

	<b>Procès-verbal validé</b> <b>Conseil des formations</b> <b>du 14 octobre 2016</b>	<i>Référence</i>	<i>PV</i>
		<i>Révision</i>	
		<i>Date d'application</i>	
		<i>Version</i>	

### Suivi des modifications

Révision	Modifications	Date
	Laurent Madec Arnaud Sandret Christine Sovrano	1 <sup>er</sup> décembre 2016

### Validation

	Rédigé	Vérifié	Validé
Date	4 nov. 2016	Novembre 2016	1 <sup>er</sup> décembre 2016
Prénom Nom (ou nom de l'instance)	DIXIT-SA	Fred Paccaud Jean-Dominique Tortuyaux	Conseil des formations

**PRÉSIDENCE : Fred PACCAUD**

#### Personnalités qualifiées

**Catherine TOURETTE-TURGIS**

**Fred PACCAUD**

**Matthieu SIBE**

#### Représentant la direction générale de l'Offre de soins

**Hervé AMIOT-CHANAL**

#### Représentant la direction générale de l'Enseignement supérieur

**Gérard LAFARGUES**

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

**Christiane COUDRIER**, représentant la Fédération hospitalière de France

**Jean SCHMID**, représentant la Fédération hospitalière de France

**Pierre MARGAIN**, représentant Force ouvrière (FO)

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

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

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

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

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

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

#### Membres élus

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

**Frédérique CAROFF KARSON**, représentante des étudiants

#### Membres excusés

**Danielle METZEN**, représentant la direction générale de la Cohésion sociale

**Florence VALENZA-PAILLARD**, représentant la Direction des ressources humaines

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

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

**Marcel JAEGER**, personnalité qualifiée

**Carole NOCERA-PICAND**, personnalité qualifiée

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

**Jean-François FOUUNET**, représentant Syndicat national des Inspecteurs de l'Action sanitaire et sociale (SNIASS)

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

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

**Christine CAMPIER-HALLEY**, représentante des élèves fonctionnaires

#### Liste des procurations

**Danielle METZEN** à **Hervé AMIOT-CHANAL**

**Marcel JAEGER** à **Catherine TOURETTE-TURGIS**

**François ALLA** à **Fred PACCAUD**

**Frédéric BOËL** à **Dominique LINGK**

**Régine DUCOS** à **Laurent MADEC**

**Christine CAMPIER-HALLEY** à **Frédérique CAROFF KARSON**

#### Assistaient à cette réunion

**Laurent CHAMBAUD**, directeur de l'EHESP

**Jean-Dominique TORTUYAUX**, directeur des études par intérim

**Arnold MADGELAINE**, responsable du Centre d'Appui à la Pédagogie

**Véronique DAUBAS-LETOURNEUX**, enseignante-chercheuse département Santé, environnement, travail

**Aurélie Rivière**, assistante de direction

## SOMMAIRE

---

<b>1. APPROBATION DU COMPTE RENDU DE LA SEANCE DU 30 JUIN 2016.....</b>	<b>4</b>
<b>2. ACTUALITES.....</b>	<b>4</b>
▪ POINT SUR LA DIRECTION DES ETUDES .....	4
▪ AUTRES ACTUALITES.....	9
▪ CALENDRIER PREVISIONNEL DES SEANCES 2016–2017.....	10
<b>3. ÉLECTION A LA VICE-PRESIDENCE DU CF : CANDIDATURE DE MADAME CATHERINE TOURETTE-TURGIS .....</b>	<b>10</b>
<b>4. VALIDATION DE LA COMPOSITION DU BUREAU DU CF.....</b>	<b>13</b>
<b>5. PRESENTATION DU DOSSIER D'ACCREDITATION DU MASTER DE SANTE PUBLIQUE AVEC L'UNIVERSITE RENNES 1..</b> .....	<b>13</b>
<b>6. PRESENTATION DU PROJET DINAMIC (DEVELOPPEMENT DE L'INTEROPERABILITE NUMERIQUE POUR DES</b> <b>APPRENTISSAGES MOBILES INTERCONNECTES) .....</b>	<b>21</b>
<b>7. THEMATIQUE SANTE-TRAVAIL A L'EHESP .....</b>	<b>25</b>
▪ MISSIONS TRANSVERSALES SANTE TRAVAIL .....	25
▪ NOUVEAU PARCOURS DOCTORAL EN SANTE-TRAVAIL .....	28
▪ PRESENTATION DU DISPOSITIF DE FORMATION DES MEDECINS INSPECTEURS DU TRAVAIL .....	30
<b>8. QUESTIONS DIVERSES .....</b>	<b>36</b>

(La séance commence à 10 h 40 sous la présidence de M. Paccaud.)

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

**M. PACCAUD.**- Avez-vous des points à ajouter ? Il n'y en a pas.

## 1. Approbation du compte rendu de la séance du 30 juin 2016

*Le compte rendu est approuvé.*

## 2. Actualités

### ◆ Point sur la Direction des études

**M. PACCAUD.**- À ce propos, Jeanine Pommier m'a adressé une lettre que je vous lirai dès que le Cloud sera accessible. Pour résumer son propos, elle tenait à vous remercier de l'intérêt que vous aviez porté à sa candidature, regrettait que le processus se soit interrompu, et restait à votre disposition car le poste continue de l'intéresser.

Je tenais à commencer par cet élément avant que Laurent Chambaud pose le contexte.

**M. CHAMBAUD.**- Le processus de nomination de la direction des études a été lancé et Jeanine Pommier s'était présentée à vous, vous aviez d'ailleurs émis un avis formel sur le sujet. Une semaine avant la prise de poste, la dernière semaine du mois d'août, nous avons eu un échange avec Jeanine Pommier sur les conditions indemnitaires qui n'avaient pas été discutées durant le processus, et sa demande s'est révélée ne pas correspondre à ce que l'École pouvait lui offrir.

Sa nomination avait d'ailleurs déjà été proposée aux deux ministres, mais Jeanine Pommier nous a indiqué que faute de nette reconsidération, elle ne pouvait maintenir sa candidature. Dans ce contexte, nous avons été obligés d'acter que le désaccord était trop important pour trouver une solution.

C'était il y a un mois à peu près, et nous avons été obligés de prendre rapidement un certain nombre de décisions.

La première a été de relancer le processus le plus vite possible. L'appel à candidatures a donc été relancé et il se clôt d'ailleurs ce soir. Le processus est exactement le même, à deux différences près.

D'abord, il a été beaucoup plus large, à la fois interne et externe, un élément noté par le Conseil des formations et d'autres.

Ensuite, en référence à l'une de difficulté rencontrée pendant le précédent processus, nous avons souhaité que les avis du Conseil des formations et de l'assemblée des enseignants se fassent en même temps, sans possibilité que l'un des deux conditionne le passage à l'autre instance. Le prochain CF ayant lieu le 1<sup>er</sup> décembre, l'avis des enseignants sera recueilli le 30 novembre et les plis ne seront décaetés que le 1<sup>er</sup> décembre.

Je précise que Jeanine Pommier a envoyé un courrier au président du Conseil d'administration et moi-même en tant que directeur, avec un certain nombre d'éléments sur le processus, et donc pour nous d'explications.

La vérité est qu'à titre personnel, en tant que directeur de l'École, il ne m'était encore jamais arrivé d'avoir à gérer ce type de situation, surtout si proche de la conclusion.

Par conséquent, dès la phase de présélection, nous demanderons aux candidats leurs prétentions sur le plan financier et nous leur indiquerons ce que l'École est en mesure de faire.

Nous allons proposer au Conseil d'administration de décembre des modalités de prime de responsabilité pour ces postes afin de clarifier cet aspect et le formaliser par une délibération. Ce sera une proposition très semblable à celle existant dans les universités pour les personnes ayant des responsabilités de « VP CEVU » (Vice-Président Conseil des Études et de la Vie Universitaire).

Cette proposition sera faite en tenant compte des différentes catégories de personnels qui pourraient candidater sur ce type de poste. À la différence de l'université, des personnes peuvent être détachées, avoir le statut de contractuel de l'École ou du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Il faudra aussi s'adapter en fonction de ces trois catégories de personnels.

Par ailleurs, Philippe Marin a cessé ses fonctions de directeur des études au 1<sup>er</sup> septembre, comme prévu. Dans la mesure où il avait déjà accepté de conduire la Direction des études dans un contexte d'évolution, il ne paraissait pas convenable de lui demander de poursuivre à cause de cette défection.

Jean-Dominique Tortuyaux a accepté d'assurer l'intérim de la DE, le temps que nous remettions en place le processus, sachant qu'il ne peut aller au-delà de fin février.

**M. PACCAUD.**- Il peut se présenter et je vous lirai ensuite la lettre de Mme Pommier.

**M. TORTUYAUX.**- Je suis initialement directeur d'hôpital, ayant exercé dans le public et le privé à but non lucratif (union mutualiste). J'ai ensuite participé à la vie de l'École comme directeur des formations jusqu'en 2004. À l'époque, on avait déjà réorganisé cette Direction qui regroupait la formation continue, les filières de formation statutaire et les cycles préparatoires aux concours. J'ai quitté l'École pour rejoindre un organisme d'assurance maladie (caisse des Mines) qui avait une grosse activité sanitaire en ambulatoire et en établissement.

Je suis ensuite allé travailler auprès du secrétariat général des ministères sociaux qui m'avait recruté sur le versant RH. J'ai plus particulièrement œuvré dans l'équipe projet pour la mise en place des ARS, avec un travail sur les textes de loi, les décrets d'application mais aussi une implication dans le recrutement des DG, de leurs équipes et leurs formations et où j'ai rencontré de nouveau Laurent Chambaud.

À la mise en place des ARS, j'ai repris ma liberté et ai dirigé une fédération d'associations oeuvrant dans le champ du handicap. Nous avons un rôle de syndicats d'employeurs mais aussi de fédération d'accompagnement de ses associations. C'était une grosse association nationale dans le champ du handicap. J'ai pris ma retraite après.

Je sors de ma retraite pour participer à la mise en oeuvre pendant quelques mois et je m'arrêterai effectivement fin février. En tant que jeune retraité, j'avais pris des engagements associatifs, que je garde. C'est pourquoi j'ai mis en deuxième condition le fait de ne pas être à temps plein.

**M. PACCAUD.**- Merci beaucoup pour cette présentation et votre engagement postretraite.

Avant de poursuivre, je voudrais vous lire la lettre de Jeanine Pommier. (*Annexe.*)

Je ne sais pas si cela appelle une réponse, quoi qu'il en soit, elle reste visiblement candidate et je ne sais pas s'il faudrait l'avertir formellement que le concours s'arrête ce soir, à moins que cela lui ait déjà été transmis.

**M. CHAMBAUD.**- Toutes les personnes ont bien été averties du nouvel appel à candidatures. J'ai effectivement explicité par courrier qu'en raison des éléments que je vous ai donnés, je prenais acte du fait que nous n'étions pas d'accord et que sa candidature dans la première phase ne pouvait être conclue.

Par ailleurs, l'appel à candidatures est en cours jusqu'à ce soir et toute personne peut être candidate. Le lui dire explicitement ne pose aucun problème mais je pense qu'elle le sait parfaitement.

**M. PACCAUD.**- Nous verrons si une position commune du Conseil se détache. J'ouvre la discussion.

**M. de MONTALEMBERT.**- Je ne vais pas épiloguer sur le retard de la nomination à la Direction des études. Je voulais simplement remercier M. Tortuyaux d'avoir accepté l'intérim dans le contexte qui vient d'être rappelé.

J'avais eu l'occasion de regretter le fait que le processus de recrutement était resté interne et que le déroulement avait conduit deux des postulants à retirer leur candidature lorsque le résultat de la consultation des enseignants avait été rendu public. J'apprends que ces deux éléments sont corrigés dans le processus actuel de recrutement, j'ai donc tout lieu de m'en féliciter et vous en remercie.

**M. SANDRET.**- Je tiens à souligner et remercier, quelle que soit la communication au sein de l'École, de la transparence dont vous faites preuve ici. Cela évite toute interprétation ou question sur le désistement de Mme Pommier.

Je me joins à Pierre car nos remarques antérieures sur le processus ont été prises en compte et nous en sommes satisfaits. D'où une question complémentaire : a-t-on un certain nombre de candidats à ce jour ?

**M. CHAMBAUD.**- À ma connaissance, nous en avons une dizaine hier soir. J'en aurais préféré plus, bien qu'un certain nombre d'éléments peuvent l'expliquer, y compris le fait que l'on a souhaité que la fenêtre ne soit pas trop longue pour permettre une proposition au Conseil d'administration de décembre. Je pense que quelques candidatures vont arriver aujourd'hui.

J'en profite pour dire un mot ; mon propos n'est pas de polémiquer sur cet échec dont personne ne peut se satisfaire. Nous avons souhaité, y compris en interne, être transparents sur les raisons, non pas pour dévaloriser qui que ce soit car il arrive régulièrement que l'on ne soit pas d'accord sur des aspects indemnitaires. Il nous paraissait important de le faire car, quelle que soit la structure, lorsqu'on ne dit pas les choses, les rumeurs vont bon train y compris sur moult éléments qui auraient été bien au-delà de la raison réelle.

On peut simplement regretter, et c'est un enseignement pour nous, de ne pas avoir discuté ce point au début du processus, dont acte.

**M. PACCAUD.**- L'une des modifications majeures est que c'est un nouveau poste.

**M. CHAMBAUD.**- C'est le poste qui est représenté.

**M. PACCAUD.**- Précédemment, le poste n'était pas libéré pour cette mise au concours, ce qui change la donne dans le choix des candidats.

L'autre point, mais cela relève plutôt du Conseil d'administration de l'École, est ce problème de disparité de salaire pour des fonctions équivalentes. Il faut peut-être prendre le taureau par les cornes. C'est un problème permanent dans toutes les institutions de santé publique que je connais.

**M. CHAMBAUD.**- Sur le premier point, lorsque le premier processus a démarré, le contexte faisait que, pour des raisons de bonne gestion, je souhaitais que la nomination du directeur des études ne conduise pas à gager un nouveau poste. Avec ce qu'il s'est passé et le départ de la secrétaire générale adjointe de l'École, nous avons pu aussi proposer ce poste en externe sans avoir à nous interroger sur son financement. Pour nous, en termes budgétaires, ce peut être un poste supplémentaire.

Le deuxième point est un élément très complexe pour l'École. Nous avons effectivement des détachés sur des grilles salariales qui ne sont absolument pas celles de l'École, ni d'ailleurs du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Je veux bien prendre « le taureau par les cornes » mais j'ai un peu peur du contrecoup !

C'est malgré tout un sujet qui revient régulièrement au sein de l'École. Mais ne pas prendre de personnels détachés menacerait le caractère professionnel de l'École.

**M. SCHMID.**- Je voudrais m'associer aux remerciements et revenir sur la procédure. Il est un peu dommage que beaucoup de gens aient perdu leur temps : les candidats, les administrateurs et vous-même qui avez instruit tous ces dossiers. Lorsqu'on se lance dans une aventure de ce type, le cadre doit être posé au départ.

Concernant la prime de responsabilité, faut-il entendre que d'ici la fin de l'année, ce dispositif permettrait d'améliorer les rémunérations proposées, et donc que Mme Pommier soit de nouveau candidate ? Cela donne une lecture particulière à tout ce processus ; un peu comme si les grilles évoquées ne permettaient pas de satisfaire ses aspirations dans un premier temps et qu'en interrompant le processus pour le relancer, on arrive finalement à la satisfaire. Je ne sais pas si c'est ce à quoi nous allons être confrontés.

Je voudrais terminer en faisant une suggestion qui ne vous étonnera pas. Pour avoir de nombreuses relations avec d'autres écoles de ce type, en France et à l'étranger, je voudrais que nous profitions de cette opportunité pour ajouter dans les critères d'évaluation des candidats leur expérience opérationnelle de direction de grosse structure. Sinon, nous irions à l'inverse de toutes les grandes écoles qui forment des managers et mettent l'accent d'abord sur le côté opérationnel et la capacité des dirigeants à assumer des responsabilités.

Vous parliez à l'instant de prime de responsabilité, ce mot est clairement au coeur du dispositif. Or, comment parler de responsabilité lorsqu'on n'a jamais assuré des responsabilités opérationnelles de grosses structures ?

Je propose que nous mettions l'accent dessus cette fois et que nous ne nous retrouvions pas avec des candidats ou un directeur des études qui ont, certes, des parcours de formation exceptionnels, mais sans expérience de direction d'établissement lourd et opérationnel durant quelques années. On ne peut pas former des managers si on ne l'a absolument jamais été soi-même.

**M. PACCAUD.**- Nous prenons acte de cette suggestion.

Le cahier des charges et l'appel d'offres ont été rédigés et je ne sais pas dans quelle mesure on pourra le réinterpréter lors du choix du candidat.

Le problème de fond est que le directeur doit assurer des formations pour le monde professionnel mais aussi pour des agents de santé publique en lien avec une activité de recherche ou universitaire. On peut prédire assez facilement que ceux ayant dirigé l'hôpital Georges Pompidou et rédigé des articles dans le *New England Journal of Medicine* sont assez rares.

**M. SCHMID.**- C'est une question de proportion chez les gens que l'on forme et de sens que l'on veut donner à cette formation.

**M. CHAMBAUD.**- Même si l'appel à candidatures sera clos ce soir, on pourra regarder le profil des candidats.

Cela permet aussi de préciser un point : il n'y a pas de différence, sauf délibération contraire du Conseil d'administration, car lorsque la situation s'est posée, je me suis renseigné auprès de trois ou quatre universités sur le montant des primes pour des équivalents de directeur des

études, c'est-à-dire les vice-présidents formation. J'en ai fait une moyenne qui a conduit à la proposition qui a été faite en urgence à Mme Pommier.

Il n'y a pas eu accord avec elle, mais c'est la proposition que nous ferons au Conseil d'administration pour des personnes venant, soit de l'enseignement supérieur et de la recherche, soit de l'École. Sachant qu'il faudra statuer sur les personnes détachées. La proposition ne sera donc pas différente de la première.

**M. SCHMID.**- Auquel cas, elle ne sera plus candidate.

**M. CHAMBAUD.**- C'est à elle de le décider. En tout cas, la proposition sera de cet ordre. J'espère que le Conseil d'administration acceptera cette modalité, sachant que la moyenne peut varier de quelques centaines d'euros.

**M. MADEC.**- S'est tenue hier une assemblée générale des enseignants au cours de laquelle Jeanine Pommier s'est exprimée. Le message n'est pas contradictoire et c'est une bonne nouvelle.

Il y a effectivement deux attentes importantes, celle d'une Direction des études stratégique qui se met en place pour l'ensemble du corps enseignant, et celle de modalités claires et transparentes de rémunération, en particulier sur un poste fonctionnel. Et l'on peut regretter les inégalités de rémunération par rapport au statut. La question est effectivement de savoir sur quelle grille on aligne un contractuel. L'intérêt est aussi de se baser véritablement sur le projet de la personne et non sur des modalités de rémunération.

En tant qu'établissement universitaire, il est intéressant de se comparer aux autres, mais aussi, en tant que grand établissement, à des écoles de management dont les grilles ne sont pas les mêmes.

Pour répondre à votre remarque, je suis le premier partisan de mettre beaucoup plus de professionnalisation dans l'université. Le débat s'est posé aussi pour un président d'université, nécessairement universitaire, qui a rarement dirigé un établissement ou une entreprise. Ce même débat a eu lieu pour la loi sur l'autonomie des universités. J'entends parfaitement ce discours, mais on ne recrute pas non plus un directeur d'établissement mais un directeur des études.

**M. MAGDELAINE.**- La fiche de poste montre que l'École à de l'audace en recrutant un professionnel des stratégies et d'ingénierie de formation d'adultes, avec un adjoint potentiellement complémentaire sur le profil. Ce n'est pas seulement le recrutement d'une personne mais aussi la définition d'un binôme qui est attendue au sein d'une Direction des études stratégiques. L'École peut se féliciter d'être alerte sur cette dimension professionnalisante, avec soit un adjoint, soit un directeur des études, ou/et réciproquement une valence universitaire scientifique qui sera capable d'optimiser l'articulation entre recherche, production d'expertise en santé publique et pédagogique.

En cela, le Conseil des formations a pour rôle d'être alerte sur cette complémentarité de binôme attendu à la tête de cette Direction des études stratégique avec la valence évoquée et celle que je viens de préciser.

**M. LE LOUEDEC.**- Je suis d'accord ; un directeur des études doit avoir la capacité de se projeter dans l'avenir sur ce dont l'École aura besoin en formations. C'est un point important et s'il est complété de manière utile par quelqu'un qui a la capacité à mettre en œuvre, c'est un bon point.

Dans la description du processus, il est demandé aux candidats d'exprimer leur souhait de rémunération, est-ce à dire qu'il n'est pas fait mention de ce que l'École peut proposer ? Si les



conditions de rémunération et tout le reste sont indiqués, le choix est clair et peut être fait sereinement. Si des éléments importants sont connus après, c'est plus délicat.

**M. CHAMBAUD.**- C'est tout le problème auquel nous sommes confrontés. Si nous avons une idée de la base professionnelle sur laquelle les gens sont candidats, nous pourrions le faire. Si nous étions à l'université, nous aurions les grilles universitaires. En l'occurrence, le problème est que nous pouvons avoir quelqu'un au statut de maître de conférences qui gagne 2 500 ou 3 000 € par mois ou un directeur d'hôpital qui n'est pas du tout dans ces grilles.

L'École sera toujours en incapacité de l'indiquer pour des postes de ce type. C'est la raison pour laquelle nous allons proposer, après la présélection, un échange avec les postulants pour être éclairés, surtout en fonction de l'horizon professionnel dont ils viennent.

**M. MARGAIN.**- Je m'associe aux remerciements à Jean-Dominique Tortuyaux pour avoir accepté cette mission.

Par ailleurs, la Direction de l'École a-t-elle communiqué en direction des élèves à propos de cet intérim à la DE ? Pour être sorti récemment de l'École, je sais que le lien avec Philippe Marin était très fort.

Je sais également l'intérim en cours sur la filière des directeurs d'hôpital. Nous arrivons à la période des affectations pour les élèves qui sortent, le recensement des stages se fera en janvier et Philippe Marin avait l'habitude d'intervenir auprès de ses collègues pour aider dans ce processus. Les élèves sont-ils accompagnés ?

**M. CHAMBAUD.**- Sur cette filière, l'intérim est assuré par Alain Mourier, que les EDH connaissent bien. Le processus est en cours, trois ou quatre candidats vont être auditionnés, internes et externes, avec une participation d'Alain Mourier, sur la période intérim et sur le passage de témoin.

**M. TORTUYAUX.**- Je travaille avec Alain Mourier qui assure l'intérim comme avec tous les responsables de formation. En cas de difficultés avec des élèves, j'en suis saisi et je m'en occupe. Un recrutement est en cours pour la filière DH, sur une douzaine de candidatures, nous en avons retenu quatre ou cinq, dont une interne que l'on peut deviner. Bien sûr, nous tiendrons au courant le Conseil des formations.

**Mme LINGK.**- Sur le niveau de rémunération, si j'ai bien compris, la décision du Conseil d'administration pourra être induite pas la capacité de financement de ce poste qui peut être différente en fonction du moment, et en rapport avec les exigences des différents candidats ?

**M. CHAMBAUD.**- Non, lorsqu'on ouvre un poste de ce type, il faut être en mesure d'y répondre avec des modalités salariales différentes. C'est un peu la même optique pour tout poste de l'École, c'est une question globale de notre masse salariale. Ce sont des sujets importants pour l'École car, en fonction de l'horizon professionnel des personnes, le poids en masse salariale est différent, mais c'est le modèle de l'École.

**M. PACCAUD.**- Nous allons nous arrêter sur ce point, sachant que d'autres actualités doivent également vous être communiquées.

◆ [Autres actualités](#)

• *Écoles de service public et diversité*

**M. CHAMBAUD.**- Nous sommes en lien avec la mission Rousselle qui travaille sur les aspects de diversité dans les écoles de service public. Pour la fonction publique hospitalière, l'École a été visitée et nous devons élaborer un projet de programme sur les aspects d'ouverture et de diversité (origines sociales) qui sera présenté au CF du 1<sup>er</sup> décembre puis au CA.

- *Comue Bretagne Pays de la Loire*

Le contrat de site est en cours de préparation, et nous souhaitons être établissement coaccréditeur pour les écoles doctorales de l'UBL, ce qui lui permettrait de délivrer un diplôme de doctorat.

Par ailleurs, suite à l'échec de l'UBL sur le projet Idex, trois projets I-SITE (initiative d'excellence plus ramassée sur des sites particuliers) ont été proposés par Rennes, Nantes et Brest. Ce dernier n'a pas été retenu, il en reste donc deux qui seront examinés cet automne par le jury international. Si le projet rennais passe la rampe, ce sera pour nous très important. J'aurais souhaité que les aspects de santé et de santé publique y soient plus importants mais nous sommes engagés pleinement dans ce projet. Nous avons d'ailleurs un partenariat fort sur ce point avec le centre hospitalier universitaire de Rennes.

- *Comue Université Sorbonne Paris Cité.*

Cette Comue vit un certain nombre de turbulences actuellement puisque le président, Jean-Yves Mérindol, a démissionné suite à l'échec de l'Idex. Il est remplacé depuis le 15 septembre par François Houllier (ancien directeur de l'INRA) administrateur provisoire jusqu'à la désignation du nouveau président.

Par ailleurs, des discussions ont lieu au sein des universités de Sorbonne Paris Cité ; la proposition qui émerge est un projet de fusion de trois universités (Paris III, Paris V et Paris VII) et de forte association avec Paris XIII qui ne sera pas associée à la fusion dans un premier temps. Cela ne change rien au rôle des écoles, et une structure supplémentaire avec la Fondation des maisons des sciences de l'homme a rejoint Sorbonne Paris Cité.

- *IRSET*

Nous avons inauguré le 30 septembre le bâtiment de l'IRSET avec la présence du secrétaire d'État à l'enseignement supérieur, Thierry Mandon, et toutes les personnalités locales et régionales. (*Suite des propos hors procès-verbal.*)

- *MSHB*

Nous avons quasiment terminé le bâtiment Maison des sciences de l'homme en Bretagne où l'École jouit de plus de la moitié des surfaces. La livraison est prévue fin octobre et j'espère qu'il sera opérationnel à partir du mois de décembre.

- ◆ **Calendrier prévisionnel des séances 2016–2017**

- 1<sup>er</sup> décembre : séance plénière du Conseil des formations,
- Février : séminaire commun avec le conseil scientifique.

**M. PACCAUD.**- Merci de ces informations.

### **3. Élection à la vice-présidence du CF : candidature de Madame Catherine Tourette-Turgis**

---

**M. PACCAUD.**- Je vais passer la parole à Catherine Tourette-Turgis qui nous vient principalement de l'université Pierre et Marie Curie et a rempli toutes sortes de fonctions, dont celle de professeur associé à l'Université du Québec (Rimouski).

**Mme TOURETTE-TURGIS.**- Le CV que vous avez s'arrête à 2013 et a un caractère universitaire alors que j'ai été entraînée très tôt dans la combinaison de quatre postures dans ma trajectoire.

C'est d'abord une posture de militante dès 15 ans en 1968. Je me suis engagée dans toutes les luttes importantes qui étaient celles de ma génération.

C'est aussi une posture d'universitaire assez atypique, à l'époque où a commencé l'épidémie du Sida. Je me suis engagée tout de suite car je pensais qu'en science de l'éducation, le premier problème à l'époque était la question du Sida. J'ai été chercheuse engagée dans la lutte contre le Sida en France, aux États-Unis, en Afrique, au Cambodge. Pour moi, il fallait que le chercheur universitaire soit sur le terrain et voie ce qu'il pouvait apporter. Venant de la psychosociologie, j'ai monté du *counseling* sur le VIH, protocolisé les premières consultations d'observance, fait passer par la DGS le fait que ce soit une recommandation, sans parler de la prévention, de l'accès aux antirétroviraux avec moult institutions.

En plus de l'université, du militantisme et de l'innovation, j'ai monté sous forme d'une TPE un organisme de formation et de communication social « Comment Dire ». Je suis maintenant actionnaire non-salarié et je tâche de le faire vivre.

Cela m'a beaucoup apporté de transformer le savoir universitaire en formations, communications, manuels pour les professionnels, etc. Si l'on trouvait quelque chose dans les sciences humaines et sociales, en médecine, je voulais faire en sorte que, sur le terrain, les patients puissent y accéder et les soignants le prescrire.

Ma grande lutte actuelle est le cancer, notamment à l'hôpital Tenon et à la Pitié où j'essaie de mettre en place la préparation du rétablissement et l'innovation. Par exemple, j'ai proposé à Pierre et Marie Curie de fonder l'Université des patients, qui existe déjà à Grenoble et à Marseille. Je propose que les patients soient des acteurs de santé en les considérant aussi comme des opérateurs afin de participer à l'amélioration du système de santé.

Ce projet est soutenu par l'Enseignement supérieur, mais il faut tout de même un grand travail de levée de fonds pour implanter une véritable université des patients. Nous avons actuellement 200 étudiants et 5 diplômés, en fort lien avec les théories de l'apprentissage. Je dirige ainsi le premier DU en direction des patients qui ont eu un cancer et désirent devenir partenaires sur le modèle de Montréal. Un autre, en démocratie en santé, est codirigé par un patient qui a quatre pathologies.

Mes points clés sont sûrement le pragmatisme, la transformation de la théorie en pratique. Quant à la recherche, je distingue bien les recherches en intelligibilité et les recherches en optimisation, c'est ce qu'offre le centre de recherche de la formation au CNAM où je dirige un groupe de recherche.

**M. PACCAUD.**- Merci de cette présentation, avec notamment cette idée originale sur la professionnalisation des patients.

J'ouvre la discussion.

**M. LE LOUEDEC.**- Qu'est-ce que diplômer un patient ?

**Mme TOURETTE-TURGIS.**- C'est poser comme hypothèse qu'il acquiert des compétences qu'il n'aurait jamais acquises sans sa maladie, et mettre en place la validation des acquis et de l'expérience avec des outils méthodologiques comme ceux que je développe au CNAM.

30 % des patients désirent venir étudier pour rompre l'isolement social, c'est donc aussi ouvrir l'université au public vulnérable. 30 % sont dans des associations et ont envie d'être reconnus, c'est donc leur donner une légitimation pour faire ce qu'ils faisaient déjà, ou les aider à devenir salariés dans leur propre association.

Pour 30 autres pour cent, c'est devenir acteurs de santé au sens large. Le site [www.universitedespatients.org](http://www.universitedespatients.org) relate le cas de Christelle, qui n'avait pas le Bac et est la

première à avoir été nommée coordinatrice d'éducation thérapeutique à l'hôpital d'Angers. Il y en a aussi une autre à Brest, la Bretagne a d'ailleurs été très pionnière dans l'accueil de nos publics.

**Mme SOVRANO.**- Cela se fait par VAE ?

**Mme TOURETTE-TURGIS.**- C'est une VAE que j'ai élaborée avec des professionnels, que nous sommes en train de protocoliser, avec notamment un bilan de compétence pour malades chroniques. En effet, lorsqu'ils cherchent un emploi, on les *blackliste*. Ils sont 16 millions en France, on les guérit grâce aux évolutions de la médecine, mais on ne sait pas quoi faire d'eux. Cela pose tout de même problème.

**M. de MONTALEMBERT.**- J'ai une remarque en forme de boutade ; en vous écoutant, on se dit que vous auriez fait une excellente directrice des études.

**Mme TOURETTE-TURGIS.**- Merci.

**M. TORTUYAUX.**- Oeuvrez-vous également dans le champ du handicap ? J'ai connu des expériences semblables aux Pays-Bas où des personnes handicapées deviennent coordinatrices de parcours en accompagnement d'autres personnes en situation de handicap.

**Mme TOURETTE-TURGIS.**- Je suis en lien avec ces expériences.

**Mme COUDRIER.**- Dans votre parcours, avez-vous eu l'occasion de travailler auprès des soignants dans la même démarche que celle que vous évoquez pour les personnes soignées ? Par ailleurs, je suis un peu interrogative sur la question d'un diplôme au patient. Je m'interroge car je trouve que toute expérience n'est pas diplômable, mais je ne demande qu'à mieux en connaître.

**M. PACCAUD.**- Je suggère de ne pas en faire un débat ici mais d'aborder le thème lors d'un séminaire commun avec le Conseil scientifique.

**Mme TOURETTE-TURGIS.**- Nous assurons environ 200 jours formation par an de toutes les classes professionnelles de soignants.

**M. PACCAUD.**- Si vous n'avez pas d'autres questions, nous allons échanger entre nous. *(La candidate est invitée à sortir de la salle.)*

**M. CHAMBAUD.**- Vous savez probablement que les aspects liés à ce que l'on appelle la démocratie en santé sont pour nous un sujet majeur. L'École est en train de développer un certain nombre de choses, en interne avec le recrutement d'une personne au profil de maître de conférences, mais aussi avec l'institut pour la démocratie en santé qui va probablement évoluer.

Dans ce contexte, avoir au CF une personne très investie sur le sujet est une bonne chose, et lui confier un rôle de vice-présidence est peut-être aussi un élément symbolique pour ce qui est en cours à l'École.

⊗ Il est procédé au vote à main levée sur la candidature de Mme Tourette-Turgis au poste de vice-présidente : 17 voix favorables, 2 abstentions.

**Mme COUDRIER.**- En explication de vote, nous considérons pour les instances que l'équilibre entre les représentants qui ont une expérience en matière de recherche universitaire mais aussi de terrain est nécessaire à tous les niveaux de l'École, y compris au CF. Il nous semble que la balance penche un peu trop sur le côté scientifique au détriment du côté opérationnel et professionnel. Cela étant, nous considérons que le CV de Mme Tourette-Turgis est excellent.

**M. PACCAUD.**- Merci de cette précision.

*(Retour de Mme Tourette Turgis.)*

Mme Tourette Turgis est élue vice-présidente du Conseil des formations.

#### 4. Validation de la composition du bureau du CF

La composition du Bureau du CF est approuvée.

#### 5. Présentation du dossier d'accréditation du master de santé publique avec l'université Rennes 1

**M. TORTUYAUX.**- Ce dossier est porté par Rennes 1 et l'EHESP, quelques ajustements sont en cours et le dépôt se fera mi-décembre.

Voici la matrice globale de cette mention master en santé publique sur la période 2017-2021.

Aujourd'hui, seule la mention peut donner lieu à une co-accréditation, les parcours feront l'objet de conventions avec des partenaires intervenant dans les cursus. Une convention globale sera signée entre Rennes 1 et l'EHESP.

Le master 1 comprend une partie sciences quantitatives et une partie sciences sociales et management, selon des modalités différentes pour les ECTS avec de doubles cursus proposés à des étudiants en médecine qui peuvent suivre ce master parallèlement à partir de la quatrième année.

En l'occurrence, 18 ECTS font partie du tronc commun de la mention santé publique, avec notamment 6 UE de 3 ECTS chacune sur : introduction à la santé publique, méthodes et métiers en santé publique, introduction à la biostatistique, à la méthodologie des études épidémiologiques, techniques de documentation et d'analyse, et bien sûr, anglais.

Le master 2 donne lieu à 14 parcours : 6 en sciences quantitatives et 8 en sciences sociales et management. Certains correspondent à des masters de l'accréditation précédente, et d'autres parcours sont nouveaux :

- « Modélisation en pharmacologie clinique et épidémiologie », piloté par Rennes 1
- « Sciences des données en santé », piloté par Rennes 1.
- « Évaluation et prévention des risques professionnels », piloté par Rennes 1 avec une forte participation de l'EHESP.
- « Méthodes et outils d'évaluation des risques sanitaires et environnementaux » piloté par l'EHESP, nouveau parcours.
- « Signaux et images en biologie et médecine » piloté par Rennes 1 en lien avec Angers et Nantes.
- « Méthodologies en neurosciences cliniques » piloté également par Rennes 1.

L'École pilote davantage du côté des sciences sociales et management, avec notamment :

- « Pilotage des politiques et actions en santé publique piloté par l'EHESP.
- « Promotion de la santé et prévention » est un nouveau parcours piloté par l'EHESP.
- « Droit et gouvernance du secteur sanitaire et social » est piloté par l'IPAG avec une forte implication de l'EHESP. Ce master prépare au concours de la fonction publique.
- « Situation de handicap et participation sociale », en partenariat conséquent avec Rennes 2.
- « Management des organisations de santé » est un parcours dont l'EHESP reprend le pilotage.
- « Enfance, jeunesse : Politique et accompagnement » existait déjà et l'on a ajouté l'enfance pour élargir le champ, pilotage EHESP.

- « Méthodes d'évaluation de la qualité et de la sécurité des soins » est piloté par Rennes 1 avec l'UFR de médecine.
- « Criminologie » (médecine légale).

Voilà l'économie globale.

**Mme SOVRANO.-** Avez-vous plus d'éléments sur « Enfance, jeunesse : Politique et accompagnement » en master 2 ?

**M. CHAMBAUD.-** En fait, ce parcours a été mis en place dans le cadre d'une chaire de recherche de Patricia Loncle « Politiques publiques et jeunesse. Cette chaire, unique en Europe, a pour objectif de regarder l'ensemble des politiques publiques envers les jeunes, notamment dans le domaine sanitaire et social. Ce n'est pas une chaire spécifique à la santé mais qui porte sur les aspects sanitaires et sociaux et qui a développé une deuxième année de master principalement sur la jeunesse (politiques d'accompagnement, insertion, engagement citoyen).

L'ambition est de faire un lien avec ce qu'il se passe en milieu scolaire et dans le monde de la jeunesse en élargissant le parcours sur des interfaces avec les aspects de l'enfance.

**M. TORTUYAUX.-** Nous avons communiqué à l'HCERES un document d'auto-évaluation et il nous a adressé ses commentaires :

#### Points forts

- Bon recouvrement du champ de la santé publique qui permet d'avoir une offre de formation dans le domaine.  
On aurait pu aller plus loin, notamment sur toutes les questions éthiques, mais il existe déjà un autre master avec Rennes 1 « Droit, santé, éthique ». Il n'est pas dans ce master car les juristes de la faculté de droit estiment qu'il peut conduire à la profession d'avocat et qu'il faut avoir l'accréditation mention pour concourir à l'examen du barreau. C'est en parallèle, mais Rennes 1 et l'EHESP sont partie prenante de ce master.
- Une formation importante au niveau régional (Grand Ouest).
- Bonne implication des professionnels dans les parcours sciences sociales.
- Offre de formation professionnelle très spécifique sur le plan national (DG3S).
- Adossement des équipes et unités de recherche labellisées.
- Effort notable de mutualisation des UE en M1.

#### Points faibles

- Un manque d'homogénéité de lisibilité de l'ensemble de la mention. C'est peut-être lié à la présentation, à savoir le champ des pratiques sociales puis des méthodes quantitatives alors que les interactions sont assez fortes.
- Une organisation du suivi des étudiants et de leur devenir insuffisante. Ceci est lié à notre réponse dans les questionnaires d'auto-évaluation, à savoir une maîtrise insuffisante entre les services de scolarité des différents acteurs.
- Aucun professionnel associé au pilotage de la formation et l'absence de conseil de perfectionnement. Nous travaillons le sujet en nommant au conseil de perfectionnement des représentants de la scolarité pour avoir quelque chose de plus homogène.
- Un taux de poursuite en thèse faible, en particulier pour certaines spécialités à finalité recherche. Sur ce plan, la balle est davantage dans le camp de Rennes 1 et de l'UFR de médecine. Par exemple, on ne va pas aller sur la recherche pour les préparations aux

concours. Sur les parcours qui existaient déjà, c'est effectivement un point faible pour l'avenir de ces étudiants.

Leurs recommandations, vis-à-vis de cette formation reconnue comme importante et structurante au niveau régional, sont de mettre en place un conseil de perfectionnement et de dégager un soutien administratif pour mutualiser les moyens.

La réflexion est en cours sur ce conseil de perfectionnement, les derniers échanges entre l'EHESP et Rennes 1 ont conduit à dire que ce conseil comprendra :

- le porteur de la mention ;
- des représentants des différents partenaires (UFR médecine, Rennes 1, IPAG, EHESP, Rennes 2) ;
- des représentants du conseil pédagogique de la mention ;
- une représentation du monde professionnel (deux membres du champ des sciences médicales et deux du champ des sciences sociales et du management) ;
- une représentation étudiante (deux étudiants Master 1 Sciences médicales et deux étudiants du master 1 Sciences sociales et du management) ;
- un représentant de chaque scolarité pour homogénéiser le suivi des étudiants.

Ce conseil aura pour mission l'évaluation de la mention et l'élaboration de propositions de perfectionnement. Il se réunira une fois par an. Bien sûr, ses propositions seront discutées et validées au sein du Conseil pédagogique.

Est joint dans votre dossier le document de cinq pages relatif à la demande d'accréditation, sachant qu'il n'est pas encore complètement finalisé. Rennes 1 va aussi le présenter à ses instances. Il faudra le valider à la prochaine séance afin de le proposer courant décembre.

À ce jour, s'il y a eu un report du dépôt de ce dossier, nous n'avons pas d'éléments sur le retour du ministère, qui porte l'accréditation.

**M. PACCAUD.**- Merci pour cette présentation très importante pour la suite des opérations. Avez-vous des questions ou remarques ?

**M. LAFARGUES.**- Sur le point critique de l'hétérogénéité relevé par l'HCERES, pouvez-vous dire si des choses sont communes dans l'enseignement du côté sciences quantitatives et sciences sociales et management, et quel est le niveau d'importance ? Je pense que des choses communes sont à regarder du côté de l'évaluation des risques professionnels et du côté des situations de handicap et participation sociale. Il paraît assez important d'avoir des espaces qui rejoignent ces deux parcours pour répondre aux critiques et avoir plus de lisibilité.

**M. TORTUYAUX.**- Le tronc commun a été renforcé (18 crédits).

J'entends votre remarque de donner plus de lisibilité dans les parcours, j'en prends note. Je ne peux pas vous donner des détails car nous n'avons pas encore reçu toutes les fiches. Je dois réunir prochainement l'ensemble des porteurs du côté de l'École de la santé pour faire le point sur la rédaction de ces fiches AOF. Elles ne seront d'ailleurs pas dans les dossiers donnant lieu à l'accréditation car on considère que des transformations sont possibles en cours de déroulement.

**Mme TOURETTE-TURGIS.**- Sur la question de l'organisation, les cours sont-ils toutes les semaines ou, par exemple pour permettre un recrutement national, une semaine par mois ? Cela engage sur le nombre, la réussite, les budgets.

**M. CHAMBAUD.**- Vous avez raison, la volonté est d'avoir un master avec un nombre important de parcours. Les leçons de l'expérience passée seront aussi des éléments importants. C'est-à-dire qu'un certain nombre de parcours sont déjà conçus comme vous le dites. Je pense notamment au parcours « Enfance et jeunesse » dont le public était principalement composé de gens ayant déjà un ancrage professionnel ou qui souhaitaient l'avoir rapidement. Les séquences de formation étaient une fois par mois ou avec des regroupements particuliers.

D'autres sont plus des parcours de masters classiques. Pour d'autres, et c'est la spécificité avec Rennes 1, les profils correspondent plutôt à des étudiants en médecine qui, entre la deuxième et la cinquième année, voudraient acquérir un master spécifique.

Sur un master « classique » en santé publique, le recrutement sera plutôt local ou régional car des masters de santé publique existent dans toutes les grandes villes.

Ce sont des éléments qu'il faudra avoir à l'esprit, mais parcours par parcours car les modalités diffèrent. Ce sera en fonction des différents parcours.

**Mme TOURETTE-TURGIS.**- Cela a des incidences économiques car les étudiants ne paient pas. Donc, comment avez-vous pensé le modèle économique de ce master ? Par exemple, certains de nos masters ferment faute de modèle économique qui permette de les soutenir.

**M. CHAMBAUD.**- Pour l'École, c'est encore plus compliqué que pour une université, car nous n'avons pas la visibilité sur le montant qui nous est donné par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche sur la base des effectifs d'étudiants que nous avons. Nous avons une dotation historique liée au démarrage de l'EHESP dont j'ignore le calcul, que j'ai pourtant demandé. C'est une formule inchangée depuis la création de l'École alors que nous montons en puissance en nombre d'étudiants accueillis.

Cela rejoint la préoccupation de tous les masters, notamment avec les nouveaux textes qui disposent qu'un étudiant qui n'est pas directement pris en charge dans le cadre d'une forme d'apprentissage doit payer des droits d'inscription de 250 euros. Auparavant, l'assiette de prise en charge par la formation professionnelle était plus large.

**M. SIBE.**- L'ISPED a un master de santé publique avec 9 parcours selon un modèle différent car c'est un institut de santé publique où l'université à tout concentré. Le master de santé publique est mono-organisé et même mono-institutionnel, même si les partenariats existent.

Je suis impressionné de l'ensemble de vos partenariats et je me demande comment vous allez arriver à intégrer cet ensemble et à coordonner pour que cela reste un master avec une mention santé publique, sachant que la dernière année de master a un volume d'heures qui va représenter 18 crédits.

**Mme TOURETTE-TURGIS.**- Ce sont 180 heures.

**M. SIBE.**- J'ai cette question de coordination et d'intégration dans ce moule commun. À bordeaux, nous avons aussi cette volonté de nouer d'autres parcours, avec notamment un master en droit de la santé organisé par la fac de droit. Et on voit naître un master en management des établissements au sein de la fac de droit également alors que nous en avons un nous-mêmes.

Comment Rennes 1 vous accompagne-t-elle dans le modèle économique ? Vous en êtes au livrable sur les contenus mais l'université va créditer les parcours. Vous allez arbitrer avec Rennes 1 pour soutenir ou pas, mutualiser, regrouper. Je suis surpris de voir près de 600 heures en M1 et entre 200 et 400 heures pour les M2, à moins que ce soit une directive de l'Enseignement supérieur. Notamment, en termes de soutenabilité économique, lorsque vous passez de 200 à 400, ce n'est pas la même chose.



**M. TORTUYAUX.**- La première chose à faire de notre côté, au moins pour les parcours pilotés par l'École de la santé, est de mettre en place une coordination, en rassemblant tout le monde autour d'une table, voir ce qui se fait dans les autres parcours et les mutualisations possibles. C'est un vrai challenge à relever assez vite, nous avons d'ailleurs quelques noms en tête. Nous avons aussi une coordination avec Rennes 1, que nous avons vue voici 15 jours pour avancer sur le dossier.

**M. CHAMBAUD.**- Je rappelle un point historique important : le master a été créé par Rennes 1 mais nous nous sommes très vite aperçu que, depuis plusieurs années, l'École fait la moitié du master. La discussion que nous avons eue avec Rennes 1 n'a pas posé de problème, notamment parce que les textes permettent que la mention soit coaccréditée par les deux organismes.

C'est plus clair maintenant et plus simple, car si on le voit moins sur le M1, on voit sur le M2 que la répartition est assez facilement faite ; Rennes 1 s'occupe de tout ce qui est très médical, sachant que le master a été mis en place par le doyen de la faculté de médecine, et l'EHESP fait le reste. C'est relativement simple à coordonner dans ce contexte,

Sur le nombre d'heures et la façon d'absorber tout cela, nous sommes en train de construire la comptabilité analytique pour connaître les coûts et les recettes des formations et espérons pouvoir sortir les coûts directs début 2017. Nous verrons les aspects « coûts totaux » dans le courant de l'année 2017. Cela nous permettra de décider un certain nombre de choses.

**M. PACCAUD.**- Pour clarifier les enjeux de la discussion, il me semble que ce n'est qu'une information à destination du CF.

**M. TORTUYAUX.**- Effectivement, mais le 1<sup>er</sup> décembre, il faudra valider le document de 6 pages qui accompagne les diapositives, cela vous donne le temps de le parcourir.

**Mme SOVRANO.**- J'avais une question concernant la formation « Droit et gouvernance du secteur sanitaire et social ». Vous avez indiqué que cela préparait au concours des D3S, et je voulais savoir s'il y avait des dispenses et passerelles entre les formations car avoir un master sous-entend un minimum de connaissances. Comment est-ce réfléchi pour le parcours étudiant ?

**M. TORTUYAUX.**- Le débouché de ce master est la prépa au concours, bien sûr D3S, mais aussi IASS, directeurs d'hôpital, EN3S. Ce sont les concours de la fonction publique, hormis pour l'EN3S mais dont le concours est tout de même organisé par le ministère.

Sur les dispenses, s'agissant d'étudiants qui terminent leur scolarité, c'est une façon de préparer les concours. S'ils ne réussissent pas, ils ont tout de même un master à la clef qui peut les aider.

Par ailleurs, nous avons notre propre système de préparation au concours avec notamment un préconcours. Les candidats sont rémunérés pendant leur formation et passent le concours, avec d'ailleurs de bons résultats.

**Mme SOVRANO.**- Mais à partir du moment où l'étudiant a un master et a réussi son concours, y a-t-il une valorisation du master à l'intérieur du cursus formation ? Y a-t-il des dispenses ou passerelles par rapport à cela ? C'est-à-dire que dès lors que ce master est acquis dans le cadre la formation, qu'en fait-on et est-il valorisé à un moment donné ?

**M. TORTUYAUX.**- Actuellement, dans les parcours de formations statutaires, il est possible de suivre le double parcours, par exemple pour un directeur d'hôpital qui voudrait aussi s'inscrire dans l'un de ces masters ou ceux que propose l'École. Notamment, les directeurs et directrices de soins ont très souvent en formation initiale un diplôme infirmier et sont devenus cadres. Dans leurs parcours de formation à l'École, ils s'inscrivent souvent dans un master.

C'est souvent la même chose pour les directeurs d'établissement sanitaire et médicosociaux, et parfois quelques élèves directeurs d'hôpital mais qui ont souvent déjà un master. Certains qui ont passé le concours interne profitent de leur parcours de formation statutaire à l'École pour faire un master.

**M. CHAMBAUD.**- Le problème de clivage dans les différentes formations est assez général. En fait, on incite les élèves fonctionnaires à faire des doubles cursus lorsque c'est utile et intéressant.

En revanche, on ne valorise pas suffisamment les parcours universitaires dans les formations professionnelles. Cela induit deux choses, dont l'une seulement est de notre ressort : personnaliser beaucoup plus les modules de formation des élèves. On le fait pour certains, par exemple, lorsque nous avons 5 ou 6, ou 7 ou 8 pharmaciens inspecteurs, c'est plus facile car ils ont souvent un bagage professionnel important. Dans ce cadre, on est quasiment obligé de le faire. Lorsqu'on a des promotions de 70 ou 80, voire plus, d'élèves directeurs d'hôpital, élèves directeurs d'établissement sanitaires sociaux, c'est beaucoup plus compliqué car certains viennent du concours interne et d'autres du concours externe, lesquels peuvent avoir un master.

L'autre question qui n'est pas de notre ressort est : pour qui et comment ce concours est-il accessible ? L'exemple le plus fort concerne les élèves D3S sanitaires médicosociaux, sachant qu'une possibilité serait que des masters de ce type ouvrent directement à des professions de cet ordre. Mais cela entre en confrontation avec le principe des concours tel qu'il est organisé actuellement. C'est effectivement un sujet très complexe.

**Mme SOVRANO.**- C'est davantage la question des allègements que de la dispense, et en quoi on peut valoriser un master, puisqu'il y a des acquis, et comment on s'en saisit dans ces formations professionnelles.

**M. TORTUYAUX.**- L'allègement est possible quand il n'est pas contradictoire avec l'arrêté de formation. Parfois, les arrêtés sont très rigides. On aimerait plus de souplesse pour offrir une meilleure individualisation des parcours.

**M. SANDRET.**- J'aimerais être éclairé sur le rôle et la place d'un conseil de perfectionnement. Dois-je en conclure que c'est plus un outil d'évaluation interne en complément de l'évaluation externe ? Si oui, cela répond-il à un cahier des charges particulier pour évaluer des formations faites ?

**M. TORTUYAUX.**- Pour moi, cela relève déjà d'une logique de coordination. Comme il existe des conseils pédagogiques par parcours, il s'agit d'avoir une approche globale. À ce jour, il n'y a pas de cahier des charges, mais cela consistera à pratiquer l'évaluation et à faire des propositions pour l'amélioration des parcours,

**M. SANDRET.**- Est-ce par rapport à des références existantes pour d'autres masters ?

**M. TORTUYAUX.**- Pas à ma connaissance, mais dans l'élaboration de cette mention, on a quand même des documents et un cahier des charges sur l'auto-évaluation, outil qui a été présenté au HCERES. Le conseil de perfectionnement peut s'appuyer dessus mais aussi avoir ses propres outils.

**Mme TOURETTE-TURGIS.**- Les étudiants s'inscrivent-ils à l'université Rennes 1 ou à l'EHESP ? Ensuite, est-ce la formation continue qui gère l'argent et quel est le coût étudiant de formation initiale et de formation continue ? Si l'on valide un master, il faut le savoir pour aider et proposer des idées.

**M. CHAMBAUD.**- Vous avez jusqu'à décembre pour les idées.

Sur l'inscription, nous ferons un système assez simple ; les modules ou parcours de l'École y seront inscrits, de même pour Rennes 1. Nous allons essayer d'avoir un système simple d'attribution des financements, avec une clef de répartition globale par rapport au nombre d'inscrits à l'École et à Rennes 1. Suivre les élèves un par un serait source de beaucoup de dépenses administratives et de peu de recettes.

Pour les autres éléments, nous garderons le même processus. Nous allons voir le fonctionnement dans le cadre de l'accord entre Rennes 1 et l'École. C'est issu de l'expérience passée, cela va nous donner un regard plus précis sur les coûts que cela engendre pour l'École. Comme je vous l'ai dit, les coûts directs seront sortis à la fin de l'année, mais les coûts globaux en 2017 seulement.

**M. PACCAUD.**- J'ai aussi deux questions, la première concerne la prévention et la promotion de la santé dans le secteur des sciences sociales si je comprends bien.

**M. TORTUYAUX.**- Oui.

**M. PACCAUD.**- Donc, ceux qui sont dans la première filière, en particulier les médecins, ne peuvent pas avoir recours à ce module ? Dans beaucoup d'endroits que je connais, on insiste pour que les possibilités de spécialisation ou sous-spécialisation en prévention soient offertes aux professions soignantes, notamment les médecins. Je ne sais pas si c'est une option explicite.

**M. CHAMBAUD.**- Il y aura des fertilisations croisées dans le cadre du M1, avec notamment des bases qui seront données dans les différents éléments.

Cela étant, il y a bien une difficulté dans ce master par rapport aux médecins qui vont le suivre pour une raison très précise. C'est l'exemple de la médecine légale mais aussi du parcours sur les neurosciences cliniques.

On verra comment cela passera au niveau national, mais j'ai une inquiétude sur le sujet car cela semble être beaucoup plus une capacité à donner aux médecins une formation en recherche clinique dans un domaine très particulier, ce qui n'est pas dans l'optique de ce que l'on veut faire dans ce master en santé publique. C'est vraiment le parcours qui me pose problème, mais Rennes 1 y tient fortement.

Pour le reste, il faut arriver à le mettre en place, à mon avis principalement dans le cadre du M1 puisque les M2 sont des spécialisations sur des parcours particuliers.

**M. PACCAUD.**- Une autre question concerne l'employabilité. Dans le dossier, on voit beaucoup de considérants sur les contenus mais rien sur l'employabilité qui, en général, fait partie de ces dossiers d'appréciation, notamment les niches visées sur le marché du travail.

**M. CHAMBAUD.**- Je ne peux rien dire par rapport au document qui est quand même extrêmement succinct. Mais c'est un sujet que nous regardons sur les différents parcours, et nous avons l'historique pour un certain nombre d'entre eux ; le taux d'employabilité dans les différents parcours du ressort de l'École est vraiment très bon.

Mais je ne peux rien dire sur ce qui va nous être demandé concernant ces éléments. Sur les 14 parcours, 8 ou 9 sont des reconductions sur lesquels nous avons des éléments sur l'employabilité. Sur ceux qui commencent, notamment les domaines de santé au travail et santé environnement, nous n'aurons pas de difficulté à montrer l'employabilité de ces nouveaux parcours.

**M. PACCAUD.**- A un moment du processus, cette question est-elle traitée de façon systématique ?

**M. CHAMBAUD.**- Dans le contexte des nouvelles modalités, je ne suis pas certain que ce soit demandé. Si c'est le cas, nous sommes capables de répondre. Pour notre part, nous avons besoin de le savoir mais je ne suis pas certain que cela nous soit demandé dans le processus.

**M. SIBE.**- À Bordeaux, nous venons de vivre la vague d'accréditation et d'ouvrir les nouvelles maquettes, et cela nous a bien été demandé. Le premier livrable concerne l'équipe pédagogique qui peut porter une mention. Vient ensuite l'objectif visé, le contenu avec une approche compétences véritablement professionnelles. Et traduire nos unités d'enseignement en compétences n'est pas un mince travail pour les enseignants et les universitaires qui ne sont pas habitués à réfléchir ainsi. On nous demande aussi les débouchés professionnels et des conseils de perfectionnement.

La troisième étape est la soutenabilité économique avec le coût de la formation, les volumes d'heures, les financements, le nombre d'étudiants accueillis (FC, FI), les dépenses et recettes.

Ce document est-il issu de l'EHESP ou est-il calqué sur le document de Rennes 1 ?

**M. TORTUYAUX.**- C'est un document commun.

**M. SIBE.**- Il existe même une application spécifique pour cela. Pour avoir conduit ce type de démarche, ce sera un vrai casse-tête de faire rentrer 14 parcours dans une fiche synthétique.

**M. TORTUYAUX.**- Une convention entre Rennes 1 et l'EHESP est prévue pour la fin de l'année. Cela ne sera pas bouclé pour le 1<sup>er</sup> décembre.

**M. MADEC.**- j'ai participé et participe encore à l'expertise de formations dans le cadre de l'AERES puis maintenant de l'HCERES, des choses sont déjà formalisées. Lorsqu'on est expert sur une formation, la première chose à regarder est l'adéquation entre les besoins professionnels et les objectifs de la formation. Cela peut se traduire par un conseil de perfectionnement, dont il s'agira en premier lieu de considérer sa réalité opérationnelle et les actions effectivement mises en œuvre. Cela peut aussi se traduire par les débouchés professionnels, les retours d'enquêtes, beaucoup de choses. En tout cas, cela existe.

Pour reprendre la question du conseil de perfectionnement, je pense que l'École est plutôt en avance dans ce domaine, notamment avec les conseils d'orientation et de formation (COF). Cela permet un regard extérieur sur le contenu pédagogique de la formation, et de voir comment relier l'apport de connaissances et l'acquisition de compétences.

**Mme SOVRANO.**- Je fais un parallèle avec les formations du social. Aujourd'hui, même pour les diplômes d'État, on regarde l'adéquation entre les besoins sur les territoires, l'évolution des métiers, etc. La question de l'employabilité est évoquée dans les observatoires de branche notamment, mais aussi au CNFPT, sur les diplômes du social. C'est une question que l'on ne peut éluder. Des diplômes peuvent disparaître faute d'emplois, ce que concourent à vérifier des enquêtes. Je pense que c'est une vraie question.

**M. PACCAUD.**- C'est une question non seulement vis-à-vis de la formation de professionnels qui seraient superflus par rapport au marché du travail, mais aussi pour savoir ce qu'il nous faudra dans 20 ans. En général, ces sujets ne sont pas forcément bien traités dans les institutions de formation, surtout si elles sont très distantes de la pratique. Un exemple est courant dans toute l'Europe, celui de la santé mentale publique. Le sujet semble avoir de l'avenir mais, à ma connaissance, à part un master à Lisbonne, on ne peut pas dire que cela occupe beaucoup les écoles de santé publique.

C'est dans ce sens que je faisais cette réflexion, pas seulement pour savoir où l'on a peu d'espoir d'avoir une bonne employabilité, mais aussi les secteurs sur lesquels on devrait commencer des formations pour ne pas se retrouver en divergence entre ce qui est offert et ce qui est nécessaire.

**M. MADEC.**- L'évaluation de la formation examine la capacité de l'établissement à parler de ces choses. Beaucoup de formations universitaires se sont ouvertes sur des questions d'opportunités, notamment en santé et travail et en environnement. Des mots clés sont ainsi apparus. Mais on voit parfois malheureusement que ce n'est pas parce qu'une équipe demande l'ouverture d'une licence ou d'un master sur telle ou telle thématique, que cela correspond nécessairement aux compétences nécessaires sur cette thématique.

En l'occurrence, les débouchés existent, l'intitulé des enseignements ne semble pas décalé. Ensuite, l'intérêt d'une évaluation fine par les experts est qu'ils voient l'adéquation entre la formation et les débouchés. Pour le coup, là encore, je pense que l'École est bien placée.

**Mme TOURETTE-TURGIS.**- Par rapport au CNU, je ne vois pas le n°70 sur « Sciences de l'éducation » ou les spécialistes de pédagogie. Il y a aussi à mettre en forme tous ces enseignements.

**M. MADEC.**- Rassurez-vous, le mien ne figure pas non plus !

**M. PACCAUD.**- Si vous n'avez pas d'autres remarques, je vous propose de suspendre notre séance pour reprendre en début d'après-midi.

*(La séance est suspendue de 12 h 48 à 13 h 53.)*

## 6. Présentation du projet DINAMIC (développement de l'interopérabilité numérique pour des apprentissages mobiles interconnectés)

---

**M. MAGDELAINE.**- Il existe un questionnement sur les usages des technologies de l'information et de la communication, au service de la pédagogie, des formations. Il est intéressant de voir ce que l'on fait dans nos « Expresso », des espaces de valorisation d'initiative pédagogique faite par des étudiants et enseignants, des professionnels qui viennent en intervention dans l'école.

Lorsque nous avons testé Youslide, une solution de travail collaboratif sur le net, on nous a dit : « C'est bien pour les professeurs. » Or, ce sont les futurs dirigeants acteurs de la santé publique qui vont manager des organisations, des processus, devoir utiliser des instruments, des concepts et méthodes usant de technologies de l'information et de la communication (TIC) pour fédérer, mobiliser, conceptualiser, donner à lire et à prendre un certain nombre d'informations pour lesquelles ils veulent que l'on agisse ensemble.

Nous nous positionnons comme observateurs des usages et proposons un certain nombre de préconisations. Mais, c'est aussi une manière de faire prendre conscience et de commencer à faire travailler les apprenants qui passent par l'École, qu'il s'agisse de la formation continue ou de la formation initiale, en utilisant les TIC pour leur propre quotidien, et pas simplement avec des vertus pédagogiques avérées telles que l'on peut les voir dans l'activité dite d'enseignement.

Je suis rigoureux sur l'utilisation de certains termes ; on parle bien d'activité dite d'apprentissage. Il s'agit bien de l'utilisation des technologies pour apprendre, communiquer, conceptualiser l'information en santé publique et ainsi, se mettre en mouvement et agir ensemble.

Je mentionnerai un exemple très concret avec Youslide, développé par une start-up rennaise. Le rôle de responsabilité sociale de l'EHESP consiste aussi à développer des partenariats avec un certain nombre d'acteurs locaux utilisant les technologies de l'information et de la communication. Ainsi, nous avons un partenariat « recherche et développement » avec une société qui développe des solutions collaboratives en ligne. Ce qui pourra peut-être faire l'objet une prochaine fois d'une animation différente.

Que ce soit avec cette start-up, le laboratoire en psychologie ergonomique « Loustic », le projet « Participatip »?? pour lequel l'École a été lauréate (Erasmus+ à hauteur de 370 000 € pour développer sur trois ans une dimension d'inclusion sociale par les usages des TIC des personnes handicapées), nous avons un développement de l'environnement d'apprentissage médiatisé qui questionne : l'aménagement des espaces, l'accessibilité universelle, la création d'informations utiles et utilisables pour l'ensemble des citoyens ou des protagonistes de santé.

Ce projet DINAMIC est piloté par le centre d'appui à la pédagogie. Je tiens d'ailleurs à remercier William Harang (responsable service multimédia) et Aline Polge (ingénieure technopédagogique recrutée à l'École en tant que titulaire) qui sont les référents sur ce projet. Il fera d'ailleurs l'objet d'une présentation spécifique en Codir lundi prochain.

Notamment, dans le cadre de la MSHB, il faut savoir que le centre d'appui à la pédagogie a été sollicité pour faire une étude des préconisations sur l'aménagement des espaces facilitant : l'apprentissage, le bien-être au travail, la production collective au sein de l'École.

Sur la production collective au sein de l'École, j'allais vous dire que l'on se moque de savoir de quelle production il s'agit ; elle peut être scientifique, d'expertise, pédagogique. Ce que nous souhaitons, c'est créer les conditions favorables pour se mettre en mouvement. Cela passe notamment par des temps où les gens construisent collectivement ou bien se positionnent individuellement.

À partir de cela, nous faisons des préconisations sur les espaces. Notamment, vous avez ici le plan de la Maison des sciences de l'homme de Bretagne où l'École bénéficie d'un étage complet avec un certain nombre d'espaces qu'elle va pouvoir s'approprier.

Nous avons donc fait des préconisations, notamment sur les espaces de type « Web-conférence », de travail individuel ou collectif en intention d'usage, des salles dites « différentes ». C'est-à-dire que, autant on pouvait créer du formalisme, autant on peut aussi s'autoriser à être dans un certain type de confort afin de travailler. Chacun peut aussi choisir la manière dont il souhaite mettre l'ambiance dans ses conditions de travail. C'est pourquoi on crée différents types de salles à l'intérieur de ces espaces.

Vous avez également une salle dite de travail collaboratif avec les solutions que je viens d'évoquer (TIC) et une accessibilité aux personnes à mobilité réduite. Nous avons travaillé avec un programmiste, fait une étude avec des professionnels de l'aménagement et de l'ergonomie.

Nous avons également identifié 6 salles d'apprentissage dites de réunion (15 à 30 places) qui vont être configurées avec du mobilier tel que celui que vous avez pu voir. En outre, vous avez également ce type d'astuce avec des tableaux blancs qui permettent de faire des travaux de groupes de chaque côté.

Nous allons créer un certain nombre de conditions facilitant la production collective, la cristallisation de concepts, en mode exposé, en mode magistral. Nous avons en tout cas essayé de réfléchir à des trucs et astuces pour les proposer à l'équipe de direction afin que l'École puisse se positionner en fonction d'un certain nombre de critères : économiques, financiers, de service, techniques, organisationnels.

Une salle informatique est questionnée aujourd'hui à l'École. Pour rappel, ce bâtiment date de 2006 en termes d'intention, validé en 2008, et en finalisation aujourd'hui. Vous pensez bien que les intentions de 2008 avec une équipe de Direction de l'époque ne sont plus forcément les mêmes aujourd'hui. Dans cet environnement infrastructurel contraint, nous devons faire preuve d'astuce pour aller vers cette nouvelle philosophie de l'apprentissage.

Ce sont aussi des salles d'accueil d'intervenants. À l'École, il est rare d'avoir un espace spécifique à cet effet. Nous avons donc également fait une proposition en ce sens, avec des

espaces, soit pour travailler, soit pour se retrouver, des casiers afin que les personnes puissent déposer leurs affaires. C'est donc la possibilité de trouver un espace dédié pour les personnes externes accueillies. Aujourd'hui, cela rentre en tension avec un autre projet de l'établissement qui devrait voir le jour en 2017 : un guichet d'accueil global au sein de l'École.

« Accueil pour tous », nous faisons le maximum pour prendre les espaces que vous voyez ici. J'ai évoqué le projet de coordination globale, la gestion des équipements collectifs. Cela signifie que nous travaillons avec l'ingénieur sécurité et la commission idoine qui indique ce que l'on peut installer en fonction de l'espace disponible.

C'est donc aussi une mise en cohérence dans l'ensemble des équipes dans un but à atteindre qui est de former aux compétences. N'oublions pas que l'ambition de l'École est de former aux compétences les élèves et les professionnels en santé publique. Dans cette démarche qualité, démarche « clients », il est important d'avoir ce type de projet qui rappelle également le rôle de l'École dans les services que l'on peut rendre, soit en interne, soit à l'externe.

C'est une dimension « tiers lieu », un concept de Ray Oldenburg remontant à la fin des années 90 avec un ouvrage qui s'appelle *The Great Good Place*. Ce sociologue avait identifié des espaces et un certain nombre de critères pour que les personnes se sentent suffisamment en confiance pour prendre des décisions et agir ensemble. Cet universitaire a travaillé sur les aménagements urbains facilitant les prises de décision collective et l'entrepreneuriat dans la cité.

Les tiers lieux ont été identifiés au sein de l'École et nous sommes en cours d'étude. Nous analysons les processus de flux à l'intérieur de l'établissement pour savoir où les gens passent la plupart de leur temps, quels sont les lieux un peu « braconnés » pour travailler individuellement et collectivement. Nous serons capables de faire des préconisations à l'École pour investir tous ces nouveaux espaces et, ainsi, répondre très pragmatiquement à l'audience, personnel de l'École et public apprenant.

L'espace que vous voyez ici, qui nous est prêté gratuitement, peut accueillir 6 personnes et sera utilisé dans le hall de l'École durant un mois. Nous étudierons les réactions en allant vers les usagers : apprenants, enseignants chercheurs, cadres pédagogiques, personnels de service. Cela nous permettra de savoir comment on peut l'intégrer dans l'existant sur l'ensemble des dimensions que je viens d'évoquer. Nous travaillons énormément sur l'acceptabilité a priori de nouveaux usages, et donc sur les représentations. Encore faut-il que l'on s'autorise à le tester, ce que l'École fait avec ce type d'initiative à moindres frais.

Voici des exemples très concrets avec le hall de l'École. Nous avons préconisé des endroits pour téléphoner car, lorsque les gens partent du petit amphi, ils se mettent systématiquement le long du mur pour s'isoler.

Voici pour les exemples de préconisations faites sur un ensemble d'observations d'usage de la part du centre d'appui à la pédagogie. Tout ceci n'est pas encore finalisé, et c'est avec plaisir que nous vous présenterons les résultats et les décisions de la Direction qui seront prises en ce sens.

**M. PACCAUD.**- Merci de cette présentation très intéressante. La seule fois que j'ai vu ce type d'espaces, c'était à l'université d'Assas. Sont-ils connus pour avoir adopté ces modèles ?

**M. MAGDELAINE.**- Pas forcément, il existe aujourd'hui un mouvement assez global sur le Grand Ouest. D'autres initiatives ont eu lieu à Lyon, Paris, Lille où un *learning center* vient de s'ouvrir et est conçu de manière vraiment très intéressante. L'engouement est réel actuellement, notamment par des initiatives lancées par le ministère de l'Enseignement supérieur afin que l'on s'empare de ces espaces, qu'on les questionne dans le but d'interroger les pratiques d'enseignement, d'apprentissage et de la coordination de formation.

L'École coopère avec un autre projet autour de la transformation pédagogique avec l'université de Nantes dans le cadre de la Comue UBL. Il est vrai qu'elle est énormément sollicitée pour participer à des projets plus collectifs qui vont dans ce sens.

**M. MARGAIN.**- Félicitations pour ce très beau projet. À l'EHESP, on a l'habitude de cours assez classiques dans des salles avec un intervenant et parfois 150 slides à « ingurgiter » en 3 ou 4 heures. En outre, je pense que les élèves et étudiants sont demandeurs de ces nouvelles formules.

J'aimerais savoir si les enseignants ont été associés à cette démarche, sachant que créer ces lieux est une chose, et se les approprier en est une autre. Je pense que cela ne posera pas de problème aux élèves et étudiants, mais pour les enseignants, c'est une autre façon de travailler qui n'est pas évidente.

**M. SANDRET.**- J'élargirais aux intervenants ponctuels. On peut avoir le défaut d'être sur d'anciennes représentations, et cela soulève la question de l'accompagnement de ceux qui peuvent intervenir autour de la meilleure appropriation de ces lieux afin de ne pas reproduire un format académique.

**M. MAGDELAINE.**- Cela soulève deux dimensions. Il est vrai que l'accompagnement des personnes qui vont s'approprier les salles est en cours. Les enseignants ont été systématiquement associés. Les portes ouvertes sont mises en place à l'École avec deux salles dotées du même équipement que vous avez pu voir tout à l'heure, voire un peu plus. Ils sont ainsi invités à vivre dans ces salles avec un accompagnement assuré par les équipes du centre d'appui à la pédagogie pour l'appropriation, et l'équipe des services d'information et de télécommunication pour ce qui relève du technique.

L'ensemble des protagonistes de la communauté pédagogique de l'École a été sollicité pour participer à ce type de préconisation ou de mise en mouvement.

Si cela transforme le rôle de l'enseignant, cela transforme également celui de l'apprenant qu'il va falloir aussi accompagner. Effectivement, passer d'une situation où l'on pouvait absorber l'information dispensée en étant sur une chaise, à la prise de notes, et être mis à contribution plus souvent en matière de production change les comportements que l'on peut avoir depuis très longtemps, générés dans le cadre des parcours que l'on aura pu suivre à l'université ou ailleurs.

Il est vrai que cela soulève aussi la question du rythme les concernant, ce que nous travaillons avec les enseignants. Ne faire que des travaux de groupe, c'est les épuiser ; ne faire que de l'exposé, ce n'est pas suffisant. Un équilibre est à trouver, et c'est aussi un prétexte pour travailler sur le rythme des apprentissages, aussi bien du côté de l'activité de l'enseignant que de l'activité d'apprentissage de l'apprenant. Cette professionnalisation est double autour de ces nouvelles salles et nouveaux usages.

**M. SANDRET.**- Les intervenants ponctuels sont très nombreux au sein de l'École et ils vont se retrouver dans des locaux qui leur sembleront très exotiques.

**M. MAGDELAINE.**- Il se trouve que les salles B5 et B6 de l'École, considérées comme des Learning Lab, sont « en travaux » afin que nous soyons systématiquement associés lorsqu'une personne la demande. Un intervenant qui demandera l'une de ces salles à partir de fin octobre sera spécifiquement réorienté vers le centre d'appui à la pédagogie afin d'y être sensibilisé. En fonction de l'appui dont il a besoin dans la pièce, à l'École ou à l'extérieur, il sera accompagné pour un repérage pour ne pas découvrir la pièce en question le jour J.

**M. SCHMID.**- J'ai beaucoup de plaisir à vous entendre évoquer la fameuse logique de mise en situation qui a si souvent amené un certain nombre d'experts internationaux à stigmatiser les



méthodes d'enseignement françaises, jugées trop passives, trop théoriques, par rapport aux pays scandinaves, anglo-saxons et autres.

On change complètement de style ; on n'est pas là pour « ingurgiter » un contenu que l'on « régurgite » le jour de l'examen sans quitter le stade purement théorique, abstrait et distant. C'est exactement ce qu'il ne faut plus.

Aujourd'hui, il existe au service de ses espaces des ensembles très impressionnants d'outils logiciels, dont ceux que vous avez commencé à développer. Irez-vous jusque-là dans la logique pour transformer l'essai, en mettant véritablement les futurs managers en position de savoir s'en débrouiller par des mises en situation ?

**M. MAGDELAINE.**- Nous pourrions faire une démonstration du type de logiciel que l'on utilise aujourd'hui en session de travail collaboratif qui peut servir à un futur dirigeant, un chargé de projet ou de mission, qui se retrouverait à devoir entreprendre dans le champ de la santé publique. C'est dans ce cadre que la solution Youslide est en cours d'expérimentation et va être diffusée à l'École. On y trouve des jeux de questions/réponses et des jeux d'animation.

Concernant le pragmatisme lié à la catégorisation des informations, il est vrai que l'on fait énormément de sensibilisation à des logiciels de type My Master<sup>??</sup>. C'est la capacité à créer des cartes heuristiques ou des cartes mentales, développées sur des événements ponctuels auprès d'enseignants qui désirent entreprendre ce type de technique.

De même, je citerai la technique du métaplan (post-it) car nous avons développé des expérimentations avec des enseignants (directeurs hospitaliers) sur la capacité à organiser et catégoriser les informations sous forme de métaplan numérique.

Nous avons le projet « Ergonoméno »<sup>??</sup> pour l'analyse ergonomique des usages des TIC pour la profession des médecins de l'éducation nationale. Nous travaillons énormément sur la place de la cartographie dans la représentation des réseaux d'acteurs. Nous faisons notamment un grand travail sur les usages de la cartographie numérique pour faciliter les prises de conscience des réseaux de proximité et susciter de nouveaux modes à l'intérieur des promotions. On s'autorise aussi à aller au-delà de l'École, c'est-à-dire créer une cartographie sur le réseau des médecins de l'Éducation nationale avec un certain nombre de coordonnées. C'est finalement une carte collective enrichie.

Nous partons du principe que ce type d'instrument numérique, dès l'accueil dans l'École, utilisé d'un point de vue pédagogique et pour développer aux compétences, sortira de l'établissement. Nous participons à l'utilisation spécifique de logiciels ou de solutions technologiques pour participer à l'animation, le management de process, la représentation mentale d'un territoire. L'animation territoriale est aujourd'hui un vrai sujet ; on sait que d'un point de vue pédagogique, la capacité à créer un modèle mental partagé permet d'agir plus rapidement et avec performance sur un certain nombre de sujets.

Ce sont donc des éléments que nous prenons en considération, sur lesquels nous pourrions vous faire un retour au premier semestre 2017 sur l'usage de ces logiciels et faire un répertoire de ces différentes initiatives.

**M. PACCAUD.**- Merci beaucoup. Nous allons nous arrêter sur ce sujet.

## 7. Thématique santé-travail à l'EHESP

---

### ◆ Missions transversales santé travail

**Mme DAUBAS-LETOURNEUX.**- Bonjour à tous, je suis sociologue du travail, spécialisée en santé au travail. Je suis arrivée à l'EHESP en septembre 2015, au département « Santé, environnement, travail », mon travail de recherche est lié à l'IRSET dans la future équipe n° 10.

J'ai aussi une coresponsabilité à la Maison des sciences de l'homme de Bretagne sur le pôle santé.

En matière d'enseignement, j'ai en charge la coresponsabilité pédagogique de la formation des médecins inspecteurs régionaux du travail et du futur parcours « Évaluation, prévention des risques professionnels » dans le cadre de la mention santé publique. Je fais des interventions auprès des publics du mastère spécialisé « Ingénierie et management des risques », du Master de santé publique « PREU?? » et auprès des filières des élèves directeurs des soins, D3S, et dans le cadre des formations interfilières.

Nous allons faire un point de présentation à deux voix sur la thématique de santé au travail à l'EHESP, qui n'est pas nouvelle en soi mais qui, en 2015, a connu un tournant, la Direction de l'École souhaitant missionner un groupe pluridisciplinaire d'enseignants chercheurs pour réfléchir à son positionnement en matière de santé au travail par le biais d'une lettre de mission.

L'objectif de ce point d'information est, à la fois de vous présenter cette mission en cours pour un achèvement fin 2016, et de faire un point sur 2 dispositifs de formation qui s'inscrivent dans la dynamique de cette mission à l'École s'agissant des médecins inspecteurs régionaux du travail, et dans une dynamique antérieure à cette mission concernant le parcours doctoral en santé travail.

Laurent Madec va commencer par présenter la mission, les objectifs, en axant plus précisément sur le volet formation. Ensuite, je reprendrai la parole pour vous présenter les deux dispositifs.

**M. MADEC.**- Cette mission nous a été confiée par la Direction relativement au positionnement de l'EHESP sur la question de la santé-travail.

Cette présentation constitue un point d'étape d'un travail qui s'appuie sur une lettre de mission (novembre 2015) qui a conduit à la réalisation d'une note de positionnement figurant à votre dossier et présentée en Codir en juin 2016. Ce travail s'achèvera donc fin 2016, avec la remise d'une annexe à la note dont l'objectif et ambition est d'ouvrir des pistes à la mise en œuvre concrète des préconisations que je vais vous présenter.

#### ➤ Objectifs de la note

Préciser la pertinence et la légitimité du périmètre d'intervention de l'École dans le champ de la santé-travail et proposer les moyens de nature à permettre ce positionnement de l'École, tant en interne que vis-à-vis des institutions compétentes en ce domaine.

En préambule, il est important de rappeler 4 points pour situer le contexte de la note.

Il ne s'agit pas d'un rapport de type IGAS sur la santé-travail à l'École. L'ambition est réelle nonobstant la modestie des moyens que des résultats.

Cette note de positionnement ne se substitue pas aux directions stratégiques de l'École. Ces éléments d'information et d'animation sont fournis à la Direction des études et la Direction de la recherche, qui permettront d'alimenter est orienté la direction stratégique.

Un point essentiel est la méthodologie de réalisation. La mission nous a été confiée, à Véronique et moi-même, mais dès le départ, ont été inclus au même niveau des représentants de l'ensemble des départements, avec un partenaire extérieur en la personne de Ronan Garlantézec, du CHU de Rennes. Je citerai encore Marie-Renée Guevel (SHS), Nathalie Robin-Sanchez et Paola Christofalo (IDM), Émilie Council (METIS).

Le quatrième point préalable est la difficulté du double objectif de la note. C'est à la fois : donner des éléments pour une stratégie à venir et répondre à des préoccupations actuelles de l'École sur des dispositifs existants ou en cours. Véronique parlera tout à l'heure de la formation des

médecins inspecteurs du travail, du parcours doctoral. On citera également le développement de l'institut de recherche en santé-environnement-travail.

#### ➤ Éléments synthétiques

Le premier élément est le paradoxe apparent entre l'évidence pour chacun d'entre nous de la légitimité de traiter des questions de santé-travail et de travail à l'École. Ne serait-ce que parce que le travail est un déterminant de santé ou que l'École a vocation à former les cadres supérieurs du ministère de la Santé (plus gros employeur de France).

On observe également une difficulté de visibilité de l'École sur ces questions. Je ne reviens pas sur les « frères ennemis » ministère de la Santé et ministère du Travail, santé publique/privée, etc. Cela conduit en tout cas à une première préconisation vis-à-vis du mot « santé au travail » figurant dans la lettre de mission, c'est-à-dire passer de la santé au travail - qui peut être rapporté à la santé-sécurité-travail, à savoir la santé du fait du travail - à la santé-travail qui inclut l'ensemble des relations entre la santé et le travail.

Malgré l'apparente simplicité, cela ne résout pas tout, car si l'École est clairement impliquée sur des problématiques de santé-travail, la terminologie en elle-même reste peu utilisée. C'est-à-dire que les entrées sont : emploi et handicap, promotion de la santé, retour à l'emploi, maintien à l'emploi, management durable, bilan social, QVT, responsabilité sociétale, etc.

On va utiliser un ensemble de terminologies toutes relatives aux questions de santé-travail, sans jamais, ou presque, la citer elle-même.

La deuxième préconisation est simple : beaucoup d'actions sont à effectuer dans la thématique de la santé-travail à l'École en améliorant la visibilité sur les actions en interne, en premier lieu, et en externe.

#### ➤ Préconisations

- Décloisonner, en constituant notamment une base d'études de cas sur des problématiques liées au moment du travail. Des exemples existent en épidémiologie sur le champ de l'environnement, on pourrait aussi en avoir sur le champ du travail. Il s'agit d'élaborer et mettre à disposition des dispositifs pédagogiques interdépartements, d'occuper le terrain avec tous les dispositifs interprofessionnels, faire travailler ensemble.
- Organiser la diffusion des informations. Il s'agit à un ou plusieurs endroits d'identifier ce qui relève de la santé-travail et comment faire passer l'information. Beaucoup de choses sont déjà faites à l'École, pas nécessairement sur la problématique de la santé-travail. Il existe des dispositifs sur la promotion de la santé, la sécurité sanitaire. Il est possible de mettre en place des plates-formes de veille, d'établir des référentiels de syllabus, de thesaurus, etc. Nous allons préciser tous ces points en annexe de la note pour rendre concrètes les préconisations pour l'instant un peu général.
- Cartographier les compétences présentes à l'École. Beaucoup de choses sont déjà identifiées sous l'item santé-travail sous forme d'actions et de dispositifs. Par ailleurs, si l'on fait la liste de l'ensemble des partenaires auxquels on pense s'agissant de la santé-travail, et qu'on la compare avec les partenariats existants à l'École, on s'aperçoit que la quasi-totalité d'entre eux est identique (ANACT, CNAMTS, fonds handicap...) Bien sûr, cartographier ne signifie pas de faire un simple reporting mais une analyse intelligente afin d'aller plus loin.
- S'asseoir sur des éléments structurants. En matière de formation, on a parlé du Master de santé publique avec le parcours sur l'évaluation des risques professionnels. Ce sont aussi : la formation des médecins inspecteurs, le parcours doctoral, un certain nombre

de diplômes d'établissement (enjeux en santé-travail, environnement pour l'entreprise), de la formation des directeurs d'hôpitaux à la fonction de directeur de CHSCT.

Se pose également la question de la recherche au travers de l'institut de recherche en santé-environnement-travail avec la création de l'équipe n°10 spécifique sur cette thématique.

Ce sont également les partenaires légitimes visibles en santé-travail. Cela pourra passer par des labellisations, il en existe un certain nombre auxquelles nous pouvons légitimement accéder. On peut aussi évoquer la présence de Gérard Lafargues au conseil des formations ; s'il y a un acteur légitime et réputé sur la santé-travail, sa présence est déjà un signe.

Tout cela, dans le souci de nourrir un dialogue fructueux entre deux cultures complémentaires en santé publique et management. Ce qui doit être le fil conducteur du décloisonnement.

#### ➤ Conclusion

Sur la présence de la santé-travail à l'École, si la légitimité est évidente, en matière de visibilité, nous sommes à peu près sur les mêmes leviers que les questions déjà traitées de promotion de la santé ou de sécurité sanitaire. Avec le bémol près que ce n'est pas directement un axe du contrat d'objectifs et de performance que sont : prévention et promotion de la santé, sécurité sanitaire, management, santé environnement dont on pourrait dire que cet axe comprend naturellement travail. Mais nous partons du postulat que travail n'est pas seulement dans santé environnement.

Je reprendrai la philosophie de l'inscription de la santé-travail au sein d'une école de santé publique qui, quelque part, pourrait être généralisée à l'ensemble des thématiques. C'est ce que nous avons écrit collectivement, ce qui est déjà une gageure pour un groupe de travail qui n'a absolument pas la même culture initiale.

Il s'agit :

- d'assumer une perspective interdisciplinaire qui mobilise approche qualitative et quantitative ;
- de questionner, pour les dépasser, les visions cloisonnées entre le champ de la santé en entreprise et la santé des populations, ou entre la santé environnementale et la santé au travail ;
- d'intégrer les différents déterminants de la santé dans une approche diachronique de parcours de vie pour saisir notamment les enjeux du maintien dans l'emploi, la question des risques à effet différé (cancer, maladie neurologique), et prise en compte de la pénibilité dans l'âge de la retraite ;
- de mobiliser les moyens, compétences et ressources pour produire des connaissances en vue d'actions de prévention et de protection de la population ;
- de relier recherche, enseignement et expertise.

Pour reprendre un point évoqué sur le séminaire des enseignants, c'est aussi inclure la santé-travail dans la question et le sens général: en quoi la santé-travail participe-t-elle à la compréhension et l'évolution de notre système de santé ? Personne ici ne niera le lien entre la question santé-travail et notre système de santé, qui évolue de façon importante. Par ailleurs, si l'École a une force, c'est bien sur l'approche territoriale et opérationnelle. Je partage aussi l'analyse visant à dire que les terrains privilégiés sur lesquels travailler sont les établissements de santé, au sens général.

#### ◆ Nouveau parcours doctoral en santé-travail

**Mme DAUBAS-LETOURNEUX.** - Je vais présenter de manière concrète deux dispositifs, dont le premier sur la question de la formation des médecins inspecteurs régionaux du travail.

L'approche territoriale est clé pour ces derniers qui sont des acteurs de santé publique spécialisés en santé-travail. C'est un public essentiel dans la mise en place de déclinaisons régionales du Plan santé-travail, mais qui peut aussi avoir des liens avec la déclinaison régionale du Plan santé-environnement.

L'un des points de la lettre de mission portait spécifiquement sur cette formation des médecins inspecteurs régionaux du travail. Il s'avère que l'École était dans une situation de transition par rapport à ce public, c'est-à-dire que le dispositif de formation de 2012 à 2014 n'a pas donné lieu à satisfaction. Ce qui avait suscité un arrêt de la participation de l'EHESP à cette formation, pilotée avant tout par l'institut national du travail (chefferie de la médecine du travail).

Le partenariat INTEFP (Institut National du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) et EHESP existait au préalable, on reprenait donc quelque chose après une coupure.

C'était donc une préconisation importante et un travail très concret, qui nous a beaucoup occupés mais qui ne se retrouve pas du tout dans l'approche présentée globalement dans la note.

Après avoir rencontré les représentants de l'INTEFP nous sommes arrivés à une nouvelle convention pour participer à deux séquences de formation sur les cinq que les médecins inspecteurs régionaux suivent.

La première séquence s'est bien déroulée (septembre 2016) auprès des médecins inspecteurs régionaux stagiaires. La seconde aura lieu en novembre à Marcy l'Étoile, dans les locaux de l'INTEFP.

Nous avons souhaité la coconstruire avec des médecins inspecteurs régionaux en activité, proposition qui a été très bien accueillie par les référents de l'INTEFP. Sachant que nous nous sommes positionnés à la fois comme établissements de santé publique, apportant des compétences et spécificités propres, mais aussi dans un souci d'articuler mieux la formation avec la réalité de terrain des médecins inspecteurs régionaux.

Il se trouve que j'ai travaillé avec eux dans différents projets de recherche ; nous avons une bonne connaissance mutuelle et l'idée a été de tout mettre à plat pour s'orienter sur de la coconstruction.

Deux thèmes structurants apparaissent dans les séquences de formation construites avec eux au nom de l'EHESP.

Le premier porte sur le système de santé : acteurs, partenariats, actions, questions de planification, évolution du système de santé, mais aussi le fait de questionner le médecin inspecteur du travail dans la mise en œuvre d'une politique publique en santé-travail, et son articulation avec l'ensemble des autres acteurs.

C'est une dimension « santé-travail et santé publique » centrale et qui répond à une vraie demande leur part.

La deuxième thématique structurante est celle de la méthodologie de gestion de projet ou l'École à toutes les compétences. Cela vise à interroger les enjeux de la mise en œuvre d'une démarche projet, s'appropriier les étapes, mobiliser les outils nous travaillons notamment avec eux sur des approches très concrètes de leur réalité de terrain, appliquées à cette méthodologie qui a été présentée par Michel Louazel.

Sans entrer dans le détail des séquences de formation, nous avons souhaité pour novembre que les médecins inspecteurs régionaux stagiaires qui viennent de prendre leur fonction puissent échanger avec un grand témoin connaissant bien la santé publique et la santé-travail. En l'occurrence, nous aurons le directeur du bureau de l'OIT pour la France, M. Cosme.

Nous en sommes ravis car la mise en contact a été grandement facilitée par le fait qu'il connaît bien l'EHESP et M. Chambaud. C'est là aussi que joue la plus-value de cette formation des médecins inspecteurs dans ce partenariat. Il s'agit de leur montrer toute leur importance, non pas uniquement dans l'organigramme direct du ministère du Travail mais bien dans le champ beaucoup plus large de la santé publique.

Cette formation des médecins inspecteurs régionaux donnera lieu à une évaluation, nous serons notamment vigilants sur la façon de l'améliorer, l'enrichir. Quoi qu'il en soit, nous sommes sur de nouvelles bases, et cela se passe très bien.

#### ◆ Présentation du dispositif de formation des médecins inspecteurs du travail

Ce dispositif concerne à la fois le champ de la formation et le champ de la recherche et remonte à plusieurs années. Je suis dans ce dispositif au titre de la coordination scientifique, en remplacement de Ronan Garlantézec, aujourd'hui maître de conférences au CHU de Rennes.

##### ➤ Contexte

Le constat est porté par le collège des enseignants hospitalo-universitaires en médecine du travail, mais également des responsables d'équipes de recherche labellisées œuvrant dans le champ santé-travail, d'une nécessité de développer la recherche en santé au travail en France. Dans le Plan santé-travail n° 2 (2010–2014), un axe préconisait d'améliorer la connaissance en santé au travail. En l'occurrence, le rapport Frimat proposait la santé au travail comme vision nouvelle et profession d'avenir.

La genèse n'a pas pu donner lieu directement à la création d'un parcours doctoral, mais posait le constat d'un besoin de structurer la recherche sur cette thématique dès lors qu'aucune école doctorale n'existait dans ce champ.

##### ➤ Premières démarches

- Présentation au Conseil scientifique de l'EHESP (validation) ;
- Soumission du projet aux partenaires scientifiques début 2013 (INRS, ANSES, ANACT) ;
- Soumission du projet aux institutions (direction générale du travail, CNAM-TS) ;
- Accueil positif ;
- Questions sur le support financier.

Elles ont trouvé une consolidation sur plusieurs années et ont permis que le COCT (Conseil d'orientation des conditions de travail) réunissant les partenaires sociaux (structure qui produit le plan santé au travail n° 3) aboutisse à cette action 3.14 de créer un parcours doctoral en santé travail.

##### ➤ Objectifs

- Attirer des candidats d'excellence vers la thématique de recherche en santé-travail ;
- Améliorer la visibilité de cette thématique entre équipes de recherches.

##### ➤ Fonction du parcours doctoral

- Allocations de contrats doctoraux ;
- Stimuler une offre de formation doctorale de haut niveau en santé-travail par des séminaires spécifiques et un dispositif de labellisation de différents séminaires dans le cadre de ce parcours ;
- Aide à la mobilité des doctorants dans des laboratoires étrangers.

Le dispositif comporte un conseil scientifique pluridisciplinaire de 19 membres, regroupant chercheurs du monde académique, partenaires scientifiques. Il vous est précisé ici les

différentes modalités d'intégration de doctorants dans ce dispositif, soit par contrat doctoral, soit par la prise en charge des frais de déplacement.

Il est important de noter que les doctorants inscrits dans le parcours doctoral en santé-travail seront inscrits dans leur école doctorale de l'équipe d'accueil et y soutiendront leur thèse. Mais ils seront salariés de l'EHESP.

Le conseil scientifique est constitué de 17 membres. Son rôle est d'élaborer des appels à candidature pour les contrats doctoraux, séminaires, aides à la mobilité ; de sélectionner les candidats ; de veiller à la qualité de la formation doctorale ; de communiquer le bilan annuel des activités auprès du COCT et différents partenaires.

➤ Calendrier prévisionnel

Nous avons choisi de prendre le risque de lancer un appel à candidatures dès juillet 2016. Cela a été une contrainte, mais le fait que ce soit validé au PST3 mobilisait des énergies. Nous avons reçu 2 candidatures, l'une d'elles a été présélectionnée lors de la première réunion du conseil scientifique (6 octobre). La candidate sera auditionnée prochainement.

Un travail de recherche de financements est prévu, certains financements étant acquis d'autres en voie de l'être (INRS, DGT, ANSES...) C'est un travail du montage institutionnel qui se fera par la voie de conventionnements pluriannuels et sans doute pluripartenaires.

Une prochaine action sera de travailler sur le prochain appel à candidatures pour les séminaires et les doctorants de deuxième année.

Le comité d'orientation réunissant les financeurs aura lieu début janvier.

Dans ce dispositif de parcours doctoral national en santé-travail, le rôle de l'EHESP est celui d'opérateur administratif et financier, et de coordinateur scientifique. Emmanuelle Guevara, membre de la direction de la recherche, qui a l'expérience de la coordination du réseau doctoral en santé publique, travaille également sur le parcours doctoral. La coordination scientifique se fait au département Santé environnement travail dont j'ai la charge. Nous sommes donc vraiment sur des ressources propres pour ce parcours doctoral.

**M. PACCAUD.**- Merci de la présentation de ce cursus. Dans les parcours doctoraux en France, en particulier dans ce domaine, y a-t-il une façon de suggérer ou limiter le champ des thèses ? Dans certains pays, des appels changent d'année en année pour des secteurs de thèse.

**Mme DAUBAS-LETOURNEUX.**- Ce ne seront pas des appels fléchés. C'est le champ santé-travail au global, et la qualité scientifique des propositions sera le critère de sélection, avec également un critère d'ouverture à la multidisciplinarité. La démarche consiste vraiment à faire en sorte que les candidats et les doctorants qui passent par ce parcours soient ouverts à cette approche de santé publique. L'idée est de rendre visible ce champ dans toute sa diversité à la fois disciplinaire et thématique.

Ensuite, le conseil scientifique sera souverain pour définir des priorités. Cela fera aussi l'objet d'un travail, quoi qu'il en soit, l'appel à projets est ouvert.

**M. CHAMBAUD.**- J'ai demandé une mission au sein de l'École sur la santé au travail car, au départ, il n'était pas évident au départ pour moi qu'elle s'y investisse. D'autant plus qu'une remarque faite régulièrement à l'École pointait du doigt sa « dispersion ». Le fait de se positionner dans un champ nouveau (hors du COP) me posait donc question.

Or, il faut finalement avoir une vision sur la façon dont l'École peut intervenir vis-à-vis de champs qui bougent. À mon avis, le critère pour s'emparer ou non de nouveaux sujets est leur cohérence avec la santé publique et leur caractère durable, c'est-à-dire qu'un projet ne s'écroule

pas avec une opportunité qui finit par s'éteindre ou parce que la personne qui s'en occupe finit par partir.

Le travail sur le sujet a révélé qu'il reposait déjà sur plusieurs personnes au sein de l'École. Ainsi, un travail de fond est fait sur l'aspect formation professionnelle, et nous avons repris de manière plus cohérente quelque chose qui ne fonctionnait pas bien et vis-à-vis duquel les attentes étaient importantes s'agissant de la formation des médecins inspecteurs du travail.

Par ailleurs, en termes de recherche, c'est l'un des axes de notre grosse unité mixte de recherche IRSET sur la santé au travail qui est en train de se développer fortement. C'est aussi l'un de nos axes de coopération avec le CHU, lequel n'avait pas de chef de service dans le domaine de la santé au travail. En l'occurrence, la personne qui arrive est par ailleurs très impliquée dans ce nouveau réseau. Il y avait également l'opportunité du parcours doctoral.

Tous ces éléments forment une conjonction par rapport à l'intérêt et l'utilité pour l'École de s'investir dans la santé au travail.

Dernier point, et c'est un élément majeur de notre situation particulièrement française sur le sujet, je pense qu'il est aussi de la responsabilité de l'École de développer des ponts entre santé publique et santé au travail ; deux mondes qui s'ignorent superbement de part et d'autre.

C'est donc une opportunité pour faire en sorte que cela évolue dans un mode très cloisonné en France, pour le bénéfice de la santé des personnes, quelles que soient leurs relations au monde du travail.

**M. SANDRET.**- Je souscris pleinement à l'idée d'un pont entre les deux, un sujet d'investigation qui me tient à cœur pourrait être la santé des agents au travail à l'hôpital. Quand vous travaillez sur un poste en entreprise, vous avez accès à des réductions ; à l'hôpital, vous n'avez même pas accès à un médecin alors qu'il a travaillé tous les jours avec vous et pourrait être de bons conseils pour votre santé. Cela montre bien le cloisonnement : lorsqu'on est agent, on pourrait travailler dans n'importe quelle entreprise, on serait moins bien soigné à l'hôpital. C'est une parenthèse, mais cela pourrait un jour faire l'objet d'une investigation de fond pour que l'on puisse au moins être les promoteurs de la santé envers les agents des établissements.

Mon intervention vise surtout à indiquer l'intérêt de cette initiative et le paysage dans lequel cela s'inscrit avec les hôpitaux. Vous avez cité un acteur très présent dans les établissements de santé : l'ANACT et les ARACT (Association Régionale de l'Amélioration des Conditions de Travail). On voit aussi par des clusters qualité de vie au travail au travers de l'ARS Bretagne. Par ailleurs, la HAS s'est tournée également vers l'ANACT, quasiment en délégation complète, basculant du thème de conditions de travail à celui de qualité de vie au travail.

Pour autant, la limite de la présence de cet acteur est qu'il opère dans le domaine des recommandations et pas dans celui de la recherche ou l'investigation. Or, tout l'intérêt est de voir ou non des impacts des recommandations, voire même un partenariat avec l'ANACT qui, en dehors de sa mission de recommandations, n'aura jamais le retour ni même l'étude scientifique de ce qu'elle peut faire. Par contre, l'établissement est pleinement dans une mission de recherche dans sa dimension universitaire, alors que l'ANACT a un intérêt de financeur...

Bien évidemment, cela étant, pour ouvrir les pistes, cette réflexion était très intéressante à mener, et montre comme souvent qu'il existe des ressources internes et qu'il y a tout un champ à investiguer dans lequel l'École a certainement sa place.

**M. MADEC.**- Je ne suis pas sûr que ce tissu que regroupe l'École existe ailleurs en France.

En l'occurrence, les médecins inspecteurs du travail sont aussi à la base de la déclinaison régionale du Plan santé travail. Le plan qui arrivera en Bretagne aura également un axe sur la



fonction publique hospitalière. Avoir des éléments dispersés un peu partout oblige à structurer et être au cœur d'un ensemble.

Quant à l'accord entre la HAS et l'ANACT, c'est aussi une évidence. Et on peut le généraliser à beaucoup de partenaires ; CNRACL (Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales) et le FNP (Fonds National de Prévention) sont aussi d'accord pour développer des choses. Quant aux établissements hospitaliers, je ne suis pas persuadé que ce soit possible directement avec l'École car elle n'est pas un établissement de soins. Ils ne sont pas tous cités, mais le tissu que constituent les acteurs de santé-travail en représentation à l'École est assez impressionnant.

Ensuite, pour rejoindre Laurent Chambaud, l'idée n'est pas de créer une thématique supplémentaire mais de valoriser celles qui existent déjà.

**M. SIBE.-** À Bordeaux, nous venons d'ouvrir un master en santé travail environnement autour d'Isabelle Baldi qui m'a rappelé qu'elle est également une ressource sur ces questions, notamment par rapport au réseau de l'école doctorale. Nous allons former à de nouveaux masters et parmi les diplômés, certains auront peut-être envie de poursuivre en thèse. Elle rappelait également que Bordeaux fait beaucoup de formations pour les médecins du travail avec les DIU (diplôme interuniversitaire). Il en existe également un pour les infirmiers du travail, notamment avec la pénurie des médecins du travail.

Si j'ai bien compris, l'approche est plutôt autour de l'étude des facteurs environnementaux professionnels qui ont une nuisance sur la santé, avec notamment l'introduction d'outils épidémiologiques, la toxicologie, l'ergonomie, l'expologie. Vous avez donc des collègues à Bordeaux qui œuvrent aussi de ce domaine.

**Mme DAUBAS-LETOURNEUX.-** Cela me permet de préciser qu'il s'agit bien d'un parcours national. Alain Garrigou, collègue d'Isabelle Baldi, fait partie du conseil scientifique, et nous travaillons aussi avec elle sur des sujets spécifiques.

Par ailleurs, je trouve intéressant de poser la question de la santé des agents. Cela reprend ce que disait Laurent Madec ; la formation actuelle dispose de certains éléments en la matière. S'interroger sur ce que donnent les préconisations de l'HAS me semble une piste très intéressante. Cela ouvre aussi une réflexion sur la formation continue ouverte aux médecins et au personnel médical.

**M. PACCAUD.-** Quels sont les thèmes de recherche des équipes porteuses de cette école doctorale ?

**Mme DAUBAS-LETOURNEUX.-** Les thèmes sont variés, portés par un collectif à forte dominante du collège des enseignants hospitalo-universitaires en médecine du travail. Christophe Paris sera dans la dynamique interinstitutionnelle entre le CHU de Rennes et l'École et le président du parcours doctoral en santé-travail.

Je trouve tout à fait notable, et indispensable je pense à la naissance de ce parcours, qu'il ne s'agisse pas d'un parcours dédié à une discipline propre. Il s'agit bien de donner une visibilité à cette discipline qui, par définition, touche à la fois l'ergotoxicologie, l'épidémiologie, la sociologie. C'est une démarche très pluridisciplinaire. Il y a donc une vraie cohérence à ce que l'EHESP soit le pilote de ce dispositif puisqu'elle « sait faire ».

Mais nous sommes vraiment dans une approche nationale ouverte, avec un enjeu de conventionnements avec les écoles doctorales de rattachement des candidats.

**M. PACCAUD.-** J'ai vu récemment un appel d'offres en Italie sur ces problèmes de médecine du travail, quelques thèmes étaient intéressants, dont la santé des personnels hospitaliers ou soignants. Deux autres m'ont semblé assez inspirés : la santé des travailleurs migrants, car il se crée une espèce de nouveau lumpenprolétariat notamment en Italie, l'autre sujet assez

intéressant est la santé des travailleurs vieillissants (60, 70 ans) et l'interaction avec les pathologies.

**M. MADEC.**- Il faut noter que la terminologie change : usure professionnelle, maintien dans l'emploi, retour à l'emploi, etc., et fait que les barrières santé-travail et approche populationnelle en dehors de l'entreprise évoluent aussi.

**M. PACCAUD.**- Un troisième sujet figurant dans cet appel d'offres était justement les nouvelles formes de contractualisation de type UBER, ce qui crée de nouveaux rapports entre la vie privée et la vie professionnelle.

**M. MARGAIN.**- L'idée est intéressante et très axée sur les acteurs, sur les coopérations et l'organisation interne de l'École. Sachant que ce rapport d'étape donnera lieu à quelque chose de plus développé en fin d'année, j'aurais aimé voir une partie consacrée aux thématiques sur lesquelles vous souhaitez porter prioritairement votre attention.

J'entends bien ce qui vient de se dire sur l'école doctorale : le champ de la santé au travail est très large et il peut être difficile de se focaliser sur certaines thématiques. Je note que vous parlez également d'ergonomie, de risques psychosociaux, etc. Aussi, l'école n'aurait-elle pas finalement intérêt à choisir quelques thématiques centrales, non exclusives, sur lesquelles elle deviendrait une sorte de référent ? Cela lui apporterait peut-être davantage de visibilité.

**M. MADEC.**- Cela soulève deux aspects : la formation et la recherche, et l'image de l'École de façon générale.

La recherche passe de plus en plus par des institutions labellisées. Nous en avons deux à l'École sur la santé-travail, le CRAPE/ARENE sur le volet management des organisations de santé et l'IRSET. En l'occurrence, l'équipe n° 10 est dirigée par Yves Roquelaure dont la spécificité porte aussi sur les troubles musculosquelettiques dans leur vision la plus large possible (facteurs biomécaniques, organisation du travail) avec des renforts multiples et variés, par exemple Isabelle Niedhammer sur les risques psychosociaux. Les affichages seront de plus en plus précis.

L'une des préconisations centrales est d'avoir une compatibilité entre ces thématiques de recherche et le terrain sur lequel nous sommes les plus légitimes et performants : les établissements de santé.

Si l'on fait se rejoindre : TMS, organisation du travail, sens du travail, management des établissements hospitaliers, cela forme déjà quelque chose. Mais ce n'est pas exclusif, par exemple les inégalités sociales sont traitées par ailleurs. Mais l'entrée où nous sommes légitimes, hors santé-travail, est celle des établissements.

S'agissant de la formation, il faut, à la fois le faire et ne pas le faire. Il faut quelque chose de structurant autour de la santé-travail, mais les besoins des filières sont différents. Lorsqu'on demande d'intervenir auprès des directeurs d'hôpitaux, la thématique porte davantage sur les ressources humaines, le bilan social, etc. Lorsqu'on interviendra auprès des directeurs des soins, la thématique portera sur le management durable. Chez les D3S, ce sera davantage sur la responsabilité sociétale complète de l'établissement, l'articulation entre développement durable et santé-travail.

L'erreur serait peut-être de plaquer la santé-travail à des thématiques répondant à des soucis de professionnalisation spécifiques pour chacune des filières de formation.

C'est un équilibre à trouver. Il y a des thématiques, comme la santé à l'hôpital qui est sans doute centrale, mais on peut aussi citer l'absentéisme, etc. Cela n'exclut pas d'autres périmètres.

Je ne sais pas si j'ai bien répondu...

**M. MARGAIN.**- En fait, ma réflexion ne portait pas tant sur le lien entre les thématiques développées en recherche que sur la formation des élèves fonctionnaires. De manière plus globale, il est intéressant de travailler sur ces champs de recherche, tels que les troubles musculosquelettiques, les risques psychosociaux, mais cela s'applique dans bien d'autres environnements de travail que celui de l'hôpital.

C'est ce que je n'ai peut-être pas perçu suffisamment dans cette note. Dans le rapport final, pensez-vous mettre en avant quatre ou cinq thématiques qui vous sembleraient prioritaires, ou préférez-vous ne pas vraiment l'inscrire dans le marbre ?

**M. MADEC.**- Nous allons essayer de mettre des éléments dans le rapport pour guider la Direction des études et la Direction de la recherche sur des choix thématiques prioritaires, car ce n'est pas strictement l'objet de la note de positionnement. Mais, pour illustrer, nous ne sommes pas forcément intéressés par le risque routier chez Renault, qui est pourtant de la santé-travail. Il faut que cela soit en cohérence avec les missions de l'École.

**M. CHAMBAUD.**- Le rapport n'est effectivement pas terminé. Un point qui reste à explorer est notamment l'attente de nos partenaires. En fonction de cela, peut-être se dégagera un certain nombre de thématiques sur lesquelles on nous attend. Il restera à savoir si nous sommes capables d'y répondre. Le croisement de ce que nous avons en interne et de ce que nos partenaires souhaitent pour l'École sera aussi un élément de réponse.

**Mme GRISSELLE-SCHMITT.**- En marge de la question des thématiques, allez-vous également cibler des territoires et relier les problèmes environnementaux aux problèmes de travail et sociétaux ? J'ai bien compris qu'il s'agissait d'une note d'étape. Mais, pour être dans un territoire dont les déterminants de santé sont très marqués, je sais que les territoires et l'environnement sont extrêmement importants. Les pathologies développées en fonction de ces déterminants de santé ont des conséquences sur la manière dont est dispensée l'offre de soins et le bassin sur lequel elle est répartie.

J'ajoute, pour la petite histoire, que la santé au travail m'intéresse car j'étais aussi dans l'autre maison avant d'être au ministère de la Santé.

**Mme DAUBAS-LETOURNEUX.**- On entend bien cette nécessité de donner des priorités, en tout cas de les suggérer, et le travail est en cours.

Je reviens sur le parcours doctoral qui est quelque chose d'à part, d'envergure nationale. Comme l'a rappelé Laurent Chambaud en début d'intervention, nous ne nous substituons pas aux directions stratégiques ; nous pourrions suggérer et voir ce qu'il ressort. Mais tout cela s'inscrira dans une stratégie globale de l'École.

Même s'il existe des spécificités de filières, les réflexions en cours dans le groupe de travail visent un module santé-travail qui prenne en compte l'ensemble des compétences réunies à l'École et peut être également interfilière. Nous sommes dans une démarche de mutualisation, et je dirais que les problèmes de santé au travail des agents dans les établissements hospitaliers ou sociaux et sanitaires sont les mêmes pour des fonctions managériales. Nous sommes dans cette réflexion avec une réelle envie d'y travailler à l'issue de cette mission. C'est vraiment du travail collégial interdépartements.

**Mme SOVRANO.**- Je m'interrogeais sur l'évolution législative et des effets de la loi de Santé sur les conditions de travail. Je pense que c'est fondamental en termes de recherche.

C'est quelque chose que l'on retrouve dans le public et le privé, avec des dispositifs qui ont des effets sur les conditions de travail. L'intérêt est de savoir en quoi on peut se saisir de cela en termes de recherche. Je pense que cela peut être assez passionnant et pertinent.

**M. le PRESIDENT.-** C'est une excellente conclusion à cette session avec ces mots d'encouragement.

Nous allons aborder notre dernier point de l'ordre du jour.

## 8. Questions diverses

---

**M. SCHMID.-** S'agissant du dossier que l'on nous remet en séance, les documents nous ayant été transmis en amont sous format numérique, je suggère que vous n'apportiez en séance que d'éventuels éléments nouveaux. Cela allègera votre tâche et rejoindra les préoccupations de développement durable.

**Mme SOVRANO.-** Je reviens sur la question du coût/formation qui a été évoquée précédemment. Comme le sujet revient régulièrement, je trouverais intéressant d'aborder une réflexion à ce propos, sans omettre évidemment la question de l'équilibre. C'est important dans la mesure où l'on a également parlé d'image. C'est-à-dire que même si un coût est élevé ; en quoi peut-il y avoir une plus-value pour l'image de l'École et en quoi est-ce important de le conserver ? Le coût est une chose, la qualité en est une autre. Quand pourrions-nous aborder ces éléments que je pense essentiels ?

**M. CHAMBAUD.-** Nous devons voir à quel moment nous pourrions vous apporter des éléments. Je vous ai dit que nous devrions avoir des éléments sur les coûts directs, et non complets, fin décembre. D'ailleurs, lorsque la DE serait stabilisée, nous verrons comment faire une proposition de stratégie de développement de la formation basée sur ces éléments. Je rejoins totalement ce que vous dites, les coûts sont parmi d'autres éléments à examiner.

Je profite de ce moment pour dire, et cela rejoint la notion de développement durable, que l'École recevra lundi le label Éco-mobilité de la ville de Rennes pour avoir développé un certain nombre d'éléments, comme la pratique du vélo, la capacité à développer la mobilité active, etc. Cela nous a valu de gagner 24 points, au-delà des 20 requis pour remporter ce label. Nous serons d'ailleurs l'une des premières institutions à le remporter. Pour Saint-Denis, ce sera un peu plus compliqué. Mais cet élément d'inscription est important pour l'École.

Par ailleurs, dans le cadre du « mois sans tabac », nous développons toute une dynamique au sein de l'École pour aller faire un campus sans tabac à Rennes.

**M. PACCAUD.-** Merci à tous de votre participation et rendez-vous le 1<sup>er</sup> décembre.

*(La séance est levée à 15 h 22.)*