à un vrai Bac+6 de type mastère d'ingénierie en génie sanitaire ? En quoi est-ce pertinent pour vous de continuer la spécialisation ? Sachant qu'il a été dit récemment que cela n'avait plus de sens de qualifier en tant que spécialisation d'ingénieur.

Cela pose une vraie question entre un Bac+6 de personnes formées à l'ingénierie, qui pourraient avoir le label mastère spécialisé, et finalement maintenir un diplôme d'établissement qui pourrait se faire après recrutement, ce qui se fait d'ailleurs dans la fonction publique pour bien d'autres corps. Il s'agirait de prévoir, après recrutement, une formation qui, par ailleurs, pourrait coïncider avec un mastère qui serait ouvert, comme on l'a fait au cours des années précédentes pour un public qui venait se former sur d'autres fonctions que celles prévues dans le cadre de l'État. Cela paraîtrait plus conforme à la logique de l'École depuis des années, aux attentes formulées par des auditeurs externes et aux souhaits formulés par les professionnels.

**Mme DAN.**- Effectivement, on va passer d'un recrutement à Bac+6 avec une formation pour les ingénieurs statutaires qui était de 4 semaines, à un recrutement à Bac+5. Pour la DRH, le choix est que le recrutement soit de niveau ingénieur, et qu'ensuite il n'y ait pas de perte de compétences pour les ingénieurs qui vont être formés selon cette nouvelle modalité. Cette formation post concours doit être suffisamment longue pour que les futurs ingénieurs statutaires aient les compétences actuelles de nos ingénieurs statutaires. C'est soit une formation d'une durée minimale d'un an, voire plus, 15 mois voire 18 mois, ou alors 12 mois sur une formation d'adaptation à l'emploi qui pourrait être dispensée dans la foulée.

**M. CHAUVIGNE.**- Je ne sais pas ce que signifie une formation de niveau ingénieur. Il existe des formations d'ingénieurs que l'on sait reconnaître, c'est un cursus précis : classe préparatoire, concours d'école sur sélection des candidats. On sait aussi très précisément ce que recouvre une formation d'ingénierie, ce sont des manières de raisonner spécifiques, que l'on ne retrouve pas dans le cadre d'une formation master. Et si vous parlez d'équivalence, je ne sais pas qui s'y présentera nécessairement, mais très probablement pas des ingénieurs et, dans ce cas, la déqualification est à la porte.

**Mme MAIGRET.**- Pourquoi tiennent-ils absolument à supprimer cette formation d'ingénieurs spécialisés, quelle est la motivation de la CTI à défaire ce système qui marchait bien ? N'y en a-t-il pas d'autres ?

**M. DAB.**- La position de la CTI a été discutée au mois de juin et cette instance a même émis un vœu.

C'est un vrai choix stratégique, et dans le cadre du contrat quinquennal, je ne saurais que trop vous conseiller de l'argumenter très sérieusement. Le choix que vous faites de ne pas créer une école d'ingénieurs au sein de l'EHESP est structurant et doit être présenté et argumenté en tant que tel, y compris sur le plan des moyens. Mais c'est une décision très lourde pour l'ensemble de la fonction Santé environnement dans notre système de santé publique. Pour l'EHESP, il est encore temps d'avoir une place dans le monde des ingénieurs. Et si vous y renoncez, c'est final, c'est-à-dire que remonter dans cinq ou dix ans un titre d'ingénieur demandera un effort considérable. C'est vraiment un choix très stratégique pour l'École.

Mon avis est que le monde de la santé publique a besoin d'un titre d'ingénieur. C'est ce que le CNAM fait en formation tout au long de la vie, et c'est devenu très attractif. Vraiment, réfléchissez bien à cela.

Par ailleurs, je vous invite à réfléchir sur un problème de lisibilité. Vous allez offrir un nouveau master, le master Paris V et le MPH parcours EOHS. Si je suis étudiant, je ne comprends pas. En fonction de quoi, puis-je choisir l'une de ces trois possibilités ? Il va falloir une brochure explicative. Faites attention aussi car l'environnement bouge vite, et la question des risques est très actuelle. Les masters de gestion des risques sont nombreux, les grandes écoles se positionnent et les Écoles d'ingénieurs de province réalisent les besoins existant dans ce domaine. Je crains que ce foisonnement se traduise par une perte d'attractivité de l'École.

Du point de vue du CF, il faut essayer d'expliquer les référentiels de compétences qui vont avec ces trois parcours car, à ce stade de réflexions préliminaires, je ne le vois pas clairement.

Autre remarque, dans cette maison, l'organisation et le management hospitalier tiennent une place importante. Les questions Santé travail et environnement à l'hôpital sont lourdes, mais sont très peu traitées par notre système de formation actuel.

Les problèmes d'environnement, avec des installations classées pour la protection de l'environnement dans quasiment tous les hôpitaux, la santé au travail et la gestion des risques en général sont un thème d'importance croissante. Et je trouve que l'École n'est pas suffisamment présente en affichage sur ce thème, presque générique pour elle. Vous avez la grande légitimité d'école de management hospitalier, de cinquante ans de formation de génie sanitaire, n'est-il pas temps d'ouvrir une option spécialisée sur les problèmes Santé et travail environnement du monde hospitalier ? En termes d'attractivité, il me semble que vous seriez en avance sur beaucoup d'autres.

Enfin, vous avez vu dans l'actualité les problèmes de gestion des risques dans le domaine de l'agroalimentaire qui, structurellement, ne peuvent qu'augmenter. N'y a-t-il pas là, en lien avec le monde des écoles d'ingénieurs et universitaire en Bretagne, des initiatives à prendre ? Même s'il n'en a pas la charge, si un jour le ministère de la Santé veut avoir son mot à dire et qu'il délivre les autorisations sanitaires à la place du ministère de l'Agriculture, il voudra former ses cadres dans ce domaine. Je pense que l'agroalimentaire, surtout dans une école située en Bretagne, devrait recevoir une certaine attention.

Voilà l'ensemble des remarques pour alimenter votre réflexion.

**Mme MAIGRET.**- Je n'étais pas là en juin mais j'ai du mal à comprendre que, au moment où de plus en plus d'hôpitaux recrutent des ingénieurs en sécurité, en risques, en management du risque, on sacrifie cette formation.

**M. DAB.**- Ce n'est pas encore perdu.

**Mme MAIGRET.**- On a voulu agréger, à juste titre, les professions paramédicales, et je ne comprendrais pas qu'on l'abandonne. Je pense même que l'on pourrait augmenter largement des professions d'ingénieurs.

**M. DAB.**- Ce n'est pas une question d'abandon.

**M. LEGROS.**- J'avais effectivement rédigé la motion de juin et je nous sentais collectivement plus déterminés à nous battre pour ce diplôme d'ingénieur. Je trouve que vous basculez peut-être un peu vite vers une autre solution. Il faudrait peut-être explorer de façon aussi développée les conséquences d'un engagement sur l'École d'ingénieur interne.

**M. DAB.**- Reprenez les différentes remarques et réflexions faites, notamment dans l'équipe de Direction, pour que nous revenions sur le point lors d'un prochain CF afin d'aider à définir les axes stratégiques de développement dans ce domaine.

**M. GALLET.**- Au nom de la CFDT, je voudrais dire à quel point je soutiens les propos du président. Je suis étonné que nous en soyons là aujourd'hui. Au dernier CF, nous nous sommes alarmés de cette situation et nous avons demandé un sursaut. Or, l'impression est que l'on est en train d'abandonner la chose. Pour faire le parallèle avec les questions d'orientation de cette école, on a là l'exemple des dérives que l'on peut craindre. C'est-à-dire que sous couvert d'une école qui va dans l'universitarisation, on a clairement un sujet sur lequel on est perdant sur tous les axes : sur l'aspect universitaire, de service public et de santé publique.

Je partage l'inquiétude qui s'est exprimée. Il faudrait vraiment se dynamiser sur le sujet, au plus haut niveau de la Direction et des instances de cette école, pour faire en sorte qu'on ne lâche pas le sujet. Ce qui m'attristerait beaucoup.

**M. ZMIROU.**- Nous avons souhaité que ce point soit inscrit à l'ordre du jour à un stade suffisamment amont pour entendre ces différents commentaires qui nous permettront d'étayer notre argumentation. C'est bien ainsi qu'il faut l'entendre. Nous sommes face à une situation que nous n'avons pas construite. Nous avons fait tout ce qui était humainement, administrativement et juridiquement possible pour ne pas être dans un tel scénario. Dans ce contexte, nous faisons ce que, avec notre expérience et conscience, pensons être le mieux à même de poursuivre la mission historique de l'École. C'est un contexte que nous n'avons pas choisi. Et pour connaître les raisons pour lesquelles il n'y a plus de formation CTI, c'est à elle qu'il faut le demander.

**M. DAB.-** Il faut se tourner vers l'avenir, mais vous avez bien entendu un Conseil des formations, toutes tendances confondues, particulièrement motivé sur le sujet, et prêt à vous accompagner. Je ferai inscrire systématiquement le sujet à tous les ordres du jour de toutes nos réunions à venir jusqu'à ce que les habilitations souhaitées par l'École soient obtenues.

**Mme PLAISANT.-** Dans le domaine de l'agroalimentaire, les inspecteurs de santé publique vétérinaires recrutent des ingénieurs agro. La fourchette de recrutement est très étroite en plus des vétérinaires, mais il y a une formation de deux ans post concours.

*(La séance est suspendue de 13 h 24 à 14 h 27.)*

**M. DAB.-** Pour tenir compte des souhaits émis ce matin, Michel a préparé une série de propositions dont nous pourrions discuter maintenant.

**M. LEGROS.-** Quelques points permettraient d'améliorer la façon dont nous travaillons.

- Avoir un rythme un peu plus fréquent de réunions et, surtout, respecter le calendrier quoi qu'il arrive, c'est-à-dire en juin, en septembre sous la forme d'un séminaire, fin octobre et début décembre. Avoir un échange préalable interactif pour l'établissement de l'ordre du jour.
- Organiser nos séances différemment, par exemple enchaîner, après l'approbation rituelle du PV, sur un dossier clé, bien définir à l'avance les thèmes préparés pour les trois ou quatre séquences à venir, puis des après-midi consacrés aux dossiers plus techniques.
- Bien définir ce qui relève de l'information et de l'avis. On a vu ce matin le débat sur le caractère un peu "caricatural" de l'ordre du jour. Il faut peut-être chercher à réduire les points d'information, laisser plus de place aux débats d'orientation, avec des avis à formaliser.
- Travailler plus collectivement les dossiers clés, en plus du système de rapporteur, par des échanges téléphoniques ou d'emails.
- Créer un site dédié au CF où trouver les comptes rendus avec un résumé opérationnel, les ordres du jour, les dossiers d'information, et un outil collaboratif permettant l'échange.
- Nommer un troisième vice-président, en poste à l'École, pour constituer un bureau sur le module modèle du bureau des associations, pour permettre un travail collectif de relance.

**M. CONDON.-** Je me retrouve beaucoup dans cette volonté de dépoussiérer la façon dont nous travaillons. Le sens général est d'être plus efficace, de ne pas perdre du temps et de se concentrer sur ce qui est à valeur ajoutée. Je rebondis sur la proposition de résumer les choses, on est parfois un peu découragé devant la pile de documents, il est sans doute important pour certains d'entre vous de disposer des minutes de nos comptes rendus, ce qui ne m'est pas très utile. Par contre, avoir l'exposé des motifs pour justifier un point à l'ordre du jour, avoir des synthèses, d'actions, de dates, un outil collaboratif présentant de façon différente les offres de formations, des maquettes, des éléments organisés permettant un travail et qu'il serait possible d'enrichir avec le temps, serait très utile.

**M. CHAUVIGNE.-** Ces propositions, qui semblent répondre aux problématiques évoquées ce matin, permettront aussi de définir un vrai programme de travail ; discuter de tel aspect est bien, mais construire une réflexion dans le temps paraît encore plus riche. En outre, cela donnerait la possibilité à ce Conseil d'échapper à la critique que l'AERES lui a renvoyée, et d'avoir une position beaucoup plus proactive et une réflexion stratégique à l'égard de ce que propose la Direction de l'établissement. Pour moi, c'est bien la valeur ajoutée d'un Conseil.

**M. DAB.-** Tout cela semble le bienvenu, les ordres du jour peuvent être préparés avec les deux vice-présidents par conférence téléphonique. Quant à toucher à la composition de l'instance en faisant entrer un non élu...

**M. LEGROS.-** Non, il serait également élu.

**M. DAB.-** Dans cette période de réflexion autour d'un certain nombre d'activités de l'École, je ne suis pas sûr que l'on puisse faire une liste exhaustive de travail pour les prochains mois. Mais nous pourrions choisir un ou deux sujets qui nous amèneraient jusqu'à l'automne, à compléter lors de notre réunion de juin.

Pour notre réunion du 12 juin à Paris, nous pourrions reprendre de façon approfondie le compte rendu de notre séminaire de prospective, accompagné du papier que Victor Rodwin.

**Mme DUCOS.**- Sur le séminaire, sauf erreur, la seule note de compte rendu dont nous disposons est celle de Philippe. J'ignorais que Victor avait rendu quelque chose, mais peut-être cela ne répond-il pas tout à fait aux attentes.

**M. DAB.**- C'est un document de travail que nous pouvons livrer comme tel.

**Mme DUCOS.**- Par ailleurs, des réflexions sont en cours à l'École sur l'offre de formations. Nous avons débattu au comité de Direction et des documents de travail existent en interne, que nous pourrions discuter ou approfondir, peut-être dans le domaine Santé environnement.

**M. DAB.**- Oui, puisque nous avons dit que nous reviendrions sur le sujet jusqu'à ce que le dossier soit bouclé.

**Mme DESSEIN.**- Un travail est effectivement en cours sur l'offre diplômante. Reprendre par domaine serait très complémentaire de ce travail. Nous pourrions communiquer les premiers éléments de recensement, tableaux et critères afin que vous puissiez réfléchir à tout ce qui entoure la santé environnement, avec une vision globale de l'offre. Ce qui permettrait d'alimenter le groupe de travail sur la formation dès qu'il se mettra en place.

**Mme DAN.**- Un conseil d'orientation des formations en santé environnement se tiendra le 20 juin, il n'est peut-être pas opportun de remettre le sujet en débat avant.

**M. DAB.**- C'est peut-être l'inverse justement.

**Mme DAN.**- Cela pose la question de l'articulation entre le conseil d'orientation des formations et le CF.

**M. DAB.**- Cela ne peut qu'alimenter votre réflexion, sans préjuger ce que seront les orientations prises par la tutelle et la Direction.

**M. CHAMBAUD.**- De manière plus générale, cela semble une orientation très utile qui va nourrir les travaux. Je rappelle que nous démarrons le COP, dans cette première phase, les éléments ne sont pas stabilisés mais on voit les grandes thématiques sur lesquelles s'investir. Vous aurez ces propositions pour le prochain CF puisque nous devons produire un premier jet vers le 10 juin. Parmi tous les sujets, il serait très étonnant de ne pas trouver Santé environnement. Je ne sais pas si vous pourrez vous saisir de ces trois, quatre ou cinq sujets, mais c'est ce que nous mettrons sur la table. Et vos réflexions sur ces grandes orientations nous seront utiles pour décliner et étoffer tous ces thèmes.

Je souhaite aussi insister sur toutes les questions autour des nouvelles formes de pédagogie, comme Internet. Un coup d'accélérateur est en train de se faire et je trouverais dommage que vous ne puissiez pas nous éclairer sur le sujet. La diversité des gens autour de la table permettra de voir ce vers quoi nous pouvons nous orienter, plus nous aurons d'avis sur le sujet, mieux ce sera.

**M. DAB.**- Sur ce dernier point, je crois que des travaux sont engagés.

**Mme DESSEIN.**- Il existe deux documents de base : une étude de Michelle Legeas sur la formation à distance, et un rapport sur la possibilité de créer un *learning center* à l'École. Les deux étant complémentaires. Des projets de la toute nouvelle Direction de la recherche et de l'innovation pédagogique peuvent vous être présentés et alimenter la discussion. Laurence Malpot conduit également une expérimentation de formation que l'on peut qualifier à distance. Ces expériences en démarrage pourraient permettre d'enclencher la discussion.

**M. LEGROS.**- Il serait utile de le voir au séminaire, avec un ou deux analystes extérieurs. Je suis très frappé du développement de la formation en ligne dans les universités américaines qui semble connaître une accélération. Nous aurions une ou deux conférences de débat le soir, et nous travaillerions le lendemain sur la base de l'expérience de l'École.

**Mme DESSEIN.**- Il serait effectivement intéressant de voir des expériences concrètes.

**Mme JABOT.**- Vous proposez d'avoir une réflexion sur les formations par domaine, peut-être cela inclut-il la réflexion sur les formations par catégorie, à savoir : formation statutaire, formation continue, master universitaire, mastère spécialisé, certificat, diplôme d'établissement ? Peut-on avoir en parallèle une réflexion sur les thématiques des formations et par type de public ?

**M. DAB.**- Je ne suis pas sûr de bien comprendre.

**Mme DESSEIN.**- Il s'agirait de ne pas prendre la formation diplômante et la formation statutaire de l'autre, et essayer de voir la cohérence par domaine.

**Mme JABOT.**- Oui, et voir la pertinence de chacune des offres spécifiques de formations, que ce soit master, mastère spécialisé ou autres.

**M. DAB.**- Souhaitez-vous que nous prenions une catégorie de métiers à chaque séance et analyser l'offre de l'École dans toutes ses composantes ?

**Mme JABOT.**- Non, il s'agit, à l'analyse des formations par domaine, de mener une réflexion globale sur ce que nous avons en termes de formations universitaires, statutaires, quelles en sont les nuances, et leur adaptation aux différents besoins des publics pour voir la cohérence de l'ensemble.

**M. CHAMBAUD.**- Dans notre réflexion sur les groupes dont j'ai parlé ce matin, celui de la formation comprend tout, c'est-à-dire formation initiale, formation continue, formation statutaire, formation diplômante. Voir comment articuler ces différents types de formations est un enjeu très fort pour l'École.

**M. DAB.**- Sur la question des comptes rendus, j'avais cru comprendre qu'il existait une demande pour un verbatim et non un relevé de conclusions, notamment de la part des organisations syndicales. Ce point a-t-il évolué ?

**Mme PLAISANT.**- Pour les points pour avis, il est toujours important d'avoir le détail de ce qui a été discuté et argumenté. Peut-être peut-on simplifier les comptes rendus en faisant quelque chose de précis pour les avis et des synthèses pour les points d'information.

**M. MARIN.**- Il paraît difficile de réaliser un compte rendu à double fond. Cela étant, nous pouvons peut-être faire une synthèse reprenant à la fois l'exposé des motifs et la conclusion à laquelle nous sommes arrivés avec les différents arguments, à adjoindre au verbatim et à approuver en même temps que le procès-verbal.

**M. LEGROS.**- Essayons cela pour le prochain.

**M. DAB.**- Pour le 12 juin, prévoyez-vous des dossiers spécifiques ou pouvons-nous faire une séance de réflexion prospective à partir des éléments évoqués tout à l'heure ?

**Mme MAIGRET.**- J'aimerais que l'on fasse un tableau récapitulatif de toutes les formations statutaires et de l'argent donné pour elles par l'Etat, de toutes les formations universitaires et les formations continues avec, en face, ce que cela rapporte et coûte, c'est-à-dire les droits d'inscription, etc. Je l'ai demandé plusieurs fois et je ne l'ai jamais vu. Je m'intéresse à une chose bien particulière.

**M. DAB.**- Le groupe de travail sur la formation ne va-t-il pas avoir à se pencher sur cela ?

**Mme DESSEIN.**- Il faudrait avoir une comptabilité analytique extrêmement détaillée pour pouvoir vous fournir ces éléments, que nous n'avons pas encore. Les ressources qui proviennent des subventions, contributions ou ressources propres ne sont pas affectées, sauf celles provenant des contrats de recherche.

**Mme MAIGRET.**- Mais pour les formations statutaires ?

**Mme DESSEIN.**- Il y a une subvention de l'État...

**Mme MAIGRET.**- Oui, pour former les corps.

**Mme DESSEIN.**- Je m'élève contre cela depuis maintenant deux ans. L'École a un fonctionnement général et des missions générales ; le ministère ne donne pas une subvention de tant à affecter à telle ou telle formation. Sinon, des pans de l'École ne pourraient pas être financés.

**Mme MAIGRET.**- Dans ce cas, nous le saurons.

**Mme DESSEIN.**- L'École a une mission globale, vous ne pouvez pas dire que telle subvention sert à financer telle chose et pas telle autre, de la formation et pas de la recherche. Ce n'est pas possible.

**Mme MAIGRET.**- Je ne savais pas que l'argent donné pour la formation des fonctionnaires était destiné à la recherche.

**M. DAB.**- Nous n'allons pas entrer dans ce débat ici et maintenant, nous discutons de ce qu'il convient de mettre à l'ordre du jour du 12 juin.

**Mme MAIGRET.**- Cela semble pourtant être un problème.

**Mme PLAISANT.**- Qui concerne davantage le Conseil d'administration.

**M. MARIN.**- Nous avons prévu de vous présenter la maquette du Master of public health, mais Martine Bellanger ne pouvait être présente. Il serait d'ailleurs intéressant d'avoir à chaque CF la présentation approfondie d'un programme de formation.

**Mme MAIGRET.**- Si je comprends bien, ce que je demande n'est pas possible.

**M. DAB.**- En tous cas, ce n'est pas à l'ordre du jour du 12 juin.

↳ *Après discussion, les prochaines séances du Conseil des formations sont fixées les :*

- 12 juin à Paris (retour sur le séminaire de prospective, discussion sur les axes stratégiques préidentifiés par la Direction, exposé sur le programme de Master de santé publique) ;
- 17 et 18 septembre à Rennes (séminaire, intervention d'experts sur la formation à distance) ;
- 20 novembre à Paris.

## **7. Projet de loi ESR, logique d'accréditation et habilitation des diplômes**

**M. MARIN.**- Nous avons été invités, dans le cadre des réunions des vice-présidents des CEVU de Sorbonne Paris Cité, à une réunion avec la DGESIP sur le "maquettage" de la nouvelle procédure d'habilitation et d'accréditation des diplômes. Je souhaitais porter à la connaissance du CF les grands axes de cette réforme qui sont dans le prolongement de ce que nous avons évoqué ce matin.

Il n'y aura plus une simple habilitation du diplôme, mais une démarche d'accréditation de l'offre réalisée par l'AERES, ou la structure équivalente, pour chaque établissement d'enseignement, soit dans le cadre actuel, soit dans le cadre d'un regroupement de type PRES. Cette démarche portera sur l'analyse de la cohérence du portefeuille de formations de chacun des "fournisseurs" de formations, pour en voir les éventuelles redondances ou incohérences. D'où l'intérêt de notre discussion sur le pôle santé environnement et l'examen des diplômes.

Les critères retenus portent sur : la composition des équipes pédagogiques ; l'environnement ; la formation ; son adossement à la recherche ; les innovations pédagogiques ; l'insertion professionnelle ; sa soutenabilité budgétaire ; les outils de pilotage.

Cette démarche pourrait concerner la vague E, c'est-à-dire les établissements en renouvellement de leur autorisation à partir de 2015.

La démarche d'habilitation des diplômes continue, en cohérence avec la démarche d'accréditation des organismes de formation. Il existe à ce jour 1 400 mentions de licences ; 1 800 mentions de masters ; 6 000 de spécialités, l'objectif est de réduire à 42 mentions de licences, 300 mentions de masters. L'habilitation ne se fera plus par spécialité ; aujourd'hui 6 000 masters font l'objet d'une habilitation, qui se fera maintenant sur les mentions.

Il s'agit de reconfigurer une offre de formations foisonnante, de la regrouper dans des entités homogènes, et de ne plus avoir à chaque spécialité ou sous-spécialité son diplôme. Les mentions seront accompagnées d'une annexe qui décrira chacune des spécialités ou chacun de diplômes à l'intérieur de la spécialité concernée.

Le périmètre des écoles doctorales entrera également dans ce nouveau champ d'accréditation et d'habilitation.

La DGESIP a sollicité le PRES SPC pour "tester" les idées. Ce que je vous présente est à l'état de réflexion ; la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche n'a pas encore été votée par le Parlement. Nous ne sommes que dans la mise en oeuvre de ce que pourrait être le dispositif législatif. Cela étant, il sera intéressant de revoir l'ensemble de notre offre de formations et sa cohérence.

**Mme MAIGRET.**- Pouvez-vous donner plus de précisions sur la soutenabilité économique ?

**M. MARIN.**- Si j'interprète ce qui nous a été indiqué, je pense qu'un master qui n'aurait que 8 inscrits aura peu de chance d'être considéré comme viable économiquement. On ne nous a pas donné de chiffres. Nous avons vu dans la presse spécialisée le chiffre de 15 par formation, mais ce n'est pas du tout officiel.

**Mme DUCOS.**- Nous n'avons pas tous la même connaissance de ce qu'est la mention et la spécialité, pourrions-nous avoir quelques exemples pour éclairer tout le monde ?

Par ailleurs, la plupart de nos masters étant cohabilités, quelles seraient les implications si c'est la mention qui est habilitée ? Et quelle est notre responsabilité pour toutes les autres spécialités qui peuvent dépendre d'une même mention ?

**M. MARIN.**- Par exemple, les diplômés peuvent avoir la mention de santé publique, et à l'intérieur de cette mention, nous avons plusieurs masters filiarisés par spécialité ou par sous-spécialité. La mention est une appellation générique qu'ils veulent ramener à un degré d'agrégation relativement important. La spécialité, c'est le contenu des enseignements ; il peut y avoir un tronc commun et un élément de spécialité.

Je n'ai pas évoqué un point extrêmement important qui renvoie à la logique de politique de sites et de cohabilitation. Il est vraisemblable que l'on demandera aux établissements d'enseignement supérieur de n'avoir qu'un partenariat, par exemple dans ce qu'est le PRES actuellement. On ne pourra plus avoir de bi-appartenance à deux PRES. Ils ont évoqué, sans que ce soit extrêmement précis, des regroupements de communautés des universités dans une logique territoriale.

Enfin, dans la mesure où les mentions seront maintenant habilitées, cela interroge notre politique de cohabilitation qui était basée sur l'opportunité d'association avec plusieurs établissements. Le CODIR a commencé à évoquer cette question.

**Mme DESSEIN.**- Le COP "14-18 " va s'inscrire dans le contrat global avec le PRES ou la communauté d'universités dans laquelle nous serons partie prenante. On ne pourra pas avoir deux contrats, par exemple dans le cadre du PRES Sorbonne Paris Cité et de l'UEB. Il va falloir déterminer un choix de politique de sites.

Pour ce qui concerne les masters, même si nous sommes dans le PRES, j'ai compris que la cohabilitation avec l'université de Rennes était possible. Cela ne remet pas en cause les cohabilitations en dehors de la communauté d'universités à laquelle vous êtes rattaché ; être dans la communauté scientifique de Sorbonne Paris Cité n'empêche pas la cohabilitation avec Rennes. J'ai aussi compris qu'il y aurait une accréditation de l'offre globale de formations par établissement, même si je n'ai pas encore bien saisi comment tout cela allait s'emboîter.

**M. CHAUVIGNE.**- Il y a quand même bien l'idée d'une accréditation par regroupement d'établissements, et non par établissement, l'objet principal étant de rendre cohérente les politiques de sites en matière de formations et de recherche. Et donc, s'agissant de la mention santé publique, nous proposons aujourd'hui une spécialité de master international en santé publique (MPH), mais ce sera donc une spécialité du master de la mention qui sera située à Sorbonne Paris Cité. En quelque sorte, ce sera un master habilité pour SPC dans lequel nous serons inscrits mais plus en cohabilitation.

Par contre, la cohabilitation qu'évoquait Catherine Dessein pourra continuer à se faire avec d'autres établissements. Mieux encore, cela ne limite en rien les possibilités de l'établissement d'avoir des contrats ou conventions avec d'autres établissements, tant en matière de recherche que d'enseignement supérieur. Sinon ce serait très enfermant. J'avais interrogé Jean-François Girard à propos de la filière Environnement santé et sur le risque que notre inscription dans Sorbonne Paris Cité nous coupe des investissements pour l'IRSET au plan régional, et il m'a répondu que cela ne posait aucun problème.

**M. MARIN.**- Il faut préciser que tout ceci est analysé dans le cadre de la démarche d'accréditation globale de l'offre de formations de l'établissement ou du regroupement d'établissements. C'est un élément très important.

**M. LEGROS.**- La note sur laquelle vous vous appuyez date de février, et l'étude d'impact a été réalisée dans le cadre de la préparation de la loi, articles 20 et 21. Je trouve que les députés mettent beaucoup l'accent sur le regroupement de sites, il faudra être très attentifs à l'évolution du texte.

**M. CHAUVIGNE.**- On peut même dire que c'est l'effet d'une politique qui s'étale sur près de vingt ans ; tous les gouvernements ont essayé d'arriver à cet effet.

**M. DAB.**- Si on parle d'une première lecture, c'est au mieux à la rentrée 2015.

**Mme DESSEIN.**- Plutôt 2014, dès lors que la loi est parue, les communautés d'universités ont un an pour mettre en place les structures correspondantes. La loi devrait sortir soit en juin soit en septembre, et la signature des

contrats de l'ensemble des communautés d'établissement devrait se faire un an après. Je crois même qu'un premier contrat est signé dans ce cadre à Nancy.

**M. DAB.-** C'est compliqué pour les établissements multisite. Je me demande s'il ne faut pas prévoir un jeu d'amendements. Je le dis car c'est l'interrogation du CNAM, nous avons 22 établissements en France, et si on nous dit que nous devons faire partie d'un seul PRES, nous ne saurons pas faire.

**Mme MAIGRET.-** J'avais soulevé le problème lors de l'adhésion au PRES Sorbonne Paris Cité par rapport aux habilitations avec Rennes.

**M. DAB.-** Je ne comprends pas bien la logique de ce verrouillage, car les établissements sont rarement des entités homogènes, beaucoup de raisons expliquent que l'on puisse faire alliance avec une équipe et une autre dans tel autre domaine.

**Mme MAIGRET.-** Un certain nombre d'étudiants et de fédérations d'étudiants se plaignent d'être obligés de voyager d'un bout à l'autre de la France tout le temps car cela leur revient cher.

**M. DAB.-** Merci pour cette information, c'est un dossier qu'il faudra suivre car il a des implications.

## **8. Programme de formation sur l'animation territoriale en direction des agences régionales de santé**

**Mme MALPOT.-** Les éléments qui vous ont été communiqués s'inscrivent dans la suite des échanges lors du précédent Conseil des formations, à l'occasion duquel vous étiez revenus sur la question de l'animation territoriale et des travaux de consultation à mettre en place. Je passerai ensuite la parole à Valérie pour compléter sur la partie formation initiale. Mes propos s'inscrivent essentiellement sur la partie formation continue et pour le public des ARS, l'idée étant de vous transmettre des premières briques et de prolonger le débat si vous le jugez utile.

Concernant ce qui a été fait en matière de formation continue à destination du public ARS, ce qui vous est transmis aujourd'hui a été travaillé sous l'égide du Secrétariat général des ministères sociaux et de la DRH, sous la responsabilité de Myriam Revel qui a accepté que l'on communique au CF les documents de bilan sur la partie animation territoriale.

Ces documents de synthèse ont été élaborés suite à plusieurs réunions avec des représentants d'ARS, de directions d'administration centrale, l'EHESP et l'EN3S. Les écoles ont élaboré un catalogue de formations continues conjoint, dans lequel ont été intégrées des propositions de formations portant sur la thématique Animation territoriale. Il me semble important de souligner quelles compétences recouvre cet intitulé d'animation territoriale, quelles sont les attentes des employeurs et des agents à qui cette mission d'animation territoriale est confiée au regard des compétences acquises, et les attentes de leurs interlocuteurs de terrain.

Des programmes vous ont été transmis dans le petit catalogue ARS, monté conjointement avec l'EN3S. L'idée était surtout de proposer aux ARS de mettre en place des formations sur mesure, dans la suite des travaux qu'elles avaient déjà pu mener en matière d'animation territoriale. Notamment, le groupe de travail avait fait ressortir que chaque ARS avait fait des choix d'organisation et de répartition des tâches différents en fonction de leur territoire et de leur organisation hiérarchique.

Aujourd'hui, c'est essentiellement sur les formations sur mesure que l'on a des activités en matière de formation continue vis-à-vis des ARS. Sept ARS nous ont sollicités ou mis en concurrence dans le cadre d'appels d'offres. Il semble important de souligner qu'en matière de formation continue, nous avons agi dans des calendriers contraints, avec des appels d'offres ou des demandes de proposition de formations sur l'année 2013, voire en 2014.

Par ailleurs, sur les publics visés, les demandes varient vraiment en fonction des ARS. Pour certaines, on s'adresse au comité de Direction, en intégrant des représentants du siège et les délégués territoriaux. Sur d'autres, notamment où l'on fait un nombre de sessions important, on va former dans chacune des délégations territoriales des équipes d'une dizaine ou une quinzaine de personnes. Cela dépend de la configuration de l'ARS.

Le grand point commun qui ressort des demandes, c'est la nécessité d'associer plusieurs briques de compétences, qui étaient avant traitées dans des formations séparées. Il existe une demande sur la capacité à élaborer un diagnostic sur le territoire, sur la maîtrise non pas des systèmes d'information mais de l'utilisation de ces outils

sans forcément aller en profondeur. Il en existe une autre sur la partie gestion de projets, management, management des équipes amenées à faire de l'animation territoriale. Enfin, une autre concerne le travail avec les acteurs de terrain, qui va de la construction d'argumentaires, de la communication à la négociation, la posture vis-à-vis des élus.

Je n'ai pas eu l'accord des ARS pour vous remettre les programmes détaillés car nous sommes en cours de construction avec chacun.

Sur chacune des formations mises en place, nous avons travaillé à monter l'équipe pédagogique et les supports avec les départements, avec l'institut du management sur la partie communication, négociation, compréhension, présentation du paysage, notamment avec Sophie Burlot-Tual, l'enseignant référant pour l'IDM, avec Jean-Marie André pour le département SHS, François Petitjean, responsable du mastère spécialisé en collaboration avec CNAM-Pasteur qui a une branche animation territoriale, et avec l'équipe Santé environnement en lien avec ce qui est proposé dans le cadre du mastère spécialisé Santé environnement, enjeux pour le territoire et l'entreprise.

Aujourd'hui, les équipes d'intervenants sont pilotées par des enseignants, avec l'appui de la Direction du développement et de la formation continue. Les intervenants sont, soit des consultants spécialistes des systèmes d'information, des contributeurs au Secrétariat général des ministères sociaux mais qui ne sont plus à la construction des programmes régionaux de santé, puis des personnes en poste au sein d'observatoires régionaux de santé.

**Mme JOUET:** Ce sujet de l'animation territoriale a pris une place particulière dans nos différents parcours de formation, qu'il s'agisse de la formation initiale des inspecteurs ou de la formation statutaire des inspecteurs principaux, pour lesquels on revient sur cette notion d'animation territoriale pendant le parcours de formation d'adaptation à l'emploi. Nous avons construit ce temps pédagogique en lien avec l'équipe pédagogique, mais aussi par les travaux auxquels l'École a contribué avec la DRH sur les compétences dans le champ des ARS mais aussi de la cohésion sociale.

Pour la formation initiale des IASS, cette notion est abordée en fin de parcours, comme notion spécifique et posture attendue de l'inspecteur de l'action sanitaire et sociale. Pour autant, cette démarche de formation intégrative renvoie à un certain nombre d'informations, de connaissances et de compétences acquises dans l'ensemble du parcours de formation de 18 mois. Pour nous, l'animation territoriale renvoie à une bonne connaissance des acteurs, des enjeux, des réseaux, des inter-relations entre les acteurs, du positionnement des IASS. L'animation territoriale est traitée en fin de formation, à partir du moment où l'on a l'ensemble des repères sur les différents mécanismes de régulation, les différentes postures et l'environnement dans lequel évolue les inspecteurs de l'action sanitaire et sociale.

S'agissant des compétences développées à l'occasion de cet enseignement sur animation territoriale, je rejoins ce que disait Laurence à propos des programmes construits en formation continue. Pour les IASS en formation initiale, au-delà des connaissances, de l'environnement et des différents mécanismes de régulation, l'animation territoriale aura permis avant l'acquisition de compétences par rapport aux outils. On aura abordé les contrats locaux de santé, toutes les démarches d'approche territoriale. Dans une démarche méthodologique, on aura abordé la conduite de projets, et toute l'approche par rapport aux systèmes d'information, aux diagnostics territoriaux, et comment on passe des différentes données et informations à un diagnostic à l'échelle d'un territoire.

Enfin, on aura aussi traité tout l'aspect posture, communication, négociation avec les acteurs, avec des élus et animation du débat public. Cette notion ayant été largement sollicitée dans le cadre des groupes de travail auxquels nous avons participé au niveau national début 2012. Nous avons introduit dans cette démarche de formation la notion d'animation du débat public et de conduite de réunions.

Voilà pour ce qui concerne la formation initiale des IASS et cette notion d'animation territoriale. Bien évidemment, cela se fait en lien et en alternance entre des enseignements à l'École et des commandes faites à l'occasion des différents stages que les inspecteurs vont avoir à réaliser en ARS et cohésion sociale.

**Mme BLOCH.-** Pour compléter, nous avons été sollicités dans le cadre de l'animation territoriale pour le plan Alzheimer par la CNSA afin de reprendre la formation des pilotes MAIA. L'idée est de reprendre la formation tel que et de monter un diplôme universitaire avec Rennes I pour pouvoir former ces pilotes MAIA mais aussi des acteurs ayant le même type d'action, par exemple pour les plans Cancer, AVC, etc.

**M. CHAUVIGNE.**- Ce dossier est particulièrement intéressant pour un CF car il interroge la manière dont une institution comme la nôtre peut traiter de compétences émergentes et construire une offre y répondant. Le dossier était constitué de deux parties très structurées : l'élaboration de la demande à partir des ARS et d'un groupe de travail ; la présentation d'une offre de formations.

À la première lecture, je n'ai pas trouvé ce que je pensais, c'est-à-dire la définition de compétences émergentes singulières spécifiques. Au contraire, j'ai revu un ensemble de compétences très génériques, j'arrivais difficilement à distinguer l'animation territoriale des compétences auxquelles nous formons depuis des années à l'EHESP, et que l'on appelait animation des politiques publiques.

J'ai donc fait une recherche sur Internet qui m'a appris que l'appellation "animation territoriale" est en discussion, les agents eux-mêmes ne s'y retrouvant pas. La fonction elle-même est peu stabilisée et peu homogène car chacun interprète ce qu'elle recouvre de façon différente selon les territoires. Ce qui ne facilite pas la perception d'une compétence spécifique commune et partagée qui permettrait de penser un programme de formation adapté. Internet nous apprend aussi que le cadre d'emploi de la fonction publique territoriale correspond justement à l'animation territoriale. L'animation territoriale correspond à un cadre d'emploi de la fonction publique territoriale.

On découvre que l'animation territoriale est aussi développée dans d'autres ministères, celui de l'Emploi et de la Formation professionnelle dans le cadre d'interventions visant à favoriser le retour à l'emploi. On retrouve cette idée centrale, qui peut nous intéresser pour, cette fois-ci, faire une analyse de la demande. Ensuite, on trouve un master d'ingénierie en animation territoriale dont il est dit qu'il forme au diagnostic et au positionnement stratégique, et que l'on forme des experts à la conception et la gestion de projets complexes, comme le management de réseau. Élément intéressant à travailler.

J'ai trouvé une description qui correspond à ce que j'ai perçu dans les descriptifs des ARS, et recouvrant quatre grandes compétences :

- Élaboration d'un diagnostic partagé. On comprend qu'intervenir au niveau d'un territoire, c'est intervenir auprès de différents acteurs qui ont leur logique d'intervention propre, des intérêts à défendre. Cette construction ne se réduit pas à la production de base de données.
- Élaboration et coordination de programmes d'action adaptés aux priorités. On trouve de manière sous-jacente l'idée que l'on est bien sur des programmes et un ensemble de projets à piloter, avec un suivi multiple.
- Le conseil et l'accompagnement.
- La formation et la communication.

On trouve un corps de compétences dont on pourrait dégager une spécificité, avec l'idée d'un management inter-institutionnel pour mener à bien cette fonction d'animation territoriale. Un management visant à faire converger des logiques d'acteurs au service d'une politique, différant de celui consistant à gérer un établissement en propre. On comprend tout l'intérêt de bien spécifier cette compétence, dont on peut même supposer qu'elle serait plutôt celle des seniors. Or, on a l'impression que des agents seraient en charge de situations pour lesquelles ils n'ont pas toujours l'ensemble des compétences.

L'un des tableaux remis recense l'ensemble des besoins de formations qui ont été présentés par les ARS. Mais il s'agit d'une approche uniquement thématique, alors que l'on s'attendrait à la voir structurée par compétences à acquérir. Par exemple, on trouve l'entrée "connaissance générale des institutions des collectivités territoriale et de l'assurance maladie". On se dit que la question n'est peut-être pas celle de la formation mais simplement de l'accès à l'information. Les gens sur le terrain peuvent aller chercher par eux-mêmes ce genre d'éléments d'information, sans passer par un temps de formation.

En revanche, on trouve plus loin l'idée qu'il va falloir développer des capacités personnelles. On se demande d'ailleurs pourquoi "savoir être" est renvoyé à la sociologie des organisations. Mais on comprend bien qu'il s'agit d'expression d'agents de terrain qui n'ont pas forcément la représentation exacte des compétences qu'ils ont eux-mêmes à développer. Or, le problème est que l'on ne trouve nulle part quelque chose relevant de l'analyse de la demande. Comme ce travail auquel je me suis livré pour essayer de comprendre de quoi il est question en matière de développement de compétences. De ce fait, la réponse donnée en matière de formation se base sur la demande formulée, par traitement thématique, mais où l'on ne se retrouve pas complètement.

Ce dossier interroge non seulement notre pratique comme école de formation mais aussi celle du ministère. L'École a une capacité d'analyse de la demande, la simple organisation d'ateliers ne permet pas de déterminer les besoins en développement de compétences, il faut un travail d'interprétation. Voilà un exemple de co-construction qu'il faudrait développer avec le ministère et d'analyse conjointe du sens exact de la demande.

**Mme MAIGRET.**- C'est le résultat de la rapidité à laquelle il a fallu mettre cela en place pour les agences.

**M. CHAUVIGNE.**- Les enseignants ayant participé à ce travail ont effectivement parlé d'une pression du temps, et qu'on leur avait demandé d'arriver très vite à des conclusions.

**M. MARIN.**- La construction des demandes est aussi fonction de la méthode adoptée. La création d'un conseil d'orientation des formations, qui nous associerait avec les ministères donneurs d'ordre et les milieux professionnels au sens large, nous permettra de dépasser la simple demande d'instrument par secteur d'activité, alors que le sujet doit être plus approfondi et reposer sur une logique des compétences à acquérir. Notre expérience avec la DRH du ministère des Affaires sociales sur le COF Environnement est positive en ce sens.

**M. DAB.**- Après de qui cette instance est-elle placée ?

**M. MARIN.**- C'est une instance interne de l'École organisée avec les pouvoirs publics, et qui a pour vocation d'alimenter les réflexions du CF.

**Mme DAN.**- Lorsque nous avons organisé ces ateliers, il y avait urgence à répondre à un besoin. Une enquête avait remonté la souffrance d'agents en ARS estimant qu'ils n'étaient pas suffisamment formés. Je souhaitais justement remercier l'École pour sa réactivité et sa capacité à mettre en oeuvre rapidement une réponse à ces besoins de formation. Après cette première étape, il faut élaborer quelque chose de plus complet.

**M. CHAUVIGNE.**- Ce qui peut le mieux fonctionner est ce qui est mis en place pour la formation continue et qui consiste à analyser sur place, à condition de travailler sur le sens même des compétences à développer. Au vu de la dispersion apparente des attentes chez les différents opérateurs, c'est sans doute la formule la plus convaincante.

**Mme MAIGRET.**- Le malaise remonte à la construction même de ces agences, on a réuni des gens et le rythme était extraordinaire. Dans ces conditions, on ne peut pas faire quelque chose qui tienne. Quelques-uns y arrivent mais la majorité d'entre eux sont noyés sous des piles de papiers qui arrivent toutes les semaines ; ils finissent pas décrocher très vite et attendent que cela passe.

**Mme COURTOIS.**- Le sujet peut paraître encore jeune mais il peut concerner un certain nombre de professionnels dans l'établissement, notamment les directeurs d'hôpitaux, les D3S. Les chefs d'établissement sont de plus en plus en situation de devoir poser un diagnostic de territoire, confrontés à des problématiques inter-institutionnelles, de coopérations souvent complexes, ont un rôle d'animation de professionnels de santé très divers, en articulation avec les délégations territoriales et les ARS. Le sujet peut être étendu à la formation continue. Sans parler du débat actuel autour de cette notion de service public de territoire. Le sujet est intéressant car des attentes vont émerger assez rapidement de l'ensemble des professionnels.

**Mme MAIGRET.**- Et derrière, la souffrance au travail !

**M. SLAMA.**- Le rôle de l'École est d'aller plus loin que cette réponse à un malaise. Par exemple, les découpages territoriaux, entre ARS et régions, rendent plus ou moins facile l'animation territoriale. L'un des axes serait de s'interroger sur cette animation en fonction des découpages, en intégrant tous les acteurs que sont les ARS, les établissements, les Conseils généraux et les différentes partenaires.

L'autre aspect concerne les outils et les contrats. Derrière cette animation territoriale, il est attendu la production d'un certain nombre de supports, notamment une politique contractuelle. Or, les agences ou acteurs de terrain sont perdus avec ces contrats, ce à quoi ils sont censés servir, sans compter que l'on peut avoir des contrats dans le cadre de la politique de la ville, des contrats locaux de santé amenés par l'ARS et d'autres types de contrats pour des territoires différents, avec des calendriers et des acteurs différents.

**Mme JABOT.**- Ce parcours territorial de santé s'inscrit dans le mastère spécialisé de santé publique, et cette formation continue a été faite dans l'urgence pour répondre aux besoins des professionnels sur la question de l'animation territoriale, dans une vision institutionnelle du point de vue de l'ARS.

J'en reviens donc à l'articulation entre les différents produits de formation. Ce mastère spécialisé, normalement dévolu à des professionnels de santé davantage en position de direction ou de management, comprend un parcours de 5 semaines durant lequel on essaie de clarifier les politiques territoriales, l'animation territoriale, les programmes territoriaux, etc. Or, il y aurait un lien à faire entre une formation de type mastère où l'on essaie de clarifier le concept et ces formations sur le terrain. D'autant que les professionnels inscrits dans les masters professionnels sont supposés avoir des postes en cohérence avec la formation acquise, ce qui doit profiter à leur évolution de carrière. Or, cette adéquation n'est pas avérée.

Donc, comment faire pour mieux sensibiliser les décideurs dans les ARS afin que les personnes à responsabilité au sein des structures puissent suivre ces formations de type mastère, et articuler un peu mieux ces deux types de formation ?

**M. DAB.-** C'est "LE" sujet majeur pour la santé publique en France. Elle ne doit pas se limiter à faire de grands plans avec le ministère central ; c'est vraiment sur le terrain que l'on gagne ou que l'on perd les batailles de la santé, et qu'on lutte contre les inégalités. Dans les évaluations des politiques de lutte contre les inégalités de santé, très peu de mesures macro fonctionnent. Et il n'existe pas de programme de formation sur la manière d'éradiquer la pauvreté. Contrebalancer le poids des facteurs de risques qui pèse plus sur certains ne peut se faire que sur le terrain. C'est le maillon faible de la santé publique en France, et ce, alors que beaucoup de progrès ont été faits ces dernières années sur l'expertise et d'élaboration des politiques.

Chaque fois que j'ai à conseiller des ARS sur des dossiers, on voit d'abord une difficulté pour nos professionnels de terrain à définir et affirmer leur identité. Le choix de l'"animation territoriale" s'impose à nous dans le contexte actuel, mais pourquoi ne pas parler d'action ou d'intervention par exemple ? Il est difficile d'avoir une identité professionnelle forte avec une casquette d'animateur, et donc de s'imposer auprès de leaders locaux pour faire de la santé publique sur le terrain. En outre, les leaders locaux étant souvent des médecins libéraux, la capacité de faire alliance avec eux est absolument clé, et ceci doit faire partie des programmes de formation.

Une chose est clé dans le succès de l'action : le lien avec les professionnels du soin (médecins, infirmières, pharmaciens), comme s'il existait deux mondes différents : celui des institutions et celui des professionnels libéraux. Et cela peut jouer sur une chose aussi basique que les mauvais taux de couvertures vaccinales. Aujourd'hui encore, de jeunes enfants meurent dans notre pays de méningite tuberculose. Si l'on veut parler d'un document fondé sur les preuves, il n'y a rien à redire à la circulaire de la DGS sur la prévention par le BCG, mais elle est juste inconnue et inapplicable sur le terrain. Un chef de service de pédiatrie vous dira que l'abandon de la scarification a "tué" le vaccin.

Autre point, enseigner dans ce domaine en cours magistral me semble difficile. Il serait opportun que les ARS nous remontent quelques problématiques qu'elles ont rencontrées afin de construire des études de cas pédagogiques. Ce qui marche vraiment, ce sont les formations résidentielles intensives fondées sur des études de cas. Le cours IDEA soutenu par cette maison a changé la face de l'épidémiologie. Les études de cas sur site, en formule de séminaire, sont extrêmement puissantes, et je ne peux que vous encourager à le développer.

Toute dernière remarque, avez-vous des liens avec le CNFPT ?

**M. CHAUVIGNE.-** Nous en avons dans le cadre du réseau des écoles de service public, mais nous pourrions avoir des liens plus forts.

**M. DAB.-** Il serait indispensable d'en avoir pour ce programme. Mais je sais que c'est un peu compliqué.

**Mme JABOT.-** Les formations in situ sont intéressantes car cela permet d'avoir une masse critique de personnes travaillant sur le sujet, ce qui peut impulser du changement. Mais il ne faut pas abandonner pour autant les formations extérieures à leur lieu de travail, ici en l'occurrence, car le fait d'échanger avec d'autres régions les enrichit, leur permet de se décentrer et d'être plus perméables.

**M. DAB.-** D'autant qu'on le fait sur des études de cas dont le point de départ correspond à des situations réelles.

**Mme MAIGRET.-** Je vais être encore plus insolente que d'habitude, si on n'avait pas choisi les ARS sur le critère de la meilleure obéissance possible au ministère, nous n'en serions pas là. Il y a 25 ans, lorsqu'on faisait de la formation sur le Sida au Laos ou je ne sais pas où, on formait des gens qui n'avaient pas le niveau du certificat d'études, et cela marchait ! Il ne faut pas aller chercher midi à quatorze heures. Mais on a pris des gens qui savent très bien, qui déclinent du concept, et puis voilà !

**M. DAB.-** Ne soyez pas si pessimiste. Nous terminons notre tour de table.

**Mme PLAISANT.-** Sur le BCG, ce ne sont pas les médecins mais le ministère de la Santé qui a décidé que ce ne serait plus obligatoire.

**M. DAB.-** Je le sais puisque je suis pour quelque chose dans cette décision, mais l'abandon de la scarification pour l'intradermoréaction est une décision de laboratoires que l'on s'est laissé imposer.

**M. MARIN.-** Je reviens sur la nécessité de concevoir l'animation territoriale en incluant les acteurs. Avec la réforme HPST, les hôpitaux et les structures sociales et médico-sociales ont changé la nature dans leur positionnement et leur fonctionnement, la notion d'espace territorial est devenue prégnante. Lorsqu'on est directeur ou cadre dirigeant d'une équipe dans un établissement ancré dans un territoire de santé, cette contribution à l'animation territoriale est extrêmement importante. Il existe déjà un axe de formation initiale pour les élèves, il serait pertinent de développer une approche de territoire qui pourrait intégrer l'ensemble des composantes.

Par ailleurs, l'un des points d'entrée dans l'animation territoriale et le circuit de prise en charge, est le médecin généraliste de premier recours en est la clef de voûte. Si l'on ne réussit pas le point d'entrée pour la population, on aura des "pertes" dans l'accès au système de soin et même de prise en charge sociale et médico-sociale. Cela pose la question de la démographie médicale et de l'articulation avec les professionnels de santé libéraux.

**M. DAB.-** Le développement des maisons de santé est une opportunité de santé publique de ce point de vue.

**Mme PLAISANT.-** Ne peut-on pas changer le nom d'animateur territorial, qui choque beaucoup de professionnels ?

**Mme MALPOT.-** Le groupe de travail a passé un atelier à essayer de trouver un terme de substitution car la fonction d'animateur territorial évoque d'autres métiers et niveaux de fonction, en lien avec la partie cohésion sociale mais aussi collectivités. Le point qui ressortait était l'appropriation par l'agent de cette fonction et de l'appellation elle-même.

**M. DAB.-** Dans le domaine Santé travail, le vocable intervenant en prévention des risques professionnels correspond aujourd'hui dans les entreprises à une fonction très bien identifiée. Le terme d'IPRP est intégré et renvoie à des gens qui ne font pas qu'animer des réunions ; ils s'occupent des documents uniques d'évaluation des risques, conseillent les services santé sécurité, sont les interlocuteurs des chefs d'entreprise. Ils sont intervenants dans un référentiel de compétences assez complet.

**Mme BLOCH.-** Nous commençons à réfléchir, avec le comité de coordination des formations, à la construction d'une sorte de macro étude de cas qui permettrait de réunir les différents professionnels formés à l'École, afin de travailler sur des situations réelles avec des professionnels de terrain et se nourrir de la recherche. C'est un projet de longue haleine.

**M. DAB.-** Que veut dire macro étude de cas ?

**Mme BLOCH.-** C'est une sorte de programme regroupant plusieurs études de cas.

**M. DAB.-** Le problème de l'efficacité de la santé publique ne doit pas être porté que par les chefs, c'est important mais cela ne suffit pas. Si nos résultats en santé publique ne sont pas si bons que cela, c'est qu'il manque des troupes et des compétences sur le terrain, quantitativement et qualitativement.

**Mme MAIGRET.-** On a fabriqué l'inspecteur principal. À une époque, on demandait combien on avait d'IASS et d'IPAS à certains endroits car il fallait que le chef "commande". Je me souviens d'une jeune personne de 25 ans qui est arrivée et comme il n'y avait plus d'IASS, on lui a rattaché les médecins... Cela n'a pas duré longtemps !

## 9. Questions diverses

### Information sur le rapport d'auto-évaluation CEPH en français

**M. CHAUVIGNE.-** Ce rapport d'auto-évaluation, qui a été remis à l'organisme d'accréditation américain auprès duquel nous nous sommes engagés il y a deux ans, a été traduit en français fin 2012. Je voulais inciter les membres de ce Conseil à le lire attentivement car il rend compte de l'activité de l'EHESP au prisme du regard américain de ce que doit être une école de santé publique. Il présente un décalage de point de vue ; nos formations statutaires sont présentées comme des formations diplômantes, celles-ci comme de la formation

continue, etc. Les choix de présentation de notre offre nous ont conduits à cela, mais il contient beaucoup d'informations sur l'organisation interne, les ressources dont dispose cette institution, il serait intéressant d'y revenir lorsque nous travaillerons sur les orientations stratégiques.

**M. DAB.**- Ce sera une contribution utile à notre séance du 12 juin.

**M. SLAMA.**- La question de fond est de savoir à quoi sert cette démarche d'accréditation et quels en sont les enjeux ? Peut-être peut-on prévoir une introduction du sujet pour juin.

**M. CHAUVIGNE.**- Cette question a déjà été abordée puisque j'ai eu l'occasion de venir la présenter, vous pouvez en trouver trace dans les comptes rendus. Il faut savoir que la démarche est ajournée dans l'attente de la production d'un nouveau rapport puisque le CEPH a posé des exigences quant au contenu que nous lui proposons. Par ailleurs, certaines informations ne sont pas tout à fait exactes sur le fonctionnement actuel de l'institution, et qu'il convient de corriger. Se pose alors une vraie question : sommes-nous prêts à nous mobiliser pour faire ce pas et répondre vraiment à ce qui est écrit dans le rapport pour la fin de l'année ? Sinon, il faudra peut-être songer à changer notre fusil d'épaule.

Cette démarche sert à faire reconnaître l'institution sur un plan international, même si le CEPH n'est pas un organisme d'accréditation international puisque sa fonction est d'accréditer les formations en santé publique des écoles américaines.

**M. DAB.**- Avec l'évolution législative, l'exercice pourrait être utile dans la perspective où l'on va accréditer des établissements et non plus les diplômes. En tout état de cause, le développement d'une capacité d'auto-analyse de l'établissement, vu la vitesse d'évolution dans le monde de l'enseignement supérieur, n'est pas du temps perdu. Sur le reste, c'est un choix de Direction.

**Mme MAIGRET.**- J'étais contre à l'époque, maintenant que le plus gros du travail est fait, autant le finir.

**M. CHAUVIGNE.**- Oui, si nous le pouvons. Et ce n'est pas une réponse rhétorique.

**M. DAB.**- Si le CF est interrogé, nous nous pencherons sur le sujet.

Merci à tous de votre intérêt.

*(La séance est levée à 16 h 23.)*