

	Procès-verbal validé Conseil des formations du 27 novembre 2014 Séance en visioconférence	Référence	PV CF/DE
		Révision	
		Date d'application	
		Version	

Suivi des modifications

Révision	Modifications	Auteurs	Date

Validation

	Rédigé	Vérfié	Validé
Date	30 décembre 2014	Janvier 2015	5 mars 2015
Prénom Nom (ou nom de l'instance)	DIXIT-Atoutext	W.DAB C.CHAUVIGNE	Conseil des formations

PRÉSIDENTE : William DAB (Paris)

Représentant la Direction des ressources humaines

Véronique VERBIÉ (Paris)

Joëlle OUDOT (Paris)

Représentant la direction générale de l'Enseignement supérieur

François ALLA (Paris)

Personnalités qualifiées

Michel LEGROS (Paris)

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

Christiane COUDRIER, représentante des Établissements (Rennes)

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

Olivier OVAGUIMIAN, représentant le syndicat des managers publics de santé (Rennes)

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

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

Membres élus :

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

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

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

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

Membres excusés :

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

Mme METZEN, représentant la Direction générale de la cohésion sociale

Cécile FAVAREL-GARRIGUES, représentant la Direction des ressources humaines

Claire GAILLARD, représentant la Direction des ressources humaines

Brigitte DORMONT, Représentant la Direction générale de l'enseignement supérieur

Fred PACCAUD, personnalité qualifiée

Cédric ARCOS, représentant des établissements

Hélène THALMANN, représentant Force Ouvrière
Sabine GRISSELLE-SCHMITT, représentant la confédération française démocratique du travail (CFDT)
Isabelle LANRIVAIN, représentant le Syndicat des pharmaciens inspecteurs de santé publique
Pierre Yves DARNAUDET, représentant des élèves fonctionnaires
Marie MESNIL, représentante des étudiants préparant un doctorat

Liste des procurations :

Danièle METZEN à Joëlle OUDOT
Fred PACCAUD à William DAB
Cédric ARCOS à Christiane COUDRIER

Assistaient à cette réunion :

M. MARIN (Rennes)
M. COAT (Rennes)
Mme RIVIÈRE (Rennes)

SYNTHESE DES ECHANGES

Echanges	Détail des votes	Observations
<p>Approbation du compte-rendu de la réunion du conseil des formations du 26 septembre 2014</p>	<p>Avis : PV approuvé à l'unanimité</p>	
<p>Présentation et échanges avec Bernard JEGOU, Directeur de la Recherche Conclusion du Président, W.DAB : <i>Le conseil des formations souhaite « beaucoup de succès et de satisfaction au DR dans cette position. Le Conseil des formations garde à l'esprit que formation et recherche, même dans un cadre professionnalisant, dans une école au 21^e siècle ont des liens très étroits. Le conseil des formations sera toujours très heureux d'échanger avec vous, comme il le fait avec le conseil scientifique. »</i></p>	<p style="text-align: center;">Echanges</p>	
<p>Suppression du Département des Sciences Infirmières et Paramédicales <i>Présentation : Philippe MARIN</i> <i>Rapporteur : Michel LEGROS</i></p>	<p>Le conseil des formations, sur proposition de son président, décide de scinder le vote en 2 parties :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. le Conseil des formations recommande qu'une réflexion soit engagée au sujet du rôle et de l'insertion des infirmières dans les systèmes de soins et de santé, notamment au niveau populationnel. L'école doit ainsi montrer l'intérêt qu'elle attache pour les professions infirmières. Cet intérêt pourrait prendre la forme d'un colloque, organisé par l'Ecole conjointement avec Aix-Marseille Université qui reprend l'intégralité de l'organisation de la 1^{ère} année et 2^{ème} année du master de sciences cliniques infirmières dans le cadre de la mention de santé publique portée par cette université. Avis favorable à l'unanimité 2. Avis sur la suppression du DSIP : Avis favorable (2 abstentions, 14 pour) 	

<p>Présentation du diplôme d'établissement (DE) Management médical <i>Présentation : Philippe MARIN</i> <i>Rapporteur : Christiane COUDRIER</i></p> <p>Besoin et enjeu évident, mais le CF souhaite aider les équipes à positionner correctement ce projet. Un complément est demandé par le CF aux équipes en charge du montage.</p>	<p>Avis : ajourné</p>	
<p>Présentation de la charte du mécénat de l'EHESP et de la charte relative à la prévention des situations de conflits d'intérêts <i>Présentation : Laurence MALPOT, Sylvie PRIOUL</i> <i>Rapporteur charte mécénat: François ALLA</i> <i>Rapporteur charte prévention des situations de conflits d'intérêt: Christian CHAUVIGNE</i></p> <p>Le CF considère qu'il s'agit d'un travail préparatoire et l'accueille favorablement.</p>	<p>Avis : Vote reporté. Pas de vote formel car le projet mérite d'être mûri.</p>	
<p>Tarifs de formation continue 2015 <i>Présentation : Laurence MALPOT</i> <i>Rapporteur : Yvette RAYSSIGUIER</i></p> <p>Différence importante de tarif entre les masters et les mastères spécialisés. Question de la politique des bourses au sein de l'Ecole. Prochain CF sur la politique tarifaire globale en formation continue de l'EHESP.</p>	<p>Avis : Vote favorable à l'unanimité</p>	
<p>Création de 3 Diplômes d'établissement (DE) correspondant aux 3 parcours du mastère spécialisé IMR-SET <i>Présentation : Denis ZMIROU</i> <i>Rapporteur : Isabelle PLAISANT</i></p>	<p>Avis : Le conseil des formations donne un avis favorable à l'unanimité à l'ouverture de 3 diplômes d'établissement correspondant aux 3 parcours du mastère spécialisé IMR-SET (Ingénierie et Management des Risques en Santé-Environnement-Travail).</p>	
<p>Calendrier des instances 2015 Session de fin de mandat, en mai. Renouvellement des instances au printemps. Processus électoral lancé début mai. 1^{er} tour fin mai, 2eme tour début juin.</p> <p>Prochain CF : 5 mars.</p>	<p>Information</p>	

<p>Bilan de la séance du CF en visioconférence :</p> <ul style="list-style-type: none"> - économie financière et physique. - Importance de maintenir des CF sur Rennes. - Idéal pour les CF courts et très avancés en termes de contenus. 		
<p>Questions diverses</p> <p>1. Question de la suppléance (transmise par PY.DARNAUDET) : Réponse de P.MARIN : Les textes sont clairs, la composition est nominativement fixée.</p> <p>2. Lors du dernier CF, le projet de réorganisation de la formation des EDH a été présenté. B.GALLET souligne l'importance de mettre en place rapidement un COF. Réponse de P.MARIN : la réunion est en cours d'organisation pour la fin de l'année 2014.</p>		

SOMMAIRE

1.	APPROBATION DU COMPTE RENDU DE LA REUNION DU CONSEIL DES FORMATIONS DU 26 SEPTEMBRE 2014.....	7
2.	PRESENTATION ET ECHANGES AVEC BERNARD JEGOU, DIRECTEUR DE LA RECHERCHE	7
3.	SUPPRESSION DU DÉPARTEMENT DES SCIENCES INFIRMIÈRES ET PARAMÉDICALES	10
4.	PRESENTATION DU DIPLOME D'ETABLISSEMENT (DE) MANAGEMENT MEDICAL	14
5.	PRESENTATION DE LA CHARTE DE MECENAT DE L'EHESP	18
6.	CHARTRE RELATIVE A LA PREVENTION DES SITUATIONS DE CONFLITS D'INTERETS	18
7.	TARIFS DE FORMATION CONTINUE 2015.....	24
8.	CREATION DE 3 DIPLOMES D'ETABLISSEMENT CORRESPONDANT AUX 3 PARCOURS DU MASTERE SPECIALISE IMR-SET	27
9.	CALENDRIER DES INSTANCES 2015	29
10.	QUESTIONS DIVERSES	30

(La séance est ouverte à 10h sous la présidence de M. Dab.)

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

1. Approbation du compte rendu de la réunion du Conseil des formations du 26 septembre 2014

En l'absence de remarque, le compte rendu est approuvé.

2. Présentation et échanges avec Bernard Jégou, directeur de la recherche

M. DAB.- L'EHESP a un nouveau directeur de la recherche, M. Jégou, très connu dans le domaine de l'analyse des risques environnementaux. Nous pouvons l'accueillir très chaleureusement, et peut-être lui demander quelle vision il a de sa mission et l'articulation avec l'IRSET.

M. JEGOU.- Bonjour à tous. Nos routes ont pu se croiser plusieurs fois. C'est avec plaisir que je suis parmi vous, la nature de creuset de l'EHESP, de pivot, de plate-forme, m'a toujours séduit, tout comme la diversité de ses activités, et bien sûr la recherche.

Si j'interprète l'esprit de ma nomination, je pense que l'École a choisi un chercheur pour occuper la fonction car il faut être absolument immergé dans la recherche, surtout dans cette période où la matière évolue sans arrêt. En effet, le contexte dans lequel elle s'opère, aussi bien au niveau politico-scientifique, conceptuel que technologique, est en constante évolution. Il faut être en permanente anticipation au niveau individuel et collectif, notamment pour répondre aux attentes sociétales.

Cette activité ne se limitera pas à décliner ma propre expérience en recherche ; elle doit intégrer beaucoup de choses. J'avais inscrit dans ma profession de foi ma conviction absolue de ce continuum entre la création des connaissances -ce que tout le monde attend de la recherche- et son transfert vers différents publics. Ce transfert doit se faire de façon continue, notamment par la formation, et dans sa diversité.

J'ai commencé mon parcours scolaire dans le domaine de la formation technique et professionnalisante, ayant été laborantin avant de reprendre des études. Entre la nécessité de ce continuum, les nouvelles idées qui se créent de la recherche et leur transfert dans l'enseignement supérieur, la valence formation est à mes yeux très importante.

Mon action et ma mission à la Direction de la recherche consistera d'abord à prendre connaissance de toute la diversité et le caractère extrêmement pluriel de la recherche dans l'École, et aussitôt que possible d'établir le contact avec le monde que vous représentez de la formation. Sachant que la plupart d'entre vous sont aussi des chercheurs ou des penseurs et qu'ils contribuent à la création des idées nouvelles et leur transfert dans la formation, sa déclinaison en formation supérieure sur différents terrains, notamment professionnalisant mais aussi en formation éventuelle de médiateurs pour établir une liaison aussi étroite que possible avec la société, j'oserai dire les pulsations de la société, et ceux que la démocratie a mis aux commandes pour prendre les décisions.

C'est une détermination absolue à être dans un système aussi interactif que possible entre la recherche et le secteur que vous présentez. C'est la façon dont je ressens ma présence ce matin au Conseil des formations.

Mme PLAISANT.- Du côté de la santé environnementale, nous sommes enchantés de vous avoir comme directeur de recherche à l'École. Nous espérons que la recherche en santé environnementale et travail va vraiment se développer à la hauteur des enjeux qu'elle représente pour la société, en espérant que vous incitez le ministère de la Santé à financer la recherche en santé environnementale. Dans les derniers appels à projets de l'Anses, vous avez pu voir qu'elle était complètement absente des finances.

M. DAB.- L'une des difficultés auxquelles Bernard va être confronté est la polyvalence des domaines de recherche. Inutile de vous dire à quel point je suis attaché à la santé environnement ou la santé au

travail, mais c'est un domaine parmi d'autres à l'École, quelle que soit son importance propre. Le champ couvert par la santé publique est considérable, tout comme le nombre de disciplines impliquées, et l'École est finalement de taille assez modeste. Les choix ne sont pas évidents.

Avez-vous déjà pu mesurer l'étendue de cette pluridisciplinarité ?

M. JEGOU.- Partiellement, je suis en immersion totale depuis quatre semaines, avec des rencontres à Rennes et à Paris. Tel que je le ressens, puisque j'étais à Sorbonne Paris Cité hier, la meilleure assurance vie de l'École par rapport à ces missions fondamentales est son identité et la notion de niche dans laquelle elle se situe, notamment par rapport à ces extrêmement vastes territoires universitaires qui viennent de s'ouvrir : 120 000 étudiants à Sorbonne Paris Cité, 136 000 étudiants dans la Comue en cours de constitution du Grand Ouest, et 1 300 à l'École. Il nous faut réagir par rapport à cela, valoriser notre identité propre, tout en établissant et approfondissant nos alliances et nos interactions avec ces grands partenaires.

C'est peut-être une banalité de le dire mais c'est ainsi que je suis engagé dans la recherche : la diversité est une chance. On parle partout de l'interdisciplinarité et de la multidisciplinarité ; ce que l'on pratique à l'École et dans ses UMR. Par exemple, je viens de la biologie fondamentale et de l'endocrinologie, et lorsque des épidémiologistes ont frappé à la porte de mon unité Inserm, j'ai vu l'extraordinaire chance d'aller du gène à la population. Les épidémiologistes m'ont amené à la lisière des sciences humaines et sociales. Cela a été pour moi une espèce de bol d'air.

Aujourd'hui, j'ai dépassé cette lisière. C'est ainsi que les deux UMR de l'EHESP, celle de Claude Martin et la mienne, ont fait des propositions communes sur l'anticipation des transitions démographiques, les inégalités sociales et la santé au travail. Si l'on a de la réactivité, que les gens se décroissent, l'École peut faire des propositions uniques, et son caractère de « petite école dans un vaste monde » n'est pas du tout un désavantage.

Nous allons devoir co-construire. Un mandat de cinq ans est court, mais les échos individuels et collectifs venant des départements, de l'EA gestion management et l'EA de Claude Martin, montrent que nous devrions pouvoir mettre en musique très rapidement notre partition dans un plus vaste ensemble symphonique. Il faut prendre les choses positivement ; j'étais à Sorbonne Paris Cité hier, et les moyens sont assez considérables. Pour M. Mérindol, il faut des *success-stories*, et si l'on se positionne rapidement avec nos collègues parisiens, nous serons capables d'occuper des niches extrêmement vite.

M. DAB.- C'est très intéressant, nous vous encourageons beaucoup dans cette mission. On voit bien que la taille nécessaire pour que nos chercheurs soient productifs dans le monde actuel a considérablement augmenté. De ce point de vue, l'École qui est au coeur d'un réseau et est capable de faire des liens entre différentes institutions, est un atout très important. Bien sûr, sa taille est petite mais c'est peut être une goutte d'huile qui peut potentialiser beaucoup de choses.

Nous avons eu un échange lors du dernier CF/CS ; dans une école dont une grande partie de la mission est professionnalisante, l'articulation entre la recherche et la pédagogie est un problème qui demande à être travaillé car il est loin d'être naturel. Des pistes ont été explorées, notamment au travers des travaux de mémoire des élèves, c'est-à-dire de mieux articuler les travaux de recherche et la progression pédagogique.

Je ne sais pas si vous avez eu l'occasion de vous pencher sur cela. En quatre semaines, on ne peut pas demander d'avoir fait le tour des problèmes. Mais je le signale au CF car, même vis-à-vis du statut et de la manière dont la recherche est correctement insérée dans le fonctionnement quotidien de l'École, c'est un enjeu évidemment important.

M. JEGOU.- Je suis arrivé à la Direction de la Recherche et l'Innovation Pédagogique (DRIP), à ce titre, le premier point a été d'échanger avec les jeunes personnes qui m'entourent. On sait aujourd'hui que l' 'IP' de la DRIP est appelée à s'autonomiser. Pour avoir discuté avec Arnold et William, enseigné à l'Université et circulé beaucoup y compris à l'étranger, il m'apparaît que l'École est vraiment une pépite pour l'innovation pédagogique et l'articulation sur le numérique. Ce sont des mots que tout le monde prononce. J'entendais encore tout à l'heure sur France Info que tous les collégiens devraient avoir leur tablette, etc.

Mais c'est aussi un travail de fond, même s'ils s'autonomisent, ils ont eu l'intelligence d'établir des liens avec le « R » de la DRIP et se sont vraiment organisés en interne en ce sens. Ce sont des liens que

nous allons cultiver car, dans le transfert des connaissances y compris vers des publics spécialisés que regroupe la communauté scientifique, le niveau de pensée, d'action et de conceptualisation de ces gens est incroyablement utile pour les formations et la recherche.

Laurent Chambaud me disait qu'il avait été en contact avec l'un des plus hauts responsables de l'ENA qui mettait en avant la chance et le positionnement assez formidable de l'École sur ce travail de fond, qui fédère et organise la réflexion pédagogique dans beaucoup d'écoles à partir de ce noyau dur et de pensée et d'action à Rennes.

Je dirai que l'innovation pédagogique est une autre forme d'anticipation. Comme je le disais tout à l'heure, si l'on n'anticipe pas, que l'on est immobile aussi bien dans votre secteur que dans le nôtre, on perd tout de suite le contact ou des positions qui sont ensuite difficiles à rattraper.

Cela va sûrement être un ciment entre nous, une plate-forme qui, d'un côté comme de l'autre, doit venir nous mettre en action collectivement.

M. CHAUVIGNE.- Dans votre présentation, vous n'avez pas évoqué la responsabilité de la Direction de la recherche en matière de formation doctorale. De ce point de vue, nous avons un souci institutionnel depuis quelques années. Nous avons beaucoup investi dans les formations doctorales notamment en animant un réseau d'écoles doctorales, mais nous n'avons co-délivré aucune thèse. C'est-à-dire qu'aucun thésard suivi, y compris par des HDR de l'établissement, ne s'est vu octroyer un doctorat de l'EHESP.

L'EHESP est un grand établissement et, à mon sens, nous ne pourrions pas l'afficher très longtemps si nous ne démontrons pas que des doctorants sortent qualifiés de notre école. Sur le plan réglementaire, cela ne pose aucun problème, mais les négociations qui devaient être menées avec les responsables d'établissements partenaires ne l'ont jamais été.

Considérez-vous que l'enjeu est suffisamment stratégique pour que, dans les prochains mois, cette question aboutisse ou que c'est un problème annexe ?

M. JEGOU.- Il n'est sûrement pas annexe. Une bataille extrêmement difficile se livre en ce moment dans la Comue UBL, mais de manière solidaire entre Laurent Chambaud, moi-même et d'autres grands acteurs, auprès du groupe qui travaille sur la formation doctorale. Il s'agit de faire valoir certains éléments d'affichage dans cette école doctorale, et qu'elle occupe toute sa place.

Je ne connais pas bien la nature des blocages mais vous n'êtes pas le premier à m'interpeller sur le sujet. Monsieur Ollivier le faisait avant-hier dans mon bureau ; c'est la première chose sur laquelle il m'a interpellé, en précisant la chronicité de ce problème et la frustration que cela crée.

J'ai besoin de savoir où sont les blocages dont je suppose qu'ils sont d'ordre plus politique que d'engagement de Marie-Aline Bloch avant moi. Peut-être existe-t-il des réactions corporatistes de ceux qui délivrent, mais je ne comprendrais pas vraiment où serait la logique.

En tous cas, nous allons nous y attacher. Je serai aux côtés de Laurent Chambaud, dont je connais l'extrême attachement à ce que vous dites, pour essayer de faire bouger les lignes. Je suppose également que si mes prédécesseurs n'ont pas réussi à les faire bouger, c'est que les blocages sont forts, mais je suis déterminé à me joindre à ceux qui se battent pour cela.

L'École investit dans le réseau d'écoles doctorales en santé publique dont je suis le directeur, avec quatre contrats doctoraux. Avoir un « retour sur investissement », vous me pardonneriez le terme, me semble vraiment indispensable.

On ne peut pas être engagés sur les masters et les formations comme nous le sommes sans aller jusqu'au bout. C'est quelque chose d'absolument absurde, mais on sait bien que notre réalité est aussi faite de blocages. On a du mal à comprendre dans une vaste communauté qui se targue de regrouper des penseurs, comment on peut rencontrer des corporatismes ou des blocages.

En tout cas, je mettrai toute mon énergie aux côtés du directeur et du responsable des formations pour avancer sur ce dossier prioritaire.

M. DAB.- Nous vous souhaitons beaucoup de succès et de satisfaction dans cette position. Le Conseil des formations garde à l'esprit que formation et recherche, même dans un cadre professionnalisant,

dans une école au 21^e siècle ont des liens très étroits. Nous serons toujours très heureux d'échanger avec vous, comme nous le faisons avec le conseil scientifique. Bonne chance et à bientôt.

M. JEGOU.- Merci à tous pour votre écoute.

3. Suppression du département des sciences infirmières et paramédicales

M. DAB.- Michel Legros est le rapporteur de ce point sur l'évolution de l'organisation de l'École, avec notamment la disparition du département Sciences infirmières et paramédicales. Nous avons un avis formel à rendre sur cette question, qui demande évidemment quelques explications. Philippe va nous en présenter les enjeux.

M. MARIN.- L'École est dotée de cinq départements :

- Sciences humaines et comportements en santé,
- Institut du management,
- Épidémiologie et biostatistiques,
- Santé environnement au travail,
- Sciences infirmières et paramédicales.

Ce dernier département avait été créé en 2009, concomitamment à l'installation de l'École. Quatre objectifs avaient alors été retenus :

- contribuer au développement des pratiques cliniques en soins infirmiers ;
- promotion des pratiques standardisées (revue Cochrane) ;
- conception et mise en oeuvre des dispositifs pédagogiques innovants ;
- développement de l'expertise infirmière et paramédicale en santé publique.

Il avait la particularité d'être adossé fortement à l'université d'Aix-Marseille qui, elle-même, a intégré dans son organisation une entité sur les sciences cliniques infirmières. C'est l'une des rares universités de France à avoir placé les sciences cliniques infirmières à un niveau stratégique.

Pour rappel, pour l'établissement de notre COP, que le Conseil d'administration a adopté en début d'année et en cours de signature avec les pouvoirs publics, nous avons été amenés à réexaminer notre offre de formations et, plus généralement, l'ensemble de nos activités regroupées autour de cinq thématiques prioritaires :

- les politiques sociales et de santé ;
- l'organisation, le pilotage et le management des organisations ;
- l'environnement ;
- la sécurité sanitaire ;
- la promotion de la santé.

S'agissant du DSIP, nous avons engagé une nouvelle stratégie partant d'un constat très simple et didactique : pour avoir une activité de sciences cliniques infirmières, il faut être en rapport avec les activités cliniques et les pratiques des centres hospitaliers universitaires, et les milieux qui visent à dispenser des soins ou des accompagnements aux personnes.

Après plusieurs échanges, et dans le prolongement des orientations inscrites dans notre COP, nous proposons de supprimer ce département, important sur le plan fonctionnel mais petit en taille puisqu'il compte quatre personnes. En fait, les enseignants-chercheurs et les personnels techniques et administratifs de ce département ont fait l'objet d'une réaffectation dans d'autres entités. Une enseignante-chercheuse ira à l'Institut du management dans l'équipe d'accueil MOS ; elle a déjà commencé ses travaux. Les deux personnels administratifs resteront affectés à l'antenne parisienne. Il reste le cas de Jean-Philippe Régnaux, un enseignant-chercheur en sciences paramédicales, maître de conférences, que nous accompagnons pour la poursuite de sa carrière.

Dès 2009, en cohabilitation avec l'AMU (Aix Marseille Université), nous avons développé une première année de master, adossée à une mention de santé publique dirigée par Roland Sambuc qui comprend une dizaine de parcours de formation sur une deuxième année de master. Nous avons trois spécialités qui donnaient lieu à une préparation : pratique avancée spécialisée en cancérologie ; gérontologie ; parcours complexe de soins.

Nous avons engagé avec l'AMU une réflexion autour d'une démarche opérationnelle afin que, dès cette année, elle porte directement une partie des unités d'enseignement. La particularité est que nous mettons en place cette activité en ayant recours aux nouvelles technologies de l'information et la communication. C'est-à-dire que les cours ont été enregistrés à Marseille, vont être diffusés à Paris à nos étudiants de première année de master. Ensuite, un lien se fera par visioconférence avec des professeurs de l'AMU pour faire la synthèse de chacune de ces trois unités d'enseignement.

Par ailleurs, vous avez vu que l'habilitation court jusqu'à 2016-2017, il n'est donc pas question de fermeture pour l'instant, mais nous ne renouvelerons pas la coaccréditation dans le cadre de la nouvelle procédure.

Nous avons travaillé sur le sujet avec le professeur Philippe Berbis, vice-doyen de la faculté de médecine de Marseille, et Roland Sambuc, directeur du master qui a piloté la première année à Paris.

Douze étudiants sont actuellement inscrits en première année et auront vocation, comme les autres années, à effectuer ensuite leur scolarité à Marseille. À compter de l'année universitaire 2015-2016, les deux années seront regroupées à Aix Marseille Université.

C'est en ce sens que la Direction de l'École vous propose de vous prononcer sur la suppression du département Sciences infirmières et paramédicales.

M. LEGROS.- Rien de plus normal, lorsqu'on se reconfigure, ce qui était le cas en 2008-2009, d'explorer des pistes différentes, de chercher des opportunités de développement. Il faut aussi savoir tirer les leçons des réussites et des avancées moindres, et il semble que dans le cas présent, c'est un peu la situation à laquelle l'École est confrontée.

Certaines greffes permettent de soigner, d'autres sont plus expérimentales. Je pense que la greffe infirmière était plus d'ordre expérimental que la réponse à un véritable besoin de l'École. Elle a été très volontariste, notre président de l'époque ayant appuyé très fortement cette logique.

Par ailleurs, il est vrai que cela répondait à une demande forte du milieu infirmier qui, en France, se trouve dans une situation décalée par rapport à d'autres pays qui ont des doctorats de sciences infirmières, dans une véritable filière de formation universitaire. Ce n'est pas encore le cas en France, même si cela se construit petit à petit.

Je crois que l'ouverture de ce département a été la rencontre d'une volonté de développement de l'École et d'un besoin qu'affirmait fortement une partie des infirmiers(ères). Mais on s'est assez vite rendu compte d'un certain décalage entre les filières cliniques et les filières managériales. Donc, la greffe qui aurait peut-être pu se faire n'a pas bien fonctionné ; d'un côté, on avait un petit département un peu excentré géographiquement et, de l'autre, une filière d'infirmières plus liée aux questions de gestion, de management et de direction.

Effectivement, je préconise de suivre complètement la position de l'École sur ce dossier. Bien évidemment, vous l'avez évoqué et il faut le réaffirmer même si ce n'est pas directement le rôle du CF, toute modification a des incidences sur les personnes, en l'occurrence, celles qui officiaient dans le département et les élèves engagés dans la filière. Il faut prendre des précautions afin que ces gens ne soient pas lésés, mais que nous nous recentrions sur le cœur de métier ne me paraît pas choquant.

J'encouragerai donc à donner un avis favorable.

M. GALLET.- Je rejoins largement ce qui vient d'être dit, il était important de créer ce département pour les raisons que vous avez évoquées, et je peux tout à fait comprendre les raisons qui amènent à cette réorganisation. Sur le plan symbolique, ce n'est pas très positif mais l'important est que le travail soit fait concrètement et que l'on puisse poursuivre ce développement d'une autre manière.

Mme COUDRIER.- Je m'interrogeais sur l'éventuelle réaction des organisations représentatives du monde infirmier. Je fais le lien avec la remarque précédente, cela peut être perçu de façon négative, sachant que ce département et ce master ont suscité beaucoup d'espoir chez un certain nombre de cadres ou d'infirmiers cliniciens.

Mme RAYSSIGUIER.- Je pense qu'il sera important de communiquer sur cette question. Lorsqu'on mesure l'importance de la formation à la santé publique des infirmières et infirmiers, il semble important que l'École ait une vigilance particulière suite à cette décision.

Par ailleurs, même si j'entends que ce dossier a été tout à fait bien préparé, je m'abstiendrai en tant que membre du CF car, de mémoire, nous n'avons pas été consultés sur la création de ce département. Or, on nous demande d'émettre un avis sur sa suppression. Sur le principe même, je m'abstiendrai.

M. GALLET.- Il me semble que nous avons été concertés sur la création de ce département en Conseil d'administration.

Mme RAYSSIGUIER.- Je parle du Conseil des formations.

M. GALLET.- Je n'y étais pas à l'époque mais je siégeais au Conseil d'administration, et Jean-François Mattei y avait exprimé qu'il tenait beaucoup à ce que les sciences infirmières se développent. Il souhaitait que l'École, dans la place qu'elle était en train de se construire, puisse être un peu à l'avant-garde et promotrice de cette thématique.

Mme PLAISANT.- À la suite de Mme Coudrier, je pense que les infirmiers en poste dans les agences régionales de santé vont être déçus car ils portent toute la gestion de la veille et l'alerte sanitaire. Ils sont très impliqués dans les domaines de promotion de la santé, même s'ils sont très pris par la veille et l'alerte et n'ont plus assez de temps à consacrer à la promotion de la santé. C'était aussi une façon de les reconnaître et de leur permettre de faire évoluer leur trajet professionnel.

Mme DUCOS.- Le master mis en place dans ce département continuera d'être porté par Marseille pour les cadres et les infirmiers(ères) qui souhaitent poursuivre la formation. C'est la bonne nouvelle au sein de la mauvaise.

Je suis parfaitement d'accord avec Michel Legros ; sur le plan institutionnel et organisationnel la greffe n'a pas pris. L'École n'a jamais réussi à créer un quelconque pont ou lien avec la formation des directeurs de soins et ce département, pour de multiples raisons qu'il n'est plus nécessaire d'évoquer ici puisque le constat est que le département n'existe de facto quasiment plus.

Mais cette opportunité ratée peut pousser à réfléchir ; était-ce une mauvaise appréciation du potentiel au départ ? Aurait-on pu être en avant-garde sur le lien clinique/management, sur lequel nous souhaitons nous positionner par ailleurs dans l'ordre du jour sur un autre métier, à un autre niveau hiérarchique.

M. CHAUVIGNE.- Je pense qu'il ne faut pas confondre le rôle de l'EHESP comme contributrice à la formation en santé publique des différents acteurs de santé dont les infirmières, ce qui va de soi et n'est pas remis en cause, avec la création d'un département de sciences infirmières. Il me semble qu'il n'était pas forcément très pertinent que ces sciences infirmières soient en quelque sorte enfermées, même si le propos est fort, dans la santé publique. Leur objet même dépasse cela, la question est bien celle de la promotion de la science infirmière en France, problème que l'EHESP à elle seule ne peut pas résoudre.

Je me demande si ce n'est pas un excellent choix de dire aujourd'hui que, pour la cohérence des activités gérées par l'EHESP, il est préférable que celle-ci n'affiche pas un département de sciences infirmières, ne serait-ce que pour poser institutionnellement la question de la reconnaissance des sciences infirmières.

M. MARIN.- J'apporterai quatre éléments pour essayer d'alimenter le débat.

En fait, vous avez été amenés à vous prononcer sur la création du diplôme du master, et non sur le département.

Ensuite, en référence à la remarque judicieuse de Christian, nous étions très orientés sur les pratiques avancées des infirmiers(ères). En ce sens, nous n'avons pas le réservoir d'observations liées aux pratiques avancées qui, elles, renvoient à une dimension praticienne de l'activité infirmière. Nous avons effectivement un champ en santé publique, mais notre première année était très centrée sur les pratiques avancées.

Troisième élément : la première année du master cohabilité avec Marseille continue à fonctionner. L'AMU, dans son organigramme, a érigé ce département comme une unité de formation et de recherche et en fait un axe important de son développement. En outre, les pratiques infirmières et pratiques cliniques avancées figurant dans le projet de loi de santé, l'offre va sûrement être amenée à se développer, et je pense que ce sera plus en lien avec des universités et facultés de médecine.

Enfin, nous continuons de travailler avec Aix Marseille Université, c'est-à-dire que des enseignants-chercheurs pourront aller y dispenser des cours. Les liens vont se poursuivre, c'est un point que nous avons travaillé avec l'équipe de Roland Sambuc.

M. DAB.- Je pense qu'il faut garder en tête quatre éléments.

Je connais bien la vision prospective de Jean-François Mattei sur le rôle que prendront les infirmières, y compris de santé publique dans les évolutions du fonctionnement du système de soin, du système de santé. Je pense que, comme d'habitude, il a raison. Dans ces évolutions, beaucoup de professionnels du soin vont être de plus en plus spécialisés car l'évolution des technologies le requiert. Le besoin d'avoir des généralistes pivots sera de plus en plus fort. Sur l'intention, cette vision me semble juste.

Deuxième élément, il ne suffit pas de créer une structure. Je vois qu'elle compte deux enseignants-chercheurs ; dans aucune école du monde on n'appelle cela un département. Si l'on veut créer un département, on lui donne les moyens de se développer avec un programme de formation répondant aux enjeux. Mais afficher un département avec deux enseignants, soit quatre personnels au total, n'est pas un signal sérieux de la part d'un grand établissement.

Troisièmement, l'appellation même de sciences infirmières me pose question ; je ne sais pas ce que c'est. Je veux bien imaginer les sciences juridiques, les sciences de gestion, l'épidémiologie, la biologie, la recherche évaluative appliquée à la pratique infirmière, mais les sciences infirmières, je ne sais vraiment pas de quoi il s'agit. C'est comme pour les sciences médicales : la médecine n'est pas une science, c'est une pratique fondée sur des disciplines scientifiques. On laisse croire à une spécificité scientifique, mais Bernard Jégou aurait pu nous éclairer sur ce point. Et pour moi, cette appellation était de toute façon incompréhensible.

Enfin, si l'orientation était sur la recherche clinique, effectivement, je crois que l'on était par trop orthogonal avec la mission de l'École.

Si l'on travaille sur le rôle des infirmières dans le système de soin, sur la manière dont les infirmières de santé publique qui font, à mon avis, cruellement défaut notamment dans les ARS peuvent y avoir un rôle, si l'on évalue des programmes de dépistage en masse de cancers, selon qu'ils bénéficient d'un apport d'infirmières de santé publique ou pas, on serait pleinement dans le champ de l'École. Si c'est pour faire de la recherche clinique, la crédibilité, l'efficacité commande que l'on soit dans un lieu de soin, sinon je ne vois pas quel sens cela peut avoir.

Je pense que cela vaut la peine d'encadrer le vote d'un certain nombre d'attendus. J'imagine que notre vote est purement indicatif, les décisions structurelles se prennent devant le CT et le CA, notre rôle est de donner un sens pédagogique à cette décision.

Mais peut-être Régine n'est-elle pas d'accord avec ce sens que j'ai essayé d'esquisser.

Mme DUCOS.- Je ne remets pas en question le sens de l'analyse. Mais, factuellement, nous sommes consultés à la fin d'un processus qui a été initié voici un certain temps, et s'il ne reste aujourd'hui de ce département que deux enseignants et deux personnels techniques administratifs, je pense qu'il comptait au moins trois enseignants-chercheurs de plus il y a encore six mois ou un an. Les ressources humaines pourraient nous donner les chiffres exacts.

Je partage le fait de dire qu'avoir un département avec deux enseignants-chercheurs n'est pas raisonnable. Mais cela ne traduit pas l'ampleur que le département a eue durant sa période de croisière. Je pense qu'il faut nuancer cette partie.

M. DAB.- À son apogée, quelle était la taille de ce département ?

M. MARIN.- Il avait un directeur mais qui avait d'autres activités parisiennes, et deux enseignants-chercheurs supplémentaires. En équivalent temps plein, si l'on peut faire un parallèle, il y avait 2,5 enseignants-chercheurs en plus.

M. DAB.- Factuellement, il faut le rectifier, mais cela ne change pas le raisonnement. Je ne vois pas comment on peut avoir une activité relevant d'un département, c'est-à-dire avec une mission de conception pédagogique, de pilotage, d'analyse de la qualité, de suivi des élèves, avec des effectifs aussi réduits. Cela ne me semble absolument pas raisonnable. Dans toutes les écoles de santé publique du monde, en dessous de 15 enseignants-chercheurs et d'une trentaine de personnes, cela ne s'appelle

pas un département. En l'occurrence, on peut parler ici d'équipe pédagogique mais sûrement pas de département.

Notre rapporteur a une ultime remarque.

M. LEGROS.- C'est une suggestion : l'École organisant nombre de manifestations, séminaires, rencontres, débats, il ne serait peut-être pas inutile d'avoir un échange public autour du sujet, ne serait-ce que pour en discuter avec les milieux infirmiers, c'est-à-dire pour s'expliquer et en profiter pour repérer les lacunes, les dynamismes à favoriser. Je pense à une sorte de manifestation publique, un séminaire ou un colloque, qui permettrait de réfléchir collectivement sur cette expérience et d'en tirer les leçons, à la fois en matière de formation et sur le plan scientifique.

M. DAB.- Je soutiens entièrement cette proposition. Je pense important que l'École ne donne pas le signal qu'elle néglige le rôle des infirmières dans le fonctionnement actuel et futur du système de soin et de santé. Engager ce type de démarche serait aussi une manière de dire que cette disparition organisationnelle n'est pas le signe d'un désintérêt et que, d'ailleurs, vous souhaitez prendre des initiatives permettant de réfléchir au rôle curatif individuel, préventif et populationnel des infirmières et de susciter une réflexion dont on a vraiment besoin dans le domaine de la santé.

Le système de santé, tant pour des raisons financières que fonctionnelles, ne peut pas uniquement reposer sur du bac+12, ce n'est absolument pas raisonnable. Dans tous les pays que je connais le niveau bac+3 est très important en tant que repérage de première ligne et d'articulation intelligente avec des professionnels nettement plus spécialisés, à telle enseigne qu'ils n'ont plus la vision globale ni des besoins des personnes ni des populations. Mais il nous en faut car la technologie commande d'avoir des gens très spécialisés capables de faire de la médecine moderne. Et le fantastique développement que va connaître la médecine sur Internet ne va faire que le renforcer.

Monter une journée de réflexion sur le sujet peut aussi permettre à l'École de réinvestir le domaine infirmier -je ne parlerai pas de sciences infirmières- afin d'engager un nouveau développement sur d'autres bases.

Nous allons peut-être organiser un vote en deux temps sur :

- une recommandation faite à l'École de prendre l'initiative d'une réflexion autour du rôle et de l'insertion des infirmiers(ères) dans les évolutions du système de soin et du système de santé, que cette disparition ne soit pas un signal de désintérêt vis-à-vis de cet enjeu majeur.

☒ Vote à main levée : UNANIMITÉ.

Le CF approuve cette recommandation.

- la décision organisationnelle de suppression du département sous sa forme actuelle.

☒ Vote à main levée : 2 ABSTENTIONS.

La suppression du département DSIP est approuvée.

M. DAB.- Merci à tous de votre contribution.

4. Présentation du diplôme d'établissement (DE) management médical

M. MARIN.- Je suis chargé de la présentation de ce dossier au titre du département Institut du management puisque le porteur du projet, Laetitia Laude, est indisponible et que le directeur intervient ailleurs.

Je diffuse un PowerPoint tel qu'il a été présenté, sachant que le dossier fait état de l'avancement d'une réflexion.

À la réunion du bureau, les membres avaient sollicité une présentation rapide de l'offre de diplômes d'établissements pour situer la perspective des quatre DE que nous allons examiner : l'un sur le management médical, les trois autres à partir du mastère spécialisé IMR-SET.

L'offre est composée de cinq diplômes actifs, mais nous n'avons pas rouvert l'un d'eux qui correspondait aux fondamentaux en santé publique dont nous avons reconfiguré la séquence. Il n'est plus actif depuis fin 2013.

Les tarifs de ces diplômes vont de 6 800 euros à 4 950 euros, avec quelques éléments de particularité notamment Hôpital Plus, un diplôme pour les hauts dirigeants hospitaliers, à hauteur de 8 500 euros car c'est un séminaire résidentiel comprenant des travaux de soirée.

Sur l'offre existante, 3 DE sont rattachés à l'Institut du management, un au département Sciences humaines et comportements en santé et un à EpiBiostat.

Cette offre est plutôt autonome dans le sens où ces diplômes existent par eux-mêmes. Toutefois, nous avons déjà l'expérience de la formation initiale continue comme support de diplôme d'établissement, c'est le cas du DE Gestion financière. Ce sera également le cas pour les diplômes que va présenter Denis Zmirou. Ce sont des DE relativement importants en quantité : 12 à 14 ECTS, avec une procédure de validation.

- Direction d'établissement d'hébergement des personnes âgées dépendantes et droit des usagers, enjeux outils et méthodes (9 modules, 16 crédits ECTS, une quinzaine d'inscrits).
- Expert PMSI (de 7 à 8 modules, 14 ECTS, entre 20 à 29 inscrits). C'est un diplôme d'établissement relativement important qui s'adresse à un public de département d'information médicale et de professionnels de santé dans l'information médicale au sens large.
- Gestion financière d'un établissement de santé (32,5 jours, 14 ECTS, 22 inscrits). La validation se fait par une épreuve écrite. Ce DE suscite de plus en plus de demandes.
- Hôpital Plus (16 à 18 inscrits). Il a été érigé en DE en 2010 mais le certificat existe depuis plus de 25 ans. C'est une formation résidentielle de 5 semaines, avec un parcours de 8 mois. Les demandes sont nombreuses et passent en comité de sélection pour des raisons de dynamique de groupes. Ce diplôme d'établissement est beaucoup basé sur le développement personnel et l'on ne peut pas avoir de très grands groupes.
- Depuis une dizaine d'années, cela ne concerne pas uniquement les directeurs d'établissement mais aussi les présidents des commissions médicales d'établissement, qui ont un rapport très intéressant dans le groupe, et les dirigeants des hôpitaux militaires d'instruction des armées.
- QUEOPS, piloté par l'IDM, portant sur les outils et méthodes en qualité. La maîtrise se fait à Montréal, et le diplôme d'établissement à Rennes.

J'en viens au diplôme de management médical que je présente au nom de Laetitia Laude, professeure à l'IDM et Francis Fellinger, professeur affilié, rattaché au Conseil général des établissements de santé.

Pourquoi ce diplôme de management médical ? Vous savez que le terme de « management médical » n'est pas complètement stabilisé, d'autres intitulés sont possibles : Management des médecins, Médecins et management, ou médecin manager.

Nous nous situons dans divers contextes de convergence des différentes politiques publiques au plan international, et donc d'intégration des activités médicales dans la sphère managériale et inversement ; au plan national avec une réforme de la gouvernance des établissements de santé ; et sur le plan institutionnel avec des attentes fortes exprimées par les milieux professionnels de formation au management, notamment des médecins.

Pour la maturité des données scientifiques, un travail a été réalisé par un groupe de recherche notamment pour les pôles d'activité médicale Terra Nova du management, qui a montré qu'il ne suffisait pas, pour développer une offre de formation en direction des médecins dans le domaine du management, de transposer simplement les modalités d'apprentissage et de formation que nous délivrons aux managers dont c'est l'essentiel de l'activité, et l'utilité de la concevoir dans une dimension un peu spécifique. C'est le coeur du projet de formation au sein de l'IDM.

Une opportunité à signaler est le renouvellement des instances statutaires des établissements de santé, présidents de commission médicale à l'automne 2015.

L'objectif, en direction des médecins qui ont des fonctions managériales, est d'appréhender ce qu'est le management d'équipe, l'organisation, la gestion par projet ; développer des outils au service de la réflexivité ; avoir une réflexion sur les pratiques managériales.

Cela conduira à accompagner le développement de cette formation au travers d'un coaching individuel. Il est prévu un module de base de trois jours pour s'adapter à la réalité du fonctionnement médical et des contraintes qui pèsent sur les médecins. Des modules thématiques pourront donner lieu à de l'enseignement à distance, l'analyse pratiques partagées et un coaching individuel. La validation se fera par mémoire et un suivi à distance personnalisé.

Les trois modules sont indiqués, je n'ai pas encore eu les syllabus mais vous les aviez dans le document écrit.

Le public concerné est l'ensemble des professionnels de santé ayant des compétences ou des fonctions managériales. Il existe environ 3 000 pôles d'activité médicale et médico-technique dans les établissements de santé, ainsi que 800 médecins présidents de commission médicale d'établissement. On peut estimer potentiellement autant de médecins qui pourraient avoir des fonctions institutionnelles ou d'organisation dans nos établissements de santé. Nous pouvons nous baser sur une étude d'environ 5 000 personnes. À échéance, cela pourrait être étendu aux cadres supérieurs de santé.

Si les attentes sont fortes à l'égard de l'EHESP, les incertitudes portent sur la manière d'attirer les médecins, avec cette notion de disponibilité, d'opportunité, liée au renouvellement des instances statutaires. La formation de personnes en ressources internes est aussi un véritable enjeu de maîtrise des coûts et d'amélioration de l'organisation de nos établissements, ainsi qu'une collaboration internationale avec l'Université de Montréal.

Voilà l'état actuel du dossier.

Mme COUDRIER.- J'ai un certain nombre de questionnements par rapport aux modalités et même à la formulation. Je crois que cela correspond véritablement à un besoin, c'est évident compte tenu du niveau de maturité très variable d'un établissement à l'autre, d'un pôle à l'autre de la communauté médicale appelée à prendre des responsabilités managériales.

Ma première remarque porte sur le thème de management médical. Le management n'est pas médical ; c'est le médecin qui devient manager : ce n'est pas tout à fait la même chose. Le médecin va s'inscrire dans une ligne managériale, va être encadrant et parfois encadré. Je pense qu'il faudrait trouver autre chose que cette formulation de management médical qui semble un peu un contresens.

Ma deuxième remarque a trait à l'intérêt de ce programme en termes de gestion d'équipes et de projets. La réalité du terrain montre deux choses : la nécessité d'avoir un minimum de bagage médico-économique, même si le médecin manager est appuyé par un cadre de gestion et n'a pas à être un spécialiste de la comptabilité analytique. Pour autant, il a besoin d'être en capacité d'interpréter et de travailler les données structurées qu'on lui fournit, de les analyser et se projeter. Il a intérêt à avoir une vision globale et transversale. Il a aussi besoin de savoir animer une équipe, de se projeter et piloter en mode projet.

Il faudrait mettre l'accent sur ces éléments de formation qui ne ressortent peut-être pas suffisamment dans le module.

Troisièmement, il me semble qu'il faut être très prudent dans une formation « en chambre » à l'École, même si elle est en lien avec la pratique professionnelle de chacune des personnes formées.

Il faut connaître la réalité de la situation de l'établissement où travaille chacun des membres pour qu'ils puissent faire le lien entre cet apport théorique, leur vécu, leur pratique, et transposer ainsi dans la pratique l'enseignement qu'ils vont recueillir au sens large. Il serait intéressant de les questionner, avec une feuille d'entrée, sur leur projet de management de leur établissement, de pôle, leur fonction, afin qu'ils puissent faire rapidement l'aller-retour entre la théorie et la pratique, qu'il y ait vraiment une irrigation, une imprégnation de cette formation dans le quotidien des hôpitaux.

Le niveau d'implication, de sensibilité à la question managériale dans les hôpitaux est parfois excellente et d'autres fois pas bonne du tout de la part d'un certain nombre de managers médicaux. Il faut aussi que la Direction de l'établissement soit impliquée ; le management consistant à poser une organisation d'ensemble en vue d'une cible, d'un projet, d'un objectif. La Direction de l'établissement doit aussi être

impactée par cette formation extérieure, en étant stimulée à aller de l'avant, peut-être vers de la délégation de gestion qui est encore un peu théorique.

Quatrième point, il me paraît extrêmement intéressant que des cadres supérieurs de santé, des cadres de gestion, soient amenés à s'inscrire dans cette ligne managériale nouvelle qui se décline par pôle, au même titre que des professionnels de santé soignants, amenés à manager et piloter des fonctions transversales en lien avec des structures participatives dans les hôpitaux. Ce serait une façon d'introduire des infirmières, qui ne sont pas nécessairement cadres mais qui ont des fonctions transverses, dans une démarche managériale et non plus de sciences infirmières.

Si l'on veut faire en sorte que la réforme de la gouvernance fonctionne, tout un maillage au sein de chaque établissement doit être partie prenante et intégrer cette nouvelle approche de responsabilités partagées et de subsidiarité, c'est-à-dire que chacun doit prendre ses responsabilités à son niveau, et de solidarité de l'ensemble.

Il est extrêmement important que l'École s'implique dans ce type de module qui peut aussi être un lieu d'échange d'expérience entre professionnels d'établissements différents, et favoriser le développement d'une culture managériale par des professionnels formés à autre chose, médecins mais aussi soignants.

M. ALLA.- Sur le fond et la forme, je rejoins ce qui a été dit ; avoir un tel projet est extrêmement actuel et pertinent. Mais je m'interroge sur le contenu pédagogique. Ces modules visent à donner une culture managériale à des médecins, mais je ne vois pas apparaître l'autre versant.

Notamment, lors de la création des pôles, l'un des objectifs était de « médicaliser » le management. Sur cette dimension un peu spécifique de leur rôle de médecin dans le management, c'est-à-dire sur l'aspect stratégique, de projet de pôle, d'intégration de l'hôpital ou du pôle dans un territoire de santé, sur les aspects très transversaux collectifs de santé publique en sécurité des soins, etc., je ne vois rien.

Ce que je dis est peut-être complètement hors sujet, mais tous ces aspects font partie de la vision que j'ai du médecin chef de pôle, voire de la commission médicale d'établissement, et que le médecin clinicien « lambda » n'a pas. Or, ces aspects stratégiques me semblent particulièrement importants. Est-ce hors sujet ou est-ce abordé ?

M. MARIN.- La remarque est parfaitement justifiée. La fonction chef de pôle recouvre une dimension stratégique peut-être insuffisamment développée, c'est un point d'attention. Le projet que nous présentons est en développement. De même pour la logique d'intégration de cadres de santé ou d'autres professionnelles dans ces séminaires, je vous donne la réponse telle qu'elle a été fournie au comité de coordination des formations, qu'il fallait d'abord permettre aux médecins de s'accoutumer entre eux pour travailler sur le management médical. Dans un deuxième temps, il serait sûrement pertinent de leur ouvrir.

Mme COUDRIER.- S'accoutumer avant de faire entrer les cadres de santé dans le module va dans le sens contraire à la logique, l'esprit et la philosophie de la gouvernance. La gouvernance de pôle, c'est : un chef de pôle, un cadre supérieur de santé, un cadre de gestion, ce sont des chefs de service ou des responsables d'unité, médecins accompagnés d'un cadre également. Le management, tel que la réforme de la gouvernance l'instaure, est un management de responsabilité, de subsidiarité et de solidarité.

Cela s'inscrit dans un fonctionnement d'équipe avec une ligne managériale complexe, mais aussi dans la création de liens fonctionnels et la gestion de liens transverses. Former d'abord les uns pour qu'ils sachent faire avant les autres : non. Cet apprentissage est collectif et la responsabilité partagée. Fonctionner et gérer une équipe se fait d'autant mieux quand on rassemble toutes les parties prenantes.

Cela me paraît un point de discussion important sur la conception pédagogique de ce module. Pour moi, c'est fondamental. Je ne suis pas d'accord avec le fait de séquencer, chacun à tour de rôle, pour ensuite remettre tout le monde ensemble dans l'hôpital. Cela ne fonctionnera pas bien.

M. DAB.- Je rappelle ma ligne constante : nous sommes là pour faciliter la vie de l'École. En l'occurrence, j'ai besoin de savoir si vous avez besoin d'une prise de position aujourd'hui ?

M. MARIN.- Nous proposons le dossier au vote car nous souhaitons le faire avancer. Si je fais une synthèse de nos débats et de nos travaux, le rôle du CF est d'éclairer, d'accompagner, non pas de décourager mais de prendre acte d'éléments.

Deux sujets ont été évoqués et j'en ferai un reporting précis. L'un par François Alla sur l'intégration de la dimension stratégique dans le positionnement territorial, l'autre par Christiane Coudrier sur la vision intégrative de l'approche managériale. Cela paraît constituer un élément de discussion sur la conception même de notre projet de formation qui semble devoir être réexaminé, en tout cas réapprécié par les porteurs du projet.

M. DAB.- Votre projet de contrat quinquennal dit que vous allez vous mettre dans une logique de compétences. Sur cette formation, je crois qu'avoir le référentiel de compétences visées serait déjà très utile, sinon on écrit des choses que l'on ne fait pas et l'inverse.

D'autre part, je suis d'accord pour challenger la notion même de management médical qui me semble ne pas avoir de sens, ou alors je veux voir le référentiel de compétences. Y a-t-il des spécificités médicales par rapport au management ? Peut-être, je reste prudent puisque je n'ai pas travaillé dans un hôpital depuis bien longtemps.

Pour favoriser un management qui prenne en compte les spécificités du soin, les managers ont autant besoin de compétences médicales que les médecins et les autres soignants ont besoin de compétences managériales. L'École peut jouer un rôle utile en favorisant les regards croisés, une pluricom pétence professionnelle. Laisser croire que les médecins auraient un rôle spécifique en matière de management, je n'irai pas contre si vous le soutenez car je suis incompetent dans le domaine, mais c'est une idée que je challenge a priori.

Sauf si c'est complètement bloquant, je serais d'avis de vous proposer de repousser la prise de position, de demander à l'équipe pédagogique de reprendre ce projet, et de revenir à la prochaine séance avec des arguments, un contenu et un référentiel de compétence. Le besoin et l'enjeu sont évidents, que l'on ne se méprenne pas, mais l'enjeu est tellement important que nous avons envie d'aider l'équipe à positionner correctement son produit pédagogique. En l'occurrence, j'ai des doutes.

Cette position est-elle susceptible de créer plus de problèmes qu'elle ne peut en résoudre ?

M. MARIN.- Non, en ce sens que par rapport à l'offre de service, le renouvellement des instances statutaires, que vous évoquiez comme un potentiel marché, aura lieu à l'automne prochain. Nous avons d'ailleurs une séance le 5 mars, et je peux voir cela avec l'équipe pédagogique car il est difficile de prendre position ici.

Je constate simplement un certain nombre d'observations de fond sur la structure du projet lui-même qui méritent plus amples informations, y compris sur l'intitulé du projet. Mais vous avez pu voir que le titre n'est pas stabilisé. Quant à la logique de compétences pour nos formations, j'y souscris d'autant plus que cela figure à notre COP.

M. DAB.- Nous ajournons donc le point, dans l'attente d'un complément de travail en faisant bien passer le message à l'équipe qu'il ne s'agit ni d'un désintérêt ni d'une hostilité, mais de notre volonté d'aider à construire un projet pertinent sur cet enjeu important.

L'avis sur le DE Management médical est ajourné.

5. Présentation de la charte de mécénat de l'EHESP

6. Charte relative à la prévention des situations de conflits d'intérêts

Mme MALPOT.- Je propose de faire un retour général sur les point 5 et 6 car les deux chartes vont de pair, je laisserai Sylvie Prioul, directrice du service juridique de Rennes, compléter si nécessaire.

Ces chartes s'inscrivent dans une logique globale et une demande de la Direction en lien avec les objectifs posés dans le cadre du COP, de travailler sur la façon dont on fixe nos relations avec les milieux socio-économiques, notamment les entreprises du secteur privé.

Laurent Chambaud avait souhaité que nous travaillions sur une charte éthique. Après avoir regardé ce qui existait au sein des organismes de recherche et des institutions d'enseignement supérieur, nous avons abouti à cette proposition de deux chartes distinctes.

L'une est appelée « Charte du mécénat » et concerne les relations entre l'EHESP et des institutions privées partenaires. L'idée est de poser un certain nombre de principes en support à des relations souvent construites à partir d'initiative bilatérales entre deux individus. Lorsqu'on signe une convention de partenariat avec une structure privée, chacun prend les engagements prévus dans la charte de mécénat.

Cette charte a été adaptée sur la base d'un modèle développé par le réseau Admical. Je me suis entretenue avec eux sur la possibilité d'adapter leur charte au contexte de l'EHESP, notamment sur le choix des partenaires avec lesquels travailler. Ils y sont tout à fait favorables. Nous nous sommes également appuyés dessus, en nous disant que cela émanait d'un travail collectif entre institutions publiques et privées. Cela sert vraiment de principe de travail avec les entreprises partenaires pour appuyer les conventions de partenariats signées par ailleurs. Cette charte vous est présentée pour information.

La suivante, sur la déclaration d'intérêts, vous est soumise pour avis et s'inscrit dans une logique de relations des individus vis-à-vis de l'EHESP. Sur ce point, nous sommes preneurs du retour du CF sur le champ d'application de la charte concernant les personnes visées. Cela a été débattu en comité de Direction et fait encore l'objet de discussions.

La proposition est de l'appliquer de façon très large, à la fois aux agents de l'EHESP et à ses interlocuteurs extérieurs. Il a été souhaité que le champ porte non seulement sur les activités d'expertise mais aussi de recherche et d'enseignement, ce qui élargit encore le volume de personnes concernées.

Nous sommes partis du modèle imposé aux institutions intervenant dans le champ du médicament, sur une trame adaptée simplifiée car l'EHESP n'a pas d'obligation en la matière. Mais le sujet est de la même manière soumis à la discussion.

Mme PRIOUL. - Effectivement, ces deux chartes ne correspondent à aucune action légale pour l'École. C'est un processus volontariste que nous a demandé de mener Laurent Chambaud pour doter l'École de deux outils qui vont nous permettre de gérer les relations avec les différents intervenants dans leur mission de formation et de recherche, et les relations institutionnelles avec des partenaires dans le but essentiel d'obtenir des fonds par divers types de conventions.

L'idée était donc de partir sur un processus volontariste et non sanctionnant. Je pense notamment à la charte relative à la prévention d'éventuelle situation de conflits d'intérêts. Il s'agit aujourd'hui d'alerter les personnes soumises à cette charte sur l'importance de la gestion de ce type de situation, et dans l'hypothèse où un conflit d'intérêts serait détecté, de faire appel à une instance de concertation pour la régler. Il n'est pas question ici de sanctionner quelque comportement que ce soit mais d'accompagner les différentes personnes concernées dans une certaine situation.

De cette absence d'obligation résulte une absence de sanction. Mais le seul modèle que nous avons considéré comme étant pertinent à utiliser est celui qui résulte des obligations posées par le Code de la Santé publique à un certain nombre d'autorités et d'organismes. Nous l'avons très largement simplifié mais il nous semble que compte tenu des champs de compétence des uns et des autres, c'est le modèle le plus pertinent à utiliser car il est le plus connu.

Voilà ce que je pouvais ajouter aux propos de Laurence.

M. ALLA. - Une charte pour cadrer le mécénat est une idée louable. Sachant que cette charte, si j'ai bien compris, sera chaque fois complétée par une convention ad hoc avec l'entreprise concernée. J'ai deux remarques, l'une de forme et l'autre de fond.

Le document est très inspiré de la charte Admical, soit 11 articles sur 13, il serait donc bien de le préciser.

Par ailleurs, ceux qui signent la charte Admical sont valorisés sur le site où figure la liste des signataires : grandes écoles et entreprises. Comme ce n'est pas tout à fait leur charte, serons-nous reconnus comme signataire ou non, quel sera l'affichage pour l'École ? Si cela peut être une sorte de label ; autant valoriser cette démarche en externe.

En outre, un article a trait aux intérêts avec les entreprises de santé, mais je n'ai rien vu sur la possibilité de signer ou non avec les secteurs incompatibles avec la santé. Je pense au tabac avec la CCLAT

(Convention-Cadre de la Lutte Anti-Tabac) qui proscrit tout type de mécénat ou de relations financières avec l'industrie du tabac, ou encore à l'alcool.

M. LEGROS.- Ou les fabricants de pesticides.

M. DAB.- C'est compliqué car cela sauve aussi des vies.

M. LEGROS.- Le problème est de savoir situer la frontière.

M. ALLA.- Il faut au moins un dispositif pour se poser la question.

M. CHAUVIGNE.- Je dois dire que j'ai été un peu surpris par la complexité du texte proposé, et j'en ai fait une analyse écrite car il me semblait utile de préciser un certain nombre de choses, notamment d'enjeux, au regard de la démarche proposée.

L'objet de la charte est de prévenir les situations de conflit d'intérêts et comprend six articles : champs d'application et personnes concernées ; définition du conflit d'intérêts ; prévention des situations de conflit ; déclaration d'une situation de conflit d'intérêts ; éléments touchant à sa diffusion. En annexe, figure le modèle de la déclaration d'intérêts qui semble très complète, c'est un document assez conséquent.

L'objectif annoncé dans la note de présentation est que grâce à cette démarche, nous aurons une visibilité sur les intérêts des personnes intervenant dans les champs d'activité de l'École. En l'occurrence, ce ne serait pas les gens qui interviennent dans les champs d'activité de l'École mais plutôt ceux qui interviennent dans les activités de l'École, cela concernerait sinon un nombre très important de personnes.

Cette charte s'applique à l'ensemble des personnes qui contribuent aux activités de l'École : personnels, vacataires, institutions partenaires, élèves participant aux formations. J'ai évalué que cela représentait approximativement 2 500 personnes.

La définition du conflit d'intérêts donnée est extrêmement large : « Toute situation créant une interférence réelle ou potentielle, directe ou indirecte entre, d'une part, des intérêts ou avantages personnels, professionnels ou financiers d'une personne considérées et/ou de ses proches ou associés et, d'autre part, ses obligations envers l'EHESP ». J'ai essayé de me représenter tout cela, mais je dois dire que je me suis un peu perdu. On voit bien que la couverture est très large. Il est bien spécifié que des liens d'intérêts ne conduisent pas nécessairement à un conflit d'intérêts.

L'action de prévention qui nous est proposée consiste en une déclaration d'intérêt dont le format est présenté en annexe, la personne reconnaît avoir pris connaissance de l'obligation de déclarer tout lien d'intérêt. On notera que dans la charte elle-même, à aucun moment on ne parle d'une obligation, j'y reviendrai.

Dans un encadré de la première page de cette déclaration, un paragraphe ne concerne apparemment que les membres des instances que nous sommes, puisque nous y sommes nous-mêmes soumis, sans que cela soit clairement spécifié.

Il n'est pas précisé dans la charte comment sont instruites les déclarations d'intérêt, simplement qu'elles sont conservées dans des conditions assurant leur confidentialité. En revanche, « une instance de concertation composée des directeurs nommés de l'EHESP (directeur, directeur des études, directeur de la recherche et secrétaire général) est chargée d'émettre un avis sur des situations de conflits d'intérêts portées à sa connaissance et de prendre des mesures appropriées pour faire cesser ces situations ». Même si la sanction peut tout simplement se conclure par une cessation du contrat avec les personnes concernées, on est quand même un peu dans le domaine de la sanction. On voit aussi un glissement entre la prévention et le traitement desdits conflits.

Ce projet comporte en l'état de nombreuses ambiguïtés quant à son objet, sa portée, la démarche proposée. Le statut du texte « charte » qui créerait des obligations n'est pas sans soulever quelques interrogations et marque à tout le moins une hésitation sur le mode de régulation choisi pour traiter cette question. Est-ce une régulation par la règle, supposant des sanctions ; par la norme, supposant un engagement à l'égard d'un collectif ; ou par des valeurs et adhésion à des principes ?

Au départ, on nous dit que c'est au regard d'un ensemble de valeurs, qui n'est apparemment pas défini. On a du mal à penser que la question de l'éthique au sein de l'EHESP s'arrête à la déclaration d'intérêt

des personnes qui contribuent à ces activités, voire même à une charte concernant les partenariats que l'on peut avoir.

On se dit qu'une pièce est manquante, c'est-à-dire le socle sur lequel fonder ensuite d'autres textes. Mais, à mon sens, le socle serait a minima quelque chose qui ressemblerait à une déclaration de valeurs, si la question est la régulation par les valeurs. Or, on reste très flou sur cette question.

Cette hésitation est sans doute à rapporter au manque de fondement juridique de l'application d'un tel texte s'il se voulait de type réglementaire ou s'appliquant sur des règles. Sur quel fondement légal est-il possible de parler d'obligation ? Est-il possible d'exiger d'un agent de signaler des activités qu'il conduit, par exemple, à titre associatif dans le cadre de sa vie privée ? Lorsqu'on voit le texte de déclaration, il faudrait semble-t-il aller jusque-là.

L'objet de la charte est annoncé comme visant la prévention des conflits d'intérêts mais son contenu va jusqu'à leur traitement, ce qui est d'ailleurs affirmé dans l'introduction du texte ; on parle de gestion des conflits d'intérêts.

Par ailleurs, l'objectif annoncé dans le cadre de la note accompagnant les textes est de permettre une visibilité sur les intérêts des personnes intervenant dans les activités de l'École. Pour arriver à cela il serait nécessaire que toutes les personnes concernées remplissent la déclaration, d'où l'idée d'obligation. Toutefois, pour prévenir les conflits d'intérêts, est-il utile de tout contrôler. Nous noterons au passage qu'aucune évaluation n'est faite de ce contrôle en matière de gestion administrative, notamment lorsque les ressources d'administration internes semblent manquer, comme c'est le cas aujourd'hui.

Les modalités de traitement des conflits d'intérêts par une instance de concertation composée des directeurs est une autre source d'interrogation. Pourquoi nommer « instance de concertation » une instance dont l'objet principal est de prendre des décisions, voire des sanctions pour traiter de ces conflits ? Quelle garantie d'indépendance et d'impartialité apporte la composition de l'instance regroupant des personnes réputées liées par des liens hiérarchiques et de loyauté ? Si une telle instance existait, ne serait-il pas souhaitable qu'elle intègre un ou deux élus des instances ?

En conclusion, comme le disait Laurence tout à l'heure, ce texte constitue un bon document pour susciter la réflexion mais il semble bien difficile et peu sage de le valider en l'état.

Mme PLAISANT.- Je pose la question de l'opportunité de cette charte, le seul objectif est-il de favoriser l'apport de fonds privés dans un grand établissement public ? Je ne suis pas du tout spécialiste des conflits d'intérêts, même si au niveau syndical on commence à révéler des liens d'intérêts dans les agences de santé et des préoccupations sur le sujet.

Par ailleurs, je suis surprise que le service juridique n'ait pas évoqué le Code pénal puisqu'il s'applique à tous, et que l'on passe par l'Admical pour définir la stratégie de prévention des liens d'intérêts dans un grand établissement public.

M. DAB.- Pourquoi, pouvez-vous préciser le point ?

Mme PLAISANT.- C'est un grand établissement public, donc soumis à des règles de fonctionnement relevant de la fonction publique. Bien sûr, l'EHESP n'est pas citée dans le Code de la santé publique mais tous les établissements publics sont concernés par la prévention des liens d'intérêts. Si la déclaration de toute personne travaillant dans un établissement public n'est pas rendue obligatoire, je pense qu'il faudrait le faire. À mon avis, l'obligation existe ailleurs que dans le Code de la santé publique, et si cela n'y figure pas il faut l'introduire.

Et ce n'est pas parce qu'il y a déclaration qu'il y a conflit d'intérêts ; c'est en interne que chaque établissement se doit de mettre en place le dispositif nécessaire. Sachant que c'est de la responsabilité personnelle de chaque personne. On peut être attaqué au pénal si l'on n'a pas mis en place ce qu'il faut sur le plan personnel pour dire que l'on ne veut pas s'occuper de tel programme de recherche ou de tel dossier parce que l'on a des liens avec tel hôpital. Cela me paraît donc léger de présenter une petite carte, je pense qu'il faut une analyse juridique plus consistante.

Mme MALPOT.- Je vais laisser Sylvie s'exprimer sur la partie technique, je compléterai sur la démarche générale dans l'ordre des différentes remarques.

Mme PRIOUL.- Il faut distinguer clairement ce qui relève du mécénat et de la charte éthique car la logique est totalement différente.

Pour ce qui concerne la charte éthique, l'EHESP n'est pas soumise à la législation qui traite des situations de conflits d'intérêts. Le directeur de l'EHESP n'est pas soumis à ces dispositions qui obligent un certain nombre de hauts fonctionnaires à compléter des déclarations publiques d'intérêts, et l'EHESP n'est pas visée par le Code de la santé publique comme étant une institution qui doit demander à ses agents de compléter une déclaration publique d'intérêt. La démarche est ici totalement volontariste.

Cela emporte un certain nombre de conséquences. Notamment, il faut avoir conscience que nous ne pouvons pas imposer, comme peut l'imposer une ARS ou autres, aux personnes soumises par la loi aux déclarations publiques d'intérêt de compléter une déclaration publique d'intérêt. Un certain nombre de renseignements sont demandés dans ces déclarations publiques d'intérêt que nous ne pouvons pas solliciter car cela reviendrait à porter atteinte au droit au respect de la vie privée de tout un chacun.

De la même manière, la déclaration d'intérêt envisagée dans la charte ne sera en aucun cas rendue publique pour préserver le droit à la vie privée de ces personnes non soumises par la loi à l'obligation de déclarer leurs intérêts. C'est une distinction très importante à laquelle nous avons fait attention par rapport au dispositif législatif.

S'agissant de l'absence de référence au Code pénal. C'est tout à fait exact, il n'y a aucune référence dans la charte à une quelconque législation, santé publique ou législation pénale. Le dispositif de prévention des situations de conflits d'intérêts peut effectivement amener à révéler une situation susceptible de poser une difficulté quant à la transparence de l'action conduite quant à l'éthique de cette action. Elle peut aussi, le cas échéant, être le support d'une infraction réprimée par le Code pénal, qui sera une prise illégale d'intérêts ou un délit de favoritisme, mais qui va bien au-delà de la situation de conflits d'intérêts, et régie par le droit pénal. Ce sont des champs tout à fait différents.

Effectivement, nous ne sommes pas dans la question de la règle/sanction ni même dans le champ des valeurs puisque, sauf erreur, l'EHESP ne s'est pas dotée de déclaration de type éthique. Peut-être souhaitez-vous que ce soit le cas. Le terrain est complexe et c'est sur un autre champ que le champ strictement juridique mais la question peut se poser.

Concernant l'instance de concertation, les liens entre les personnes membres de l'instance et celles dont la situation est susceptible d'être portée devant cette instance, peuvent être hiérarchiques mais pas seulement. Je pense notamment aux membres des instances qui ne sont pas des agents de l'École ; pour eux, il n'y a pas de liens hiérarchiques avec le directeur de l'École, le directeur des études, le directeur de la recherche ou le secrétaire général.

Il n'en demeure pas moins que cette instance, dans notre esprit et sauf erreur de ma part, avait plutôt vocation à proposer le règlement d'une situation par des mesures incitatives visant, par exemple, à proposer à la personne concernée de mettre en place différentes choses lui permettant de se protéger d'une éventuelle situation de conflits d'intérêts. Il s'agissait davantage de ce type d'accompagnement que d'un processus de sanction.

Quant à l'importance des personnes concernées et la définition large du conflit d'intérêts, il est vrai qu'il est défini de manière très large, au même titre que la définition du conflit d'intérêts posé par la loi. Le nombre de personnes concernées par l'École est effectivement important compte tenu du nombre essentiellement de vacataires et de personnes extérieures de manière générale qui interviennent à l'École.

Si vous souhaitez restreindre le champ d'application de la charte, à vous de le proposer si vous considérez que c'est pertinent. Il nous a semblé dans un souci de logique qu'il était plus pertinent de viser l'ensemble des personnes que des catégories bien particulières.

Mme MALPOT.- Sur l'apport de fonds privés, c'est effectivement un sujet pour tous les établissements, notamment d'enseignement supérieur, en lien avec la diminution des subventions qui leur sont versées. L'idée est bien de se doter d'un cadre lorsque la possibilité se présente de travailler en partenariat avec une entreprise privée. L'objectif étant de ne pas se couper de cette possibilité sous prétexte de ne pas avoir de base solide et validée en instances pour organiser ce travail.

M. DAB.- J'entends que la discussion n'est pas terminée. Sur le principe et l'intérêt d'avoir des textes de référence, la chose est largement partagée. Cette proposition a besoin d'être peaufinée et réfléchie collectivement. J'ai entendu aussi côté mécénat que l'on a moins de questionnement. Cela porte surtout sur la prévention et la gestion des conflits d'intérêts.

Mme RAYSSIGUIER.- Examiner en même temps un projet de charte sur le mécénat et sur la prévention des conflits d'intérêts, pourquoi pas. On peut prendre acte du fait qu'il est intéressant que l'École puisse faire appel à des mécènes. Mais compte tenu de l'éthique qui doit présider dans une école de santé publique sur des éventuels conflits d'intérêts, il conviendrait d'identifier le type de mécènes vers lesquels on devrait plutôt se tourner et en éviter d'autre. Effectivement, les industries du tabac ou les fabricants d'insecticides, de produits chimiques sont à mon avis à éviter.

M. DAB.- Je ne peux pas entendre une chose pareille.

Mme RAYSSIGUIER.- Pourquoi ?

M. DAB.- Il faut faire un bilan sur les vies que la chimie a permis de sauver par rapport à ce qu'elle met en jeux. Le tabac n'a aucun bénéfice, mais on ne peut pas jeter l'opprobre sur l'ensemble du secteur de la chimie, cela ne me paraît pas raisonnable. Je pense qu'en France, on est un peu hystérique sur ce plan.

Mme RAYSSIGUIER.- J'insiste car c'est pour moi une question de cohérence.

M. DAB.- Je parlais vraiment de la France ; nous payons aujourd'hui le prix d'erreurs du passé, je pense notamment à l'amiante, où on a laissé des lobbies prendre le pouvoir sur l'élaboration des politiques publiques. Le problème est réel, il faut en être conscient et chercher les moyens de se protéger de cette invasion massive d'intérêts privés qui est venue peser sur des politiques publiques.

Mon qualificatif d'hystérique renvoyait au fait que c'est devenu une explication trop facile. Dès qu'un problème apparaît avec des intérêts divergents, et je ne connais pas de problème de santé publique où ils ne le sont pas, on pose les conflits d'intérêts. C'est devenu une sorte de près à penser, une explication un peu facile qui nous dispense d'un certain nombre de réflexions plus approfondies.

Je pense que nous tombons dans l'erreur d'essayer de régler toutes les situations a priori par des textes. Le conseil que je peux donner serait plutôt de se baser sur des procédures. Les questions de conflits d'intérêts doivent être posées, mais il est illusoire de vouloir se munir d'un texte qui réglerait a priori toutes les questions. Par exemple, on peut poser comme principe que les activités économiques qui constituent des facteurs de risques avérés pour la santé sans apporter aucun bénéfice ne peuvent pas être partenaires d'une école de santé publique. Je pense qu'il en va de soi pour l'alcool, dont je rappelle l'impact en France.

Sur la chimie, on ne peut pas émettre un jugement aussi définitif.

Mme RAYSSIGUIER.- Je parlais des pesticides.

M. DAB.- Les pesticides sauvent aussi des vies ; sans pesticides, des récoltes entières seraient perdues. Cela justifie-t-il l'usage des pesticides à la hauteur où on le fait, sûrement pas. Mais donner une image purement négative de ce problème n'est pas une position de santé publique raisonnable. Ce débat signifie que l'on ne peut pas traiter la question a priori. Il faut faire de la casuistique, avoir une instance où chaque projet est regardé selon une grille de critères avec un débat collectif. Essayer d'aller plus loin, avoir des règles d'application automatique fera faire des erreurs à l'École. Ce qui est intéressant dans les conflits d'intérêts est d'en parler. Ma recommandation est que ce n'est pas par la norme que l'on va régler ces questions mais par le débat organisé.

Fort de ces différentes positions, pouvez-vous continuer d'instruire ce dossier ? J'imagine que le Codir a besoin de s'en ressaisir, que le débat peut avoir lieu dans les départements et les unités de recherche. Il n'est absolument pas étonnant que sur une question aussi complexe, qui met en branle des valeurs assez fondamentales, on ne puisse pas obtenir un accord du premier coup. Ce serait même inquiétant.

À l'appui des remarques faites ici, essayez de refaire un tour de piste interne. Y a-t-il urgence à ce que ces textes sortent ?

Mme MALPOT.- Sur la partie mécénat, à ce stade, on bloque toutes les conventions en attendant d'avoir un appui. Mais c'est pour information.

M. DAB.- Le problème est réglé.

M. FOUGNET.- On pourrait effectivement discuter longtemps de cette charte, mais cela renvoie à ce qu'est et que sera la politique de l'École en matière de mécénat : offensive pour aller chercher telle ou telle entreprise, qui en décidera, selon quel débat interne ? Tout cela renvoie à une orientation un peu plus politique de l'École.

M. LEGROS.- Nous sommes dans la situation de ces collectivités locales qui décident de créer une zone industrielle, en définissent la réglementation, posent une pancarte, sans que rien ne se passe par la suite. Il serait dommage de nous retrouver dans cette situation. Cela vaut la peine de réfléchir sur le type de politique que l'on souhaite. Allez-vous par exemple décider de vous orienter sur une Fondation ou un autre modèle ? Où en êtes-vous politiquement de ce débat ?

Mme MALPOT.- Je pense que c'est le lieu d'un autre point et d'un autre Conseil des formations. Mais sachez que l'École traite aujourd'hui des propositions qui lui arrivent étant donné son statut et que c'est un sujet porteur. Des collaborations sont déjà en cours avec certaines entreprises, avec des financements ou des soutiens en nature.

La question de la Fondation s'est posée. À ce stade, vu les volumes financiers concernés, une étude a été faite par les élèves et la conclusion du Codir était d'attendre d'avoir construit un projet avant de la mettre en place. Le bilan est que beaucoup de Fondations sont des coquilles vides et n'attirent pas les financements.

M. MARIN.- C'est un sujet de communication. Des partenariats avec des entreprises existent déjà, nous avons des chaires cofinancées et qui fonctionnent bien. Il serait intéressant que nous puissions continuer à avancer, débloquer les situations, et que nous informions le CF régulièrement, à l'occasion du bilan annuel, des partenariats que nous avons. C'est peut-être la meilleure façon d'avancer. Comme vous le disiez, si l'on veut normaliser ou tout codifier a priori, on risque de rencontrer de grandes difficultés. Il nous faut pouvoir avancer et, ensuite, rendre éventuellement des comptes lors d'une discussion avec le Conseil des formations sur l'état des partenariats.

Quant à la charte de prévention des conflits d'intérêts, peut-être faudrait-il compléter le sujet. Nous aurons une autre séance en début d'année pour avancer sur le sujet.

M. DAB.- Je suis d'autant plus sensible à ce que vous dites que le Conservatoire des arts et métiers est un établissement d'enseignement supérieur très en connexion avec le monde de l'entreprise. C'est très important dans notre fonctionnement. Comme doyen de l'une des écoles du CNAM, je demande à être informé des projets avec le monde industriel. Sauf exception, il n'y a pas d'interdiction a priori mais une démarche de suivi et de reporting.

Je crois qu'il faut éviter de figer les situations a priori, mais étant dans le secteur public, nous avons un devoir de vigilance. Censurer les gens peut avoir un effet de découragement qui, par les temps qui courent, peut être mortel. Mais il n'est pas question non plus de faire n'importe quoi parce que les budgets vont diminuer.

Je ne peux que recommander une attitude pragmatique. Si nos valeurs de service public étaient mises en cause, nous perdrons notre âme, notre identité, notre raison sociale. Mais on apprend aussi en faisant ; il faut un droit à l'expérimentation, accompagné d'un droit à la vigilance et à l'évaluation.

Voilà quelques principes qui peuvent vous aider à fabriquer un consensus sur le sujet. Il nous faut évoluer, le privé n'est pas le diable, mais on sait très bien que si l'on n'encadre pas ce partenariat, le risque de dérive est très fort.

Ma proposition est d'acter le fait qu'il s'agit d'un travail préparatoire que nous accueillons favorablement, sans pour autant procéder à un vote formel puisque le projet mérite d'être mûri.

L'avis sur la charte relative aux conflits d'intérêts est mis en suspens.

7. Tarifs de formation continue 2015

Mme MALPOT.- Par rapport au document soumis, je vais faire le lien étroitement avec la politique qui vous avait été présentée l'année dernière et proposait une hausse relative des tarifs de formation continue pour les formations dites diplômantes de masters et mastères spécialisés.

Cette hausse a été négociée et mise en place pour un certain nombre de masters, dont ceux portés en cohabilitation avec l'université Rennes 1 Jeunesse, Handicap et Pilotage des politiques et actions en santé publique (PPASP), et les universités parisiennes sur les masters « Santé publique et risques environnementaux » et « Analyse des managements des établissements de santé », avec un tarif fixé à 5 000 euros.

Nous nous étions engagés à faire un suivi et un bilan de cette évolution. Aujourd'hui, le volume de candidats reçus pour les différents masters concernés est resté relativement stable. Les masters Jeunesse et PPASP comptabilisent entre 60 et 110 candidats. Le mastère spécialisé en management comptait 53 dossiers, le MS Ingénierie et management des technologies de santé 48. Globalement, le nombre d'inscrits sous le statut de formation continue ou en financement personnel, comme c'est souvent le cas pour les MS, n'a pas baissé.

L'un des points de vigilance porte sur le MS Santé Environnement Travail où beaucoup de personnes ont demandé à bénéficier d'une réduction de tarif, validé 2 500 euros par le directeur, en lien avec les débouchés visés et l'accession des diplômés à la formation ingénieur du génie sanitaire formation statutaire à terme.

Globalement, nous n'avons pas constaté de baisse des inscriptions liée à ces tarifs. La proposition est de les maintenir.

Par ailleurs, vous m'interrogez chaque année sur la façon dont on fixe ces tarifs. Je précise que nous nous appuyons sur les coûts au sein de l'École, notamment ceux issus de la comptabilité analytique mais qui datent de 2011. Il n'y a pas de modification sur ce plan et les volumes horaires consacrés à chacune des formations restent conformes à ceux des maquettes.

Nous nous appuyons aussi sur la problématique de la soutenabilité pour les étudiants, en analysant le volume de candidats, le volume d'inscrits, et en faisant le lien avec notre interdiction de vente à perte. Il s'agit de ne pas bénéficier du fait que nous sommes un établissement public pour pratiquer des tarifs inférieurs à ceux de la concurrence sur les programmes sur lesquels nous sommes totalement en concurrence et non financés, typiquement les MS.

Nous avons aussi fait l'analyse des tarifs pratiqués par la concurrence. Ils sont restés au même stade cette année, entre 5 000 et 8 000 euros de façon générale dans les universités, sauf pour les facultés de médecine où l'on constate toujours des tarifs relativement bas sur les diplômes d'université, aux alentours de 2 500 euros.

Notre proposition est de maintenir ces tarifs, avec une correction à apporter sur la partie des formations dites statutaires pour les auditeurs libres. Cette année, nous avons précisé qui étaient les auditeurs libres qui s'inscrivaient en formation continue, suite à une remarque transmise par Yvette Rayssiguier. L'idée est d'enlever la colonne « financement à titre individuel » pour les auditeurs libres, étant donné la définition que l'on en donne, ils ne sauraient s'inscrire à titre individuel sur les formations statutaires. On supprime cette colonne qui avait été introduite par souci de parallélisme par rapport à la politique sur les formations diplômantes.

Mme RAYSSIGUIER.- J'ai peu de choses à ajouter, cela aurait pu être plus rapide encore car vous avez noté qu'il nous est proposé un maintien des tarifs fixés en 2014. Laurence a en partie répondu aux questions que je voulais soulever sur l'inscription à deux masters.

Le master SPRE (Santé publique et risques environnementaux) compte 3 inscrits, mais il est vrai qu'il a démarré en 2014. Vous dites que pour 2015, vous auriez déjà une quarantaine de candidats ?

Mme MALPOT.- Ce master est porté en cohabilitation avec Paris 11 Nancy et Paris 5. En l'occurrence, les inscriptions sont divisées entre les quatre partenaires qui appliquent tous le même tarif pour la formation continue. Mais, on voit que les inscrits vont vers les autres partenaires, notamment parce qu'ils sont issus des filières licence et master 1 de ces partenaires.

Une discussion est en cours avec Cyril Harpet^{??}, le responsable du master, sur la façon de capter les inscrits entre le moment où on les sélectionne et le moment où ils s'inscrivent, car on note une certaine

déperdition. J'évoquais le mastère spécialisé IMR-SET (Ingénierie management risque santé environnement travail) où la première année compte 13 inscrits, dont 9 bénéficient d'un tarif réduit de 2 500 euros. Mais nous avons bien une problématique générale sur le secteur santé environnement.

Mme RAYSSIGUIER.- Cela pourra peut-être faire l'objet d'autres échanges. Je voulais également soulever la question du mastère Ingénieur et management des techniques de santé, dont le nombre d'inscrits est de 8 en 2014. C'est relativement réduit. Vous nous direz peut-être si, là aussi, c'est un mastère dont l'équilibre économique peut être préservé.

En tout cas, je me suis reportée aux échanges que nous avons eus le 20 novembre 2013 au sujet de la politique tarifaire, avec un débat relativement long. Il y a consensus sur le fait que la politique tarifaire doit concilier nos missions de service public et l'équilibre économique des différents diplômes et formation, il me paraît important de le rappeler.

Vous avez signalé que nous avons émis un avis favorable sur des tarifs différenciés entre masters universitaires et mastères spécialisés, en l'occurrence plus importants. Pour avoir échangé avec certains de mes collègues, la question à poser est de savoir si, au bout du compte, dans une politique que l'on pourrait envisager, la différence de ces tarifs se justifie si l'on se place du point de vue de l'avenir des diplômés de ces différents masters(ères).

Les différences de tarif sont tout de même relativement importantes entre les masters universitaires et les mastères spécialisés, cela se justifie-t-il si l'on se situe, encore une fois, du point de vue des étudiants qui ensuite postulent à des emplois et qui, nous semble-t-il, sont relativement comparables.

Ma deuxième question, qui n'apparaît pas dans le document et que nous avons aussi soulevée l'an dernier, concerne la politique d'aide sociale, donc de bourse de l'École, pour aider les candidats à ces différentes formations, diplômantes ou masters, qui pour des raisons sociales ne peuvent pas en assumer les coûts.

Quant à la troisième question, notamment soulevée par Pierre-Yves Darnaudet, par rapport aux inscriptions individuelles, vous y avez répondu.

Sur la question des bourses, avez-vous des éléments à nous donner ?

Mme MALPOT.- Sur la politique de bourse au sein de l'École, à ma connaissance, la situation budgétaire pour le budget 2015 ne prévoit pas de bourse EHESP pure. Sachant que sur les formations de master, les élèves qui peuvent prétendre au titre de bourse et d'enseignement supérieur, peuvent y accéder. Par ailleurs, la Comue Sorbonne Paris Cité est en train de mettre en place un dispositif de bourse sur la partie internationale, je laisserai Régine apporter des détails.

Enfin, comme nous nous y étions engagés, nous sommes en train de finaliser une foire aux questions pour les candidats s'inscrivant sur les formations diplômantes afin qu'ils aient, dès la fiche d'information sur la formation, toute la liste des endroits où ils peuvent trouver des soutiens financiers, notamment auprès des conseils régionaux. Tout ceci étant à situer dans le cadre de la réforme de la formation continue en cours.

Voilà ce que je peux vous répondre sur la politique d'aide sociale.

M. DAB.- Avez-vous d'autres commentaires ?

Mme RAYSSIGUIER.- La question porte surtout sur la différence importante de tarifs entre les masters universitaires cohabilités et les mastères spécialisés, cela vous paraît-il vraiment justifié ?

M. MARIN.- Ce n'est pas la même nature de formation, c'est le fond du débat. Par ailleurs, à la demande du directeur, si vous en êtes d'accord, la prochaine séance du CF porterait sur la politique tarifaire en matière de formation continue. J'en ai parlé au président et au Bureau pour que cela figure à l'ordre du jour de notre prochaine séance.

M. DAB.- La clarification sera la bienvenue.

Mme JABOT.- En prolongement de ce qui vient d'être dit par Yvette, il serait intéressant d'avoir une information sur la valorisation des différents diplômes par les employeurs. Entre diplômes d'établissement, masters et mastères spécialisés, quelle différence cela fait-il sur le marché de l'emploi ? Cela relie à la cohérence de l'offre de formations et la justification des écarts de tarifs.

M. DAB.- Cela renvoie au point précédent.

Mme DUCOS.- J'ai été parmi les rares à demander au sein du CF cette discussion sur les tarifs et le facteur prix lié à nos formations. J'apprécie beaucoup que nous ayons ce débat aujourd'hui, d'avoir le document que Laurence a préparé et d'entendre la proposition de Philippe. Je continue à penser que le prix est une composante de l'offre pédagogique, j'apprécie fortement que cela ait été entendu.

M. DAB.- C'est absolument indispensable.

Pour la bonne marche de l'École, nous allons devoir rendre un avis sur cette proposition 2015. Et nous prenons note que nous sommes sollicités pour réfléchir à une politique globale. Il s'agit de bien comprendre la valeur professionnelle des différents diplômes offerts par l'École, mais si l'on ouvre une discussion sur le sujet, il faudra forcément la contextualiser dans le budget général de l'École et ses contraintes.

Je pense nous ne ferions pas oeuvre utile en regardant simplement la correspondance pédagogie/tarif, il faudra la mettre en relation avec les contraintes budgétaires dans lesquelles l'École est aujourd'hui. De ce point de vue, j'appuie ce que Régine vient de dire, on ne peut plus raisonner purement pédagogie sans réfléchir adéquation entre les projets et les moyens disponibles. Sinon, ce seront des discussions très intéressantes pour la postérité, mais pour le développement de l'École je pense que l'impact sera limité.

☒ Vote à main levée : UNANIMITÉ.

Les tarifs de la formation continue 2015 sont approuvés.

8. Création de 3 diplômes d'établissement correspondant aux 3 parcours du mastère spécialisé IMR-SET

M. DAB.- Il ne s'agit pas là de projets nouveaux mais de valoriser une offre existante, principalement pour lui donner une meilleure assise.

M. ZMIROU.- Il ne s'agit effectivement pas de la création de formations nouvelles mais de valorisation d'une partie du cursus d'une formation existante. Cependant, pour fixer ce cadre, je rappelle que le MS Ingénierie management en santé environnement travail accueille depuis cette année 14 étudiants ou personnes en cycle de formation professionnelle. C'est la poursuite sous une autre forme de la formation historique classique de l'École d'ingénieurs de génie sanitaire préparant notamment aux concours et à d'autres missions.

La singularité, puisque nous suivons l'évolution des demandes de formation à l'École, est que nous avons souhaité diversifier cette nouvelle formation au travers de 3 parcours finalisés qui représentent un quart du contenu de la formation : politiques publiques en santé environnement ; enjeux en santé travail et environnement pour l'entreprise ; santé publique et aménagement du territoire. Il s'agit bien de formations de l'École accréditée par la Conférence des grandes écoles, pour lesquelles nous avons des collaborations pédagogiques avec un certain nombre d'organismes que sont Sciences Po Paris pour le premier parcours, le CNAM avec le département de William pour le second, et l'Institut d'aménagement et d'urbanisme de Rennes pour le troisième.

Nous parlons ici de la fraction de la formation du mastère spécialisé qui se déroule sur 6 semaines, d'avril à début juin à partir de 2015. Ces parcours ont été conçus afin qu'ils soient cohérents en interne, articulés, raisonnablement complémentaires tant en contenus qu'en débouchés professionnels, bien qu'il n'y ait aucune étanchéité absolue entre ces trois parcours, et suffisamment autoporteurs pour ne pas exiger d'avoir vu la totalité du tronc commun pour être admis.

C'est ce qui justifie que nous proposons l'ouverture sur ces parcours de 3 diplômes d'établissement spécifiques. Nous pensons, c'est une évidence pour le premier parcours qui s'y inscrit de manière plus logique en continuité de la formation IGS et plus novateur pour les parcours 2 et 3, qu'il y a pour l'École un positionnement original et parfaitement légitime d'offrir en formation et de mettre sur le marché des jeunes professionnels compétents avec cette lecture commune de posture de santé publique.

Le mastère spécialisé est accrédité pour une trentaine d'étudiants, chacun des parcours même si l'on ne vise pas exactement à trois tiers, aura un effectif de l'ordre de 7 à 15 étudiants, ce qui laisse la place

pour admettre à l'intérieur de ces trois parcours un petit nombre d'élèves et d'étudiants qui suivront spécifiquement ces tranches des six semaines du cursus de la formation.

Les débouchés que nous visons sont assez distinctifs pour les 3 parcours. J'insiste sur fait qu'il s'agit de la possibilité, au travers de ce fléchage sur 3 diplômes d'établissement, d'accueillir en particulier des personnes qui ont déjà les diplômes de niveau requis, de type master ou ingénieur, ou une expérience professionnelle qu'ils souhaitent pouvoir valoriser ; la reconnaître et la diplômer dans le cadre d'une VAE ou d'une réorientation professionnelle, recibler leur cursus. C'est notamment au travers de publics de formation continue que nous espérons toucher un certain nombre d'inscrits supplémentaires à ceux qui suivront ceux du parcours MS complet.

En quoi cela constitue-t-il, non pas un coût supplémentaire puisque la formation a lieu mais des recettes supplémentaires avec, certes un coût marginal de gestion des dossiers de formation continue pour les 5 à 10 étudiants ou jeunes professionnels que nous suivrons, mais en termes pédagogiques, c'est exactement le même contenu. Il n'y a pas de coût additionnel.

Vous venez de vous exprimer positivement sur les tarifs, vous avez une idée du tarif d'inscription à un niveau de formation « DE » de 4 500 euros en individuel ou de 5 000 pris en charge.

Voilà ce que nous sous-entendons par « articulé », sur ces 3 colonnes, le troisième parcours Santé publique et aménagement du territoire, est plutôt destiné à de jeunes professionnels qui seront embauchés par des collectivités territoriales, agences d'urbanisme, y compris services de l'Etat en lien avec l'aménagement urbain. C'est un parcours relativement typé, très compacté sur 3 séquences, avec une part extrêmement importante, représentant quasiment la moitié ou les deux tiers de la formation de terrain.

Cette année, c'est l'agglomération du grand Lille qui a demandé à l'École de leur mettre à disposition un certain nombre de jeunes professionnels pour les assister dans la conduite d'une évaluation d'impact pour la santé d'un plan de réorganisation d'une ancienne friche industrielle.

Les deux autres parcours ont des liens sur au moins quatre des séquences, puisqu'à quatre occasions, les étudiants inscrits tant du MS que des diplômes d'établissement, se retrouveront ensemble. C'est d'ailleurs très logique car ce sont bien des professionnels qui en situation d'exercice, qu'ils relèvent de l'Etat, de bureaux d'étude ou d'entreprises, seront amenés à travailler ensemble, à échanger. Il est utile également qu'ils fassent connaissance avec les jeunes en formation dans ces différents parcours. Voyez que nous essayons d'optimiser le temps pédagogique consacré à ces différents cursus pour éviter d'avoir des choses complètement étanches, nous essayons de faire au mieux lorsque c'est pertinent sur le plan du contenu de la formation.

Sur les modalités pédagogiques : très participatif, études de cas, terrain, évaluations intégrées et non séquence par séquence. Nous allons faire en sorte de faciliter la possibilité d'une inscription dans le cadre du maintien à l'emploi au travers d'un étalement sur deux ans. Il est par exemple autorisé de capitaliser les séquences de formation au fil du temps. Et nous pensons aussi à prendre en visio certaines séquences d'enseignement de la première année pour que les gens puissent la visionner la deuxième année et ne pas avoir à se déplacer pour la totalité de la formation. Toute une série de modalités permet d'optimiser et capitaliser sur la délivrance en face à face de ces contenus.

Dernier point, nous avons commencé à échanger avec tel ou tel de nos partenaires ; je vous présente un projet de 3 diplômes d'établissement mais nous avons déjà évoqué la possibilité avec Sciences Po Paris de déboucher dans deux ou trois ans sur des diplômes inter-établissement avec chacun de nos partenaires pédagogiques.

Voilà pour l'essentiel.

Mme PLAISANT.- Dans le domaine Santé environnement travail, c'est une toute première puisqu'il n'existe actuellement pas de diplôme d'établissement. L'opportunité de créer ces DE arrive par le biais de ce mastère spécialisé mais présente vraiment un intérêt car elle va permettre aussi d'attirer des étudiants de milieux très diversifiés notamment professionnels, vous savez qu'en santé environnement travail, on est quand même répartis dans plusieurs fonctions publiques, les collectivités, l'État. Pour les corps d'Etat, c'est un domaine où la valorisation par l'expérience professionnelle n'est absolument pas du tout mise en place.

Cela va permettre de développer tout ce secteur pour les jeunes qui, après une expérience professionnelle, vont pouvoir mettre à jour au titre de la formation continue leurs connaissances et obtenir un diplôme qui permettra peut-être de varier leur trajet professionnel.

Si vous avez des questions sur l'opportunité de ces diplômes d'établissement, nous pouvons essayer d'y répondre, mais on ne voit pas vraiment de frein.

Ma question concerne le coût par rapport au fait que ces diplômes vont s'étaler sur six semaines. Je pense qu'il faut peut-être justifier le fait que le tarif est assez élevé par rapport au tarif de l'ensemble du mastère spécialisé qui, bien sûr, est beaucoup plus consistant.

Je crois qu'il y a effectivement intérêt à suivre les différents publics qui vont venir en formation continue dans ces diplômes d'établissement. La filière n°2 me paraît extrêmement attractive, je pense que l'on pourra notamment faire le lien avec le mode du travail en entreprise, ce qui sera certainement un apport très intéressant pour l'École.

M. DAB.- C'est un domaine dont je suis proche et j'ai regardé le dossier attentivement. Il me semble que l'analyse des besoins et la description des compétences que l'on veut offrir aux participants est très justement définie. Il est plutôt astucieux d'essayer de valoriser et de donner de la souplesse, on voit un système de briques pédagogiques qui peuvent s'adapter à des projets personnels. On ne peut que l'encourager.

Sur le tarif, je ne sais pas prendre position. Comment a été pensée la tarification de ce segment du master ?

M. ZMIROU.- Dans sa communication précédente, Laurence Malpot vous a présenté les tarifs des différentes formations de l'École, elle a évoqué brièvement une discussion par rapport aux tarifs d'inscription des étudiants dans le cadre du mastère spécialisé. Je répète que pour nous, le mastère spécialisé est la poursuite, en l'élargissant, de la formation IGS classique, même si l'on nous a contraints à choisir un nouveau cadre formel que celui de la formation CTI avec 460 euros d'inscription.

Nous avons négocié, Laurence a souligné que c'était avec l'accord du directeur, un tarif plus bas pour ceux en suite de master ou de sortie immédiate d'école d'ingénieur car c'est une évidence pour nous qu'ils ne paieront pas 6 000 euros pour venir, alors que leur prétention de revenu est à terme autour de 2 500 euros à 3 000 euros.

En revanche, je ne voulais pas faire la provocation supplémentaire de négocier en plus le tarif d'inscription au diplôme d'établissement alors même que nous pensons que ce sont surtout des publics de formation continue qui vont s'inscrire. À tel point que la différence entre tarif individuel et tarif de formation est « fifrelin », entre 4 500 et 5 000. Ce sont des gens plutôt en profil de formation continue, et l'argument tarif/coût sera moins rédhibitoire que ne le serait celui d'une inscription d'un étudiant à un tarif de 6 000 euros.

Mme MALPOT.- Les tarifs proposés sur les diplômes d'établissement ont été votés pour l'ensemble des diplômes d'établissement de l'EHESP. L'un des points essentiels est que ce soit inscrit dans l'offre de formation continue reconnue derrière par les CREFOP dans le cadre de la réforme de la formation continue pour que ces diplômes puissent bénéficier d'un fléchage des financements par les OPCA dès l'année prochaine, ce sur quoi nous devons travailler à partir de maintenant.

M. DAB.- Ces précisions étant fournies, je mets ces 3 diplômes d'établissement au vote global.

☒ Vote à main levée : UNANIMITÉ.

Les trois DE sont approuvés.

9. Calendrier des instances 2015

M. MARIN.- Je signale deux points. D'abord le renouvellement des instances statutaires de l'EHESP au printemps prochain. Nous avons calé une proposition de la prochaine séance du Conseil des formations le 5 mars à Paris.

Le système que nous avons inauguré aujourd'hui vous convient-il ? Peut-être pourrions-nous en faire une évaluation rapide. Nous avons tenu ce Conseil simultanément à Paris et Rennes en

visioconférence, et cela paraît relativement concluant. Nous pourrions peut-être avoir un lieu principal de tenue et reporting visioconférence, j'en parlerai peut-être avec M. Dab et le Bureau.

M. DAB.- J'ai rarement vu un système de vidéoconférence aussi performant. Nous n'avons eu aucune perturbation, cela s'est très bien passé. Par les temps qui courent, toute source d'économie est bonne ; mieux vaut garder le budget de l'École pour faire des actions, du développement et de l'innovation que de payer des billets de train. On ne voit pas pourquoi nous nous priverions de cette source d'économie, ainsi que d'économie de fatigue.

M. GALLET.- Sans vouloir briser l'élan d'unanimité sur le sujet, je vais parler d'un point de vue symbolique. On peut faire de la visioconférence et améliorer le bilan carbone et faire des économies de transport, mais il est symboliquement important de nous réunir régulièrement à Rennes.

Imaginons la réaction du personnel de l'École si on leur disait, par exemple, que le Conseil d'administration se tient systématiquement à Paris. Ce débat a pesé à la création de l'EHESP car une ambiguïté, des rumeurs circulaient sur le maintien du site rennais. L'un des éléments socle de l'EHESP était de dire que la base principale restait à Rennes.

Je ne dis pas non à la visioconférence, mais peut-être pas de manière systématique. Même si ce n'est pas toujours très agréable et que nos plannings sont chargés, il faut se forcer à aller à Rennes car la communauté de l'École l'attend de notre part.

M. DAB.- Je partage complètement cela, et pour d'autres raisons encore. Lorsque l'ordre du jour est bien bordé et relativement court, je pense que l'on ne perd pas grand-chose pour une séance comme celle d'aujourd'hui. Mais déjeuner, prendre un café, discuter ensemble dans le couloir, pouvoir s'échanger des informations, savoir que nous sommes présents et que des collègues peuvent venir nous passer un message, tout ce côté informel est important dans la vie d'une institution, que l'on perdrait si l'on ne faisait que de la vidéoconférence. Il ne faut pas en faire un mode de fonctionnement systématique, cela appauvrirait nos échanges. Pour autant, lorsque les contraintes sont là, nous savons que ce système peut fonctionner.

M. MARIN.- Pour poursuivre, après la séance du 5 mars, je vous propose une nouvelle réunion en mai, et d'avoir la séance de constitution du nouveau CF au mois de septembre, compte tenu à la fois des procédures électives à l'intérieur de l'École et de désignation et de nominations diverses, notamment de la part des pouvoirs publics. Nous aurions ainsi un programme conforme à celui que nous avons chaque année.

M. DAB.- Pourquoi une fin de mandature en mai plutôt qu'en juin ?

M. MARIN.- Les élections auront lieu en mai-juin, elles ne sont pas encore calées. La fin de la mandature se situera à la fin du processus électoral. Et le Conseil d'administration a lieu en juillet.

M. COAT.- Nous pensons lancer le processus électoral au début du mois de mai, ce qui permettra au CF de se réunir dans sa configuration actuelle, avec un premier tour à la fin du mois de mai un second pour les élections internes à la première quinzaine de juin. Le Conseil d'administration se réunira le 1^{er} juillet et devra désigner des membres du Conseil scientifique, ce qui nous paraît judicieux pour une installation concomitante du CF et du CS en septembre.

M. DAB.- Nous retenons une ultime session dans sa composition actuelle au mois de mai à Rennes.

10. Questions diverses

M. MARIN.- S'agissant de la suppléance, après avoir étudié le point avec Manuel, il s'avère que nous sommes dans une instance où la composition est nominativement fixée, et la suppléance n'est pas juridiquement organisée.

M. DAB.- Ce que nous pouvons regretter, mais chacun le sait.

M. GALLET.- Lors du dernier CF, il avait été présenté le projet de réorganisation de la filière des directeurs d'hôpital, avec un nouveau planning resserré à 24 mois. Il avait été prévu une réunion du COF et la mise en place d'une réunion de concertation avec l'ensemble des professionnels concernés pour préparer cette évolution de la formation des directeurs d'hôpital.

À ce jour, ces temps d'échange n'ont pas été organisés. Madame Garo m'a assuré que ce serait fait, mais je pense important, même si le planning se raccourcit puisque cela doit démarrer pour la prochaine rentrée en janvier 2015, que nous puissions avoir ce temps d'échange avec l'ensemble des parties concernées. Il avait aussi été question d'inviter des représentants du ministère, afin de dialoguer et bien acter l'ensemble du contenu de la plaquette de formation.

L'un des objets de cette réunion était de rentrer dans le détail du contenu de la formation, des modules, etc. Je pense qu'il faut peut-être essayer de faire cette réunion avant les vacances de Noël même si chaque jour qui passe rend la chose de plus en plus difficile.

M. MARIN.- Cette réunion est en cours de programmation. Nous sommes dans la procédure de désignation des représentants du ministère et des pouvoirs publics, et je confirme que la première réunion constitutive aura lieu avant les vacances de Noël.

M. DAB.- Merci.

(L'ordre du jour étant épuisé, la séance levée à 13 h.)