

	Procès-verbal validé Conseil des formations du 3 décembre 2015 George SAND	Référence	PV
		Révision	
		Date d'application	
		Version	

Suivi des modifications

Révision	Modifications	Auteurs	Date

Validation

	Rédigé	Vérifié	Validé
Date	Janv. 2016	Janvier 2016	18 février 2016
Prénom Nom (ou nom de l'instance)	DIXIT-Atoutext	W.DAB M.LEGROS P.MARIN	Conseil des formations

PRÉSIDENCE : William DAB

Personnalités qualifiées

William DAB
Michel LEGROS

Représentant la direction des ressources humaines

Véronique VERBIÉ

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

Christiane COUDRIER, représentante de la Fédération Hospitalière de France

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

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

Pierre MARGAIN, représentant Force Ouvrière

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

Pierre de MONTALEMBERT, représentant le syndicat des managers publics de santé

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

Frédéric BOËL, représentant le syndicat des pharmaciens inspecteurs de santé publique

Membres élus

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

Membres excusés

Marie-Françoise LEMAÎTRE, représentant la direction des ressources humaines

Brigitte DORMONT, Représentant la direction générale de l'Enseignement supérieur

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

Danielle METZEN, représentant la Direction générale de la cohésion sociale

Fred PACCAUD, personnalité qualifiée

Cédric ARCOS, représentant de la fédération hospitalière de France

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

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

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

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

Pierre Yves DARNAUDET, représentant des élèves fonctionnaires

Liste des procurations

Fred PACCAUD à William DAB

Cédric ARCOS à Christiane COUDRIER

Yvette RAYSSIGUIER à Régine DUCOS

Assistaient à cette réunion

Laurent CHAMBAUD

Philippe MARIN

Stéphanie GICQUEL BUI,

Valérie JOUET

SYNTHESE DES ECHANGES

Echanges	Observations	Détail des votes
<p>Approbation du compte-rendu de la réunion du conseil des formations du 6 octobre 2015</p>	<p>1 modification de P.Margain</p>	<p>Le PV est adopté à l'unanimité.</p>
<p><u>Actualités :</u> <i>Présentation : Laurent CHAMBAUD</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Renouvellement des instances en mars 2016. Un dernier CF sera programmé fin février 2016 à Rennes, avec notamment le bilan de la mandature du CF. • Informations RH : <ul style="list-style-type: none"> ○ DDFC : poste de responsable de la DDFC en cours de recrutement externe ○ DRH : poste de responsable de la DRH publié en interne suite à l'annonce du départ à la retraite de Mme Surel fin février 2016. ○ DE : P.Marin indique qu'il a demandé à être déchargé de ses fonctions de Directeur des études. • Site unique parisien : A terme, il n'y aura plus qu'un site parisien EHESP, au Bâtiment George Sand à La Plaine St Denis • Institut pour la démocratie en santé (IPDS) : le colloque inaugural a été reporté en raison de la COP21 et des attentats. • Projet d'Institut de santé publique de l'USPC: groupe coordonné par P.Lombrail, ayant pour projet de mettre en place un institut de santé publique au sein de la Comue d'USPC. • Evaluation en cours et les projets proposés pour l'IDEX de l'USPC : <ul style="list-style-type: none"> ○ appellation et logo stabilisés pour l'USPC. Instances installées. ○ Chantal Cazès élue présidente du conseil académique. ○ La Comue travaille actuellement sur l'évaluation à mi-parcours de l'IDEX, qui aura lieu à la fin du 1^{er} trimestre 2016. 		<p>Avis favorable moins 4 abstentions</p>
<p><u>Présentation de la nouvelle maquette de la formation des Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale (IASS)</u> <i>Présentation : Valérie JOUET</i> <i>Rapporteur : Jean-François FOUUNET</i></p>	<p>Le conseil des formations, réuni en sa séance du 3 décembre 2015,</p> <ul style="list-style-type: none"> - reconnaît l'importance du travail de reformulation de la formation des IASS engagée par l'EHESP; - donne un avis favorable aux modalités pédagogiques de cette évolution et encourage tout approfondissement mettant l'accent sur l'acquisition en formation initiale d'un cœur de compétences; - souhaite que la formation initiale, dont la durée se trouve raccourcie alors que le champ 	<p>Votes pour 10, Contre :0, Abstentions: 4</p>

	<p>des missions se diversifie et s'accroît, s'inscrit de manière plus incitative, dans une démarche de formation professionnelle tout au long de la vie;</p> <ul style="list-style-type: none"> - s'interroge sur les synergies entre cette évolution de la formation et les conditions d'exercice des futurs professionnels; - recommande qu'une évaluation de l'impact de cette évolution soit réalisée après deux années de mise en œuvre. <p>Cette délibération est soumise au vote du conseil des formations.</p>	
<p><u>Dépôt de la candidature d'Europubhealth pour le renouvellement du label Erasmus Mundus</u> <i>Présentation : Regine DUCOS</i></p>		<p>Vote favorable à l'unanimité et encouragements du conseil des formations</p>
<p><u>Point d'étape sur les travaux du groupe-projet relatif à l'évolution de la Direction des études</u> <i>Présentation : Laurent CHAMBAUD et Stéphanie GICQUEL-BUI</i></p>	<p>Comme d'autres écoles, l'EHESP partage la volonté de croiser les formations académiques et professionnelles.</p> <p>Il est essentiel de ne pas perdre cette articulation qui repose sur la confiance interne et fonde l'image de marque de cette école.</p> <p>Cette spécificité doit être explicitée, il faut la renforcer car le repli des différentes catégories sur elles-mêmes pourraient mettre en péril la pérennité du modèle. C'est un enjeu important pour les élèves, les étudiants et l'institution.</p>	
<p><u>Questions diverses :</u> PHISP: F.BOEL rappelle qu'il n'y a pas de responsable de filière MISP et PHISP. Il souhaite rappeler que l'offre de FC, bien que riche et de qualité, ne concerne pas l'exercice pharmaceutique. Il souhaite que l'EHESP s'ouvre vers des universités qui offrent des diplômes et formations pharmaceutiques (ex: Paris Descartes).</p>		

SOMMAIRE

1. APPROBATION DU COMPTE RENDU DE LA REUNION DU CONSEIL DES FORMATIONS DU 6 OCTOBRE 2015	6
2. ACTUALITES :	6
♦ INSTITUT POUR LA DEMOCRATIE EN SANTE (IPDS)	7
♦ ÉVALUATION EN COURS ET LES PROJETS PROPOSES POUR L'IDEX DE USPC	7
♦ PROJET D'INSTITUT DE SANTE PUBLIQUE (USPC)¶	7
3. PRESENTATION DE LA NOUVELLE MAQUETTE DE LA FORMATION DES INSPECTEURS DE L'ACTION SANITAIRE ET SOCIALE (IASS).....	8
4. DEPOT DE LA CANDIDATURE D'EUROPUBHEALTH POUR LE RENOUVELLEMENT DU LABEL ERASMUS MUNDUS...23	23
5. POINT D'ETAPE SUR LES TRAVAUX DU GROUPE PROJET RELATIF A L'EVOLUTION DE LA DIRECTION DES ETUDES.25	25
6. QUESTIONS DIVERSES	34

(La séance commence à 10 H 19 sous la présidence de M. Dab.)

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

M. DAB.- Bonjour à tous, je vous demande tout de suite si vous aurez des demandes de points divers.

M. BOEL.- J'aurai une petite intervention sur la formation des pharmaciens inspecteurs.

Mme MAIGRET.- Je veux bien que l'on parle du nombre des recrutements des médecins inspecteurs.

1. Approbation du compte rendu de la réunion du conseil des formations du 6 octobre 2015

M. DAB.- Le compte rendu de notre réunion du 6 octobre appelle-t-il des demandes de modifications de votre part ?

M. MARGAIN.- Page 31, dans mon intervention, je parle d'une éventuelle coopération avec le CPAG et non le CPAC. Après vérification, cela s'appelle l'IPAG à Rennes.

Sous réserve de ces modifications, le compte rendu est approuvé.

2. Actualités :

↳ Renouvellement des instances

M. CHAMBAUD.- Je commence par rappeler que nous allons procéder au renouvellement de l'ensemble des instances au mois de mars. C'est donc aujourd'hui l'avant-dernière réunion, une dernière sera organisée fin février à Rennes. Le processus de renouvellement va se mettre en place, y compris en fonction de la composition du CF.

Nous avons choisi de recourir au vote électronique pour faciliter les démarches, notamment par rapport au Conseil des formations et au Conseil scientifique, et éviter les déplacements. C'est notamment important pour le corps des élèves, étudiants et doctorats.

Arrivée de Mme Verbié et M. de Montalembert.

↳ Vie de l'École

Je vous fais part d'un certain nombre d'évolutions au sein de l'École. Laurence Malpot, qui occupait le poste de Directeur du développement et de la formation continue, est partie en octobre pour rejoindre un OPCA à Rennes. Un appel à candidatures interne n'ayant pas été fructueux, le profil de poste est porté à l'extérieur. Nous sommes donc en phase de recrutement d'un nouveau directeur du développement et de la formation continue. C'est pour l'École un poste très important dans le contexte budgétaire actuel car une part non négligeable des recettes de l'École provient de la formation continue.

La directrice des ressources humaines, Véronique Surel, fera valoir ses droits à la retraite probablement vers la fin du mois de février 2016. Nous lancerons donc la même procédure, avec une fiche de poste publiée en interne, ou à l'externe si la première voie est infructueuse.

Sur les aspects d'évolution, je vais passer la parole à Philippe Marin.

M. MARIN.- Merci. Je voulais informer le Conseil des formations de façon sobre et directe que j'ai demandé à être déchargé de mes fonctions de directeur des études pour deux raisons assez simples.

D'une part, vous allez examiner l'évolution de la direction des études et sa réorganisation, sur laquelle vous serez amenés à vous prononcer la prochaine fois. D'autre part, en termes de

légitimité d'organisation et d'évolution du Conseil des formations, je pense utile qu'une nouvelle équipe se mette en place.

M. DAB.- Merci Philippe. Nous en avons parlé, ce n'est donc pas une surprise. Je pense me faire l'interprète de tous les collègues pour saluer votre action et la qualité des rapports que nous avons eus depuis que vous aviez pris cette responsabilité.

Mme PLAISANT.- J'aimerais avoir une précision sur les conditions de publications de ces postes? Passez-vous par la BIEP ?

M. DAB.- Oui.

M. CHAMBAUD.- Je continue sur les points d'actualité, avec notamment le futur site unique parisien de l'EHESP. Une petite partie du personnel est déjà sur place, celles qui étaient avant rue de Tolbiac. Celles encore présentes à Broussais vont rejoindre ce bâtiment à la fin du mois de janvier.

◆ Institut pour la démocratie en santé (IPDS)

Un colloque inaugural devait se tenir la semaine dernière, mais en raison des mesures de sécurité prises après les attentats et des restrictions de déplacement dues à la COP21, la ministre a fait part de son impossibilité de venir. Ce colloque sera probablement reporté en janvier ou février, avec une légère modification. Initialement, il était prévu un discours de la ministre préalablement à l'établissement de la feuille de route. Étant donné que nous nous sommes engagés à faire une proposition de feuille de route avant la fin de l'année, nous nous dirigeons davantage vers la présentation d'une version, non définitive, pour les trois prochaines années.

◆ Évaluation en cours et les projets proposés pour l'Idex de USPC

L'appellation et le logo sont maintenant stabilisés, il s'agit de l'Université Sorbonne Paris Cité. Toutes les instances ont été installées, la dernière ayant été le conseil académique dont nous connaissons bien la présidente puisqu'il s'agit de Chantal Casès qui fait partie du Conseil scientifique de l'École.

Cette ComUE est en phase de travail important sur l'évaluation à mi-parcours de l'Idex qui aura lieu à la fin du premier trimestre de l'année prochaine. C'est donc une phase de préparation importante car, à l'issue, le jury recommandera de poursuivre ou d'arrêter le financement Idex pour l'ensemble de cette première vague de communauté d'universités et d'établissements. Nous travaillons donc fortement sur ce sujet.

◆ Projet d'institut de santé publique (USPC)¶

Dans le cadre de cette ComUE, il a été décidé de mettre en place un Institut de santé publique. Un travail a été commandé à un petit groupe coordonné par Pierre Lombrail, médecin de santé publique et professeur à Paris 13, lesquels ont proposé un certain nombre d'axes assez classiques. En réponse à ces propositions, les membres d'USPC ont souhaité que le groupe continue à travailler pour installer un Institut de santé publique au sein de la communauté d'universités et d'établissements Sorbonne Paris Cité.

C'est quelque chose d'important et de positif par rapport à la dynamique de cette communauté, qui montre qu'elle souhaite que les aspects de santé publique soient priorités dans l'ensemble. À ce jour, c'est le seul institut créé par l'Université Sorbonne Paris Cité. Néanmoins, cela pose un certain nombre de questions sur le niveau et le type d'implication de l'École dans cet institut.

Nous allons débattre de ce sujet entre les membres d'USPC et à l'École, notamment par rapport à notre implication à Rennes d'un côté, et Paris de l'autre. Normalement, la volonté du président d'USPC, Jean-Yves Mérindol, est que cet institut soit créé dans le courant de l'année 2016. Ce

serait donc un démarrage assez rapide, mais les missions, contours et organisation de cet institut ne sont pas du tout fixés.

En miroir, avec l'Université Bretagne Loire, la situation est beaucoup moins simple. L'UBL sera créée au 1^{er} janvier 2016 et les instances (conseil d'administration et conseil académique) se mettront en place en mars. Mais c'est dans un contexte que je trouve très peu porteur.

Pour rappel, l'UBL avait candidaté pour la deuxième vague de l'Idex, sur un projet dans lequel nous ne nous reconnaissons pas, où la santé publique était très éparse et pas du tout mise en avant. Ce projet a été refusé par le jury en première instance, et les membres de l'UBL ont décidé de partir sur une version plus petite, appelée l'I-Site.

Ainsi, le Grand Ouest va partir en ordre complètement dispersé car trois propositions d'I-Site, et non une seule, vont émaner de cette communauté, pour Nantes, Brest et Rennes. J'ai fait part de ma très grande réserve et dit, y compris en réunion hier avec l'un des responsables, que pour ce qui me concerne, l'École ne serait pas proactive par rapport à quelque I-Site que ce soit, même celui de Rennes. Cela me paraît très peu porteur, les chances de succès étant à mon avis très faibles, y compris pour le I-Site. Par ailleurs, cela ne fait que consacrer une communauté qui va partir dans la division plutôt que dans le regroupement.

Je suis assez désolé de ce qui est en train de se passer dans le Grand Ouest. Cela ne nous empêchera pas d'avoir des coopérations avec nos partenaires historiques : universités de Rennes, quelques écoles d'ingénieurs ou grandes écoles à Rennes et autour. Mais c'est un gros sujet pour le démarrage de cette communauté, qui peut aboutir à une sorte de désert universitaire sur ce Grand Ouest par incapacité des acteurs à se regrouper et se mobiliser.

Voilà, rapidement ce qu'il me semblait le plus important dans les actualités.

M. DAB.- Merci, ce sont des informations évidemment importantes. Est-ce que cela appelle de votre part des commentaires ou des questions ? (*Il n'y en a pas.*)

Nous allons passer au point relatif à la formation des inspecteurs.

3. Présentation de la nouvelle maquette de la formation des inspecteurs de l'action sanitaire et sociale (IASS)

M. MARIN.- En préambule, j'ai été interrogé par certains membres du Conseil des formations ; notre volonté de transparence et d'être didactiques a peut-être créé une forme de confusion. On nous a transmis le projet d'arrêté qui va être le support juridique de la transformation de la formation. Mais l'avis sollicité va porter sur ce que l'on vous présente aujourd'hui à titre exclusif. Bien entendu, notre Conseil des formations n'a pas vocation à donner des avis sur les projets d'arrêtés ministériels.

D'ailleurs, le contenu de l'arrêté est beaucoup moins détaillé que ce que nous allons vous présenter puisque nous sommes vraiment en aval du projet. Nous vous avons transmis un document à titre informatif, que vous n'avez pas forcément à examiner dans le détail. À l'inverse, il va vous être présenté très rapidement le projet de refonte de la formation.

Deuxièmement, le premier objectif de notre COP est de revisiter les formations professionnelles. En guise, non pas de bilan mais de point d'étape, nous avons réexaminé la formation des DH, refondue et réduite. Vous vous êtes prononcés l'année dernière sur cette formation qui a été ramenée de 24 à 25 mois et assez profondément remaniée. Vous avez examiné au printemps, ou à l'été, la formation des D3S. Aujourd'hui, vous allez examiner la refonte véritablement en profondeur d'une maquette.

Nous aurons également l'occasion de mener des réflexions sur le statut et la formation des directeurs de soins, dont les travaux ont commencé avec la DGOS avant-hier. Vraisemblablement, d'autres formations feront aussi l'objet d'évolution. Nous sommes en pleine réalisation, si l'on peut dire, de cet objectif de réévaluation des formations.

Mme JOUET.- Merci et bonjour à toutes et tous. J'ai le plaisir de vous présenter aujourd'hui le fruit de notre travail engagé au sein de l'École depuis quelques mois, et qui se poursuit puisque nous souhaitons travailler en profondeur l'organisation du parcours de formation et les contenus des unités d'enseignement. Nous avons donc engagé ce travail avec l'ensemble de l'équipe pédagogique et allons le poursuivre jusqu'à la prochaine rentrée des inspecteurs au 1^{er} mars prochain.

Cette réflexion a mobilisé l'ensemble de l'équipe pédagogique de l'École, les élèves, et les employeurs et professionnels de terrain qui ont pu apporter leur contribution aux attentes et besoins des services territoriaux compte tenu des nouveaux enjeux du système de santé. La formation sur laquelle nous avons travaillé a pu s'intégrer dans un dispositif de réflexion plus large engagé par la DRH du ministère voici 18 mois, associant les employeurs, les organisations syndicales représentatives dans le corps des inspecteurs, pour travailler sur un nouveau référentiel métier, de nouveaux besoins en termes de formation, de compétences, et des modalités de recrutements différentes.

C'est l'intérêt d'une réflexion qui a vraiment permis de s'asseoir sur des évolutions en termes de compétences attendues des services territoriaux, que ce soient les agences régionales de santé ou les directions de cohésion sociale.

La consultation sur ce travail de réflexion se poursuit, depuis les instances internes à l'École jusqu'au prochain Conseil d'administration, en intégrant aussi le comité technique ministériel qui va se dérouler sous l'égide de la DRH du ministère et va donner un avis sur le cadre réglementaire. Ce cadre ayant une influence sur l'organisation de la formation que je vais vous présenter.

↳ Éléments de contexte

Cette initiative a été engagée par la DRH et les organisations représentatives pour organiser une réflexion autour de l'évolution du métier d'inspecteur de l'action sanitaire et sociale. Sachant que depuis ces cinq dernières années, les réformes diverses et variées ont eu un impact fort sur le positionnement et les attentes des employeurs au regard des professionnels en poste. Il était urgent de revisiter ce parcours de formation aux regards des nouvelles compétences attendues.

Par ailleurs, le COP a affiché comme prioritaire la refonte du parcours de formation.

C'est aussi l'intérêt d'une vraie démarche globale intégrée puisque nous sommes partis d'une réflexion sur un nouveau statut, un référentiel métier nouveau et des nouvelles modalités de recrutement pour les inspecteurs de l'action sanitaire et sociale afin de travailler sur ce parcours de formation, qui, au-delà, devra se concrétiser par un référentiel de compétences, sur lequel nous travaillons.

Le deuxième élément de contexte, important par rapport au corps des inspecteurs, est une volonté forte de tous, en particulier du ministère, de renforcer l'attractivité dans le corps des inspecteurs. On a dû enregistrer ces dernières années un volume important de défections en formation initiale, en particulier au premier trimestre de formation. Vous savez que les inspecteurs entraient en formation au 1^{er} octobre et intégraient à leur effectif un certain nombre d'élèves qui étaient en attente des résultats du concours du pôle établissement ; directeur d'hôpital ou directeur d'établissement médico-social. D'où ces dernières années une très forte hémorragie de la filière inspecteurs vers d'autres projets professionnels. Il y avait urgence, là aussi, à rétablir les choses.

Nous avons abordé ce point de trois manières :

- la valorisation du métier ;
- le nouveau calendrier de formation ; le décalage entre les deux rentrées n'était pas propice à la stabilité des effectifs ;
- un recrutement plus spécialisé. L'idée est de recruter par un concours faisant appel à des compétences plus spécifiques en lien avec le métier de IASS, de façon à identifier les candidats potentiels qui auront vocation à exercer ce métier durablement.

↳ Un nouveau cadre juridique

Le projet de refonte de l'arrêté va modifier le concours de recrutement. C'est un élément que l'on ne débat pas ici mais qui a une incidence sur le début du parcours de formation. Dès l'instant que l'on va recruter des gens qui auront déjà des connaissances dans les domaines des politiques sociales et de santé, on va devoir en tenir compte dans notre parcours de formation, en particulier pour l'entrée en formation. Le nouvel arrêté est en cours de discussion au niveau du dialogue social ministériel.

Notre démarche à l'EHESP a bien évidemment été initiée par une contribution à la réflexion du ministère qui a associé les employeurs et les organisations représentatives du corps des inspecteurs. Le travail a commencé par l'élaboration d'un référentiel métier couvrant l'ensemble des champs d'intervention des inspecteurs de l'action sanitaire et sociale, que ce soit l'inspecteur qui exerce en ARS ou en direction de cohésion sociale.

En parallèle à cette démarche nationale, l'École a engagé une démarche projet en interne qui a associé l'ensemble de l'équipe pédagogique, le responsable du centre d'appui pédagogique pour nous aider à travailler sur les modalités, et des élèves inspecteurs en cours de formation qui ont pu nous apporter leur regard « à chaud » sur ce qu'ils auraient pu attendre de la formation et leurs conseils bien évidemment.

Avec cette démarche, et pour construire le référentiel de compétences à partir du référentiel de mission, nous avons pu identifier quatre thématiques transversales sur lesquelles il nous paraissait important de travailler au regard des nouvelles attentes des employeurs et des collègues sur le terrain :

- l'expertise financière ;
- l'inspection, contrôle, audit, évaluation ;
- le management (au sens large) : projets, management d'équipes, management des organisations et conduite du changement ;
- la politique et organisation des dispositifs et réponses aux besoins des populations dans les territoires.

Ces thématiques ont été travaillées en profondeur en organisant des réunions pilotées par un enseignant expert dans ces domaines au sein de l'EHESP. Nous avons intégré des professionnels de terrain, collègues inspecteurs ou personnes représentant des employeurs dans les ARS et direction de cohésion sociale. Ils ont pu apporter leur vision du terrain sur les compétences attendues des inspecteurs de l'action sanitaire et sociale en ARS et en cohésion sociale sur ces grands domaines thématiques d'intervention.

Dans ces groupes de travail, ont aussi été associés des inspecteurs récemment sortis de l'École afin d'avoir une vision récente de l'éventuel décalage entre la formation initiale et ce qu'ils auraient pu attendre une fois en poste par rapport aux compétences développées.

Ces réunions extrêmement riches nous ont permis de récupérer beaucoup de matériaux sur les compétences attendues dans ces quatre domaines. Nous sommes en train de formaliser un référentiel de compétences qui va permettre de repérer, à la fois les missions, les situations professionnelles et les compétences, que l'on devra affiner dans le parcours de formation initiale.

Bien évidemment, nous sommes partis des missions des inspecteurs, dans le sens où elles ont été repérées dans le référentiel métier et où elles figurent dans le projet de décret :

- Veille, observation sociale et de santé. Ce volet important sera renforcé, on voit bien l'intérêt dans les champs d'intervention de mieux repérer et diagnostiquer les besoins des populations sur les territoires, dans le champ social ou dans le champ santé. Cette dimension majeure sera présente dans notre parcours de formation :
- conception et mise en œuvre des politiques ;
- pilotage et animation des dispositifs ;
- organisation, contractualisation et régulation, par la planification, la programmation et l'allocation de ressources ;
- inspection contrôle, évaluation, audit. Nous avons travaillé avec les employeurs afin de se mettre d'accord sur les compétences attendues des inspecteurs au regard des évolutions de compétences et de missions, en particulier dans les ARS.

En transversal à toutes ces missions, nous allons travailler dans le parcours de formation et renforcer toute la notion de management et d'accompagnement du changement.

Les objectifs poursuivis par la formation découlent de ces missions.

Nous avons identifié 6 domaines de compétences que l'inspecteur en formation initiale devait maîtriser en fin de parcours.

- s'approprier les enjeux du système de santé et de cohésion sociale et se situer dans un environnement d'acteurs ;
- être en capacité de diagnostiquer les besoins des populations pour ensuite organiser et mettre en œuvre les politiques à l'échelle des territoires ;
- concevoir et mettre en œuvre des politiques en lien avec les usagers et les acteurs ;
- s'assurer de la performance des dispositifs et des opérateurs ;
- l'inspection contrôle et la maîtrise des modes de financement et la question de la performance, un élément attendu de l'inspecteur en fin de formation initiale.

↳ Évolutions de la formation

Nous nous appuyons sur une nouvelle durée de formation qui nous a été transmise par l'administration centrale au travers des projets de réformes réglementaires.

Aujourd'hui, les inspecteurs sont formés en 18 mois de formation initiale et 6 mois de perfection à l'emploi, dont 3 mois dans l'année qui suit la prise de poste. Le projet est de passer à une formation initiale de 15 mois, avec un mois d'adaptation à l'emploi dans les 6 mois qui suivent la titularisation, donc une adaptation très concrète et opérationnelle au poste occupé.

La deuxième base de travail est un nouveau calendrier de formation. Je vous expliquais les difficultés liées au décalage entre les deux entrées en formation. Aujourd'hui, nous avons le projet de rétablir ce point par une rentrée unique au 1^{er} janvier 2017. Cela va permettre dans un premier temps de stabiliser les effectifs, on voit l'intérêt pédagogique majeur à faire rentrer et à

donner un certain nombre de messages à l'ensemble des professionnels œuvrant dans le champ sanitaire, social et médico-social.

Pour des raisons d'organisation et de préparation, nous ne sommes pas en situation de faire la prochaine rentrée au 1^{er} janvier 2016. Nous aurons un dispositif transitoire avec une rentrée au 1^{er} mars. L'idée est que les prochains concours se calent pour faire rentrer tout le monde en formation au 1^{er} janvier 2017.

Nous avons aussi travaillé avec l'administration centrale à un nouveau calendrier d'affectation des inspecteurs de l'action sanitaire et sociale. Aujourd'hui, on a un décalage de pratiquement deux ans entre le moment où l'ARS ou la direction de cohésion sociale a fait savoir qu'un poste était vacant dans ses services et l'entrée en poste de l'inspecteur après les 18 mois de formation initiale.

L'administration centrale a énormément de difficultés à gérer ce décalage avec la pression sur les emplois, l'idée est d'arriver à resserrer le temps entre le choix fait par un employeur de recruter un inspecteur et son opérationnalité sur le poste. Cela devrait permettre de faciliter l'intégration et la prise de fonction des inspecteurs à l'issue de leur formation initiale.

L'objectif est aussi de renforcer la professionnalisation de diverses manières.

Dans un premier temps, nous nous sommes attachés à renforcer encore le volet « présence sur le terrain ». Aujourd'hui, on est à 45 % du temps de formation en stage, l'objectif est d'atteindre 50 %.

C'est aussi une formation reconfigurée « compromis ». Je m'explique, au travers de notre réflexion en administration centrale avec les employeurs, la question a été très vite posée, en particulier pour ce qui concerne le référentiel métier, de se mettre d'accord sur ce que l'on attendait de l'inspecteur de l'action sanitaire et sociale en fin de formation initiale.

À savoir, doit-il être spécialiste et expert dans un domaine bien spécifique ; on voyait notamment les attentes évoluer depuis ces dernières années au regard des réformes. Deuxième hypothèse : l'inspecteur continue à être celui qui fait du lien entre les questions sanitaires, sociales et médicosociales et, par la formation, est en situation d'acquiescer et de mettre en œuvre les éléments d'une culture commune.

Le sujet a été débattu dans les réflexions sur le référentiel métier, il s'en dégage que l'inspecteur -tel qu'on souhaite qu'il soit formé à l'École et ce qui sous-tend le référentiel métier- est toujours un professionnel qui va, à la fois être expert du fait d'une fin de formation qui va le spécialiser, mais qui pendant les 12 premiers mois de formation va continuer à acquiescer les bases d'une culture en santé au sens large du terme, en intégrant un certain nombre d'éléments de connaissances et de compétences sur les différents champs.

Je l'ai appelée « formation compromis » car ces 15 mois pourraient se découper en deux temps : une formation en tronc commun de 12 mois et une spécialisation que l'on va renforcer afin d'asseoir une expertise étant donné la diversité des champs à couvrir en tant qu'inspecteur de l'action sanitaire et sociale.

Nous avons déjà parlé des objectifs pédagogiques actualisés, des nouveaux enjeux, de l'approche territoriale et bien d'autres sujets encore, qui nous ont amenés à retravailler avec les enseignants les contenus pédagogiques.

C'est également un nouveau découpage en UE et séquences, un remodelage pour tenir compte de ces nouvelles questions, des points de coordination entre les séquences qu'il nous fallait renforcer, mais aussi un nouveau dispositif d'évaluation et de titularisation si l'arrêté devait devenir officiel.

Après les problèmes de calendrier et de professionnalisation, nous avons travaillé sur une évolution des modalités pédagogiques, compte tenu du COP, des attentes des élèves et des stagiaires, de la nécessité des coordinations qui apparaissent du fait des évaluations des précédentes années.

Nous avons travaillé sur :

- L'optimisation des temps d'enseignement, pour revoir l'amplitude des temps de présence et d'enseignement à l'École.
- De nouveaux séquencements, avec l'idée d'articuler davantage les séquences d'enseignement. Par exemple, plutôt que de travailler l'inspection d'un côté et l'expertise financière de l'autre, nous avons essayé de voir comment on pouvait davantage intégrer ces enseignements afin que les élèves repèrent l'ensemble de situations professionnelles et puissent mobiliser les compétences dans une dimension plus intégrée que jusqu'à présent.
- La personnalisation, on voit bien une spécialisation en fin de parcours et une hétérogénéité des profils en recrutement, avec des gens qui maîtrisent parfaitement le droit (bac+5 juridique) et d'autres qui ont un autre parcours. Il y a un vrai besoin à personnaliser les parcours et à développer en parallèle le *e-learning*, le droit étant un vrai exemple, pour celles et ceux qui n'auraient pas un minimum de bagage juridique.
- L'organisation de temps d'appropriation : diminuer les temps d'enseignement magistraux et organiser davantage des études de cas, des temps d'interfiliarité pour mieux s'approprier les situations professionnelles et avoir une analyse critique sur des situations données. Nous avons développé des études de cas intégrées pour transposer des situations professionnelles en lien avec les enseignements dispensés à l'École.
- L'évolution du dispositif d'évaluation de fin de formation afin de dépasser les modalités d'évaluation de connaissances et évaluer davantage des compétences en situation professionnelle.

Voici quelques repères dans un tableau pour mettre en parallèle les éléments de la formation initiale aujourd'hui et ce qui « pourrait être ». C'est un peu la difficulté ; nous travaillons sur de l'hypothétique puisque notre travail s'assoit sur un arrêté de formation non encore officialisé.

Le cadre réglementaire pourrait aboutir à une formation à 15 mois plus un mois au lieu de 18 mois plus 6 mois. Les enseignements seraient réduits de 40 à 32 semaines. Par contre, on a préservé un maximum de temps de stage : 30 semaines jusque-là dans un format de 15 mois, on serait sur 27 semaines de stage, avec la même progression qu'antérieurement.

Sur le premier stage observation, le cahier des charges que la DRH nous a donné pour travailler est très clair sur ce point. Ce stage obligera les inspecteurs en début de formation à appréhender les deux champs d'intervention : ARS et cohésion sociale, on considère qu'en formation initiale, ils doivent avoir un minimum de repères sur ces deux champs.

Le stage d'exercice professionnel sera dans l'un des deux champs, avec un volume plus important (9 semaines). Le stage de spécialisation de fin de parcours de formation va permettre de mieux repérer un environnement professionnel donné.

Le stage « partenaire », qui était jusqu'alors le stage extérieur, va permettre de continuer à découvrir le fonctionnement et l'organisation d'une structure dite partenaire dans le champ social, médico-social ou sanitaire.

↳ Dispositif de titularisation

On prévoit un renforcement de la dimension professionnelle, en particulier avec la mise en place d'une « étude de cas intégrée » que l'on appelle « note de synthèse ». L'idée est, en fin de formation, de leur donner un travail à réaliser qui va leur permettre de mobiliser l'ensemble des compétences ou une bonne partie de celles acquises en formation initiale.

L'épreuve de la note d'entretien avec le jury reste prédominante mais va se regrouper sur une seule épreuve. Aujourd'hui, il y a deux entretiens avec le jury en fin de formation.

↳ Calendrier

1^{er} mars 2016 pour la prochaine rentrée jusqu'au 31 mai 2017 (15 mois).

Une rentrée unique à partir de janvier.

Le calendrier d'affectation va rapprocher la décision du recrutement des employeurs de la prise de poste pour faciliter la gestion des emplois dans les structures.

Tout ce que je vous ai expliqué se visualise dans ce calendrier, avec en jaune les temps de présence sur le terrain, en vert le stage extérieur dans une structure dite « partenaire », et en bleu les temps d'enseignement à l'École.

↳ Conclusion

C'est un dispositif rénové avec une approche globale, il est important de le redire car cela a enrichi la réflexion sur la formation. Travailler sur un référentiel métier nous a donné des bases importantes pour travailler sur la formation. C'est une avancée majeure sur la date de la rentrée unique, cela va renforcer l'interfiliarité dans les parcours de formations. Le calendrier de formation va tenir compte des nouveaux enjeux, avec notamment le « compromis » que j'évoquais tout à l'heure.

M. DAB.- Merci beaucoup. Je vais passer la parole à Jean-François Fougnet. Nous devons rendre un avis formel ?

M. MARIN.- Oui, sur la maquette de formation et le calendrier.

M. FOUGNET.- Je serais bien en peine de rapporter quoi que ce soit puisque je découvre cette maquette en séance. Le document qui nous a été communiqué, sauf erreur, est le projet d'arrêté, et j'ai pris bonne note d'un certain nombre d'évolutions et d'aménagements dans la formation initiale des IASS.

Ma première réaction, sur cette maquette que je découvre est qu'il s'agit d'un bon travail sur le fond. Cela va dans le sens d'une plus grande professionnalisation de cette formation. Cela me paraît un point assez positif.

Beaucoup de choses seraient à dire sur les durées de formation, puisque la formation se réduit singulièrement. Elle était de 24 mois au total (18 plus 6 mois) dans la version de l'arrêté 2004. Dans ce projet d'arrêté, on passerait à 15 plus un mois.

J'ai envie de dire, non pas en tant que rapporteur mais comme représentant de l'UNSA, que j'ai un peu de mal à faire le lien avec l'objectif de meilleure attractivité du corps. Que l'on améliore la formation, c'est très bien. D'ailleurs, au passage, je regrette l'absence de Mme Lemaître, car affirmer que ce chantier de rénovation de la formation des IASS a été fait dans un dialogue social étroit est un peu exagéré. Je reste volontairement dans l'euphémisme. Il faut dire clairement que le travail a été mené unilatéralement par la DRH, certes avec le concours de l'École et un certain nombre de professionnels, et c'est très positif, mais assez largement sans les organisations syndicales.

Sur l'attractivité du corps, j'aimerais dire que celui des IASS est en souffrance. Valérie a très bien parlé d'une forme d'évaporation des effectifs dans la formation initiale, ce qui est

préjudiciable pour tous, y compris pour l'École qui travaille beaucoup avec finalement moins d'efficacité.

C'est une attractivité moindre dans les services déconcentrés, dans les ARS en particulier, du fait d'un statut qui décroche par rapport à d'autres corps de la fonction publique, notamment des directeurs d'hôpitaux, assez présents dans les ARS, mais pas seulement, les contractuels aussi.

J'ai quand même quelques sérieux doutes sur le fait que la formation des IASS réduite, renouvelée, certes montée en qualité, va contribuer à rendre le corps plus attractif. Malheureusement, je constate qu'ils ne sont pas entendus par la DRH puisque le CTM de la semaine prochaine va aboutir à une proposition de décret statutaire qui se limite à quelques « mesurées » puisque c'est l'application simple des mesures décidées par la DGAFP pour l'ensemble des corps d'État.

En ce qui nous concerne, c'est une revalorisation à « coup de pouce » sur le traitement des élèves qui rentrent en formation et qui en sortent, et des jeunes inspecteurs ce qui est très positif. Puis, c'est une fusion du corps qui passerait de quatre à trois grades.

Ces mesures, à notre avis, ne sont pas de nature à rendre l'attractivité perdue du corps des IASS.

Pour finir, je regrette peut-être un manque de courage de la DRH par rapport à la situation de notre corps, ce que j'avais d'ailleurs exprimé très clairement à M. Blondel, le DRH. Je lui ai dit que si le corps des IASS n'avait, selon lui, plus l'utilité qu'il a pu avoir par le passé, qu'il fallait en tirer les conséquences et le fusionner avec un autre corps. Nous avons soutenu pendant un temps, au sein de l'UNSA, la fusion avec les inspecteurs Jeunesse et Sports, cela n'a pas abouti pour d'autres raisons, mais c'était une solution qui pouvait faire évoluer la situation. À défaut, si cette fusion n'est pas possible, qu'il ait le courage de prendre les mesures qui vont véritablement redonner de l'attractivité au corps.

Je constate que c'est un entre-deux et que l'on ne sortira pas des questions d'effectifs qui partent vers d'autres horizons professionnels lorsqu'ils ont passé le concours. Je pense que nous y serons encore, malheureusement, dans les années qui viennent. J'espère me tromper.

M. DAB.- Merci. Bien évidemment, il ne nous revient pas de discuter des aspects statutaires, nous allons rester sur les aspects pédagogiques.

Avant d'ouvrir la discussion, je voudrais accueillir notre collègue Pierre de Montalembert.

M. de MONTALEMBERT.- Bonjour, je suis délégué national du SMPS (syndical des managers publics de santé), directeur d'hôpital de formation, passé par l'EHESP voici quelques années. Je représente désormais le SMPS au Conseil de formations de l'EHESP, et je suis suppléant au CA.

M. DAB.- Merci. Soyez le bienvenu.

Philippe souhaitait intervenir, avant de faire un tour de table.

M. MARIN.- Je souhaitais intervenir sur trois sujets. D'abord, le rôle du Conseil de formations porte sur la formation, sachant que ce dossier plus global recouvre d'autres aspects. Deuxièmement, en termes de construction de programmes de formation, nous avons réalisé la concertation avec les pouvoirs publics, mais également les équipes pédagogiques de l'École et ce que l'on appelle couramment les milieux professionnels, les représentants de la profession, autant côté élèves en formation ou jeunes professionnels formés qu'avec des instances représentatives. Je pense que le travail est relativement abouti.

Le troisième élément est que la qualité des formations ne se mesure pas à la quantité. Si l'on regarde de façon plus panoramique l'évolution des formations dans la Fonction publique, il y a un mouvement général vers la réduction et les durées de formation. La question, et l'on est

quand même dans une information très significative avec 16 mois de formation, n'est pas simplement liée à la quantité des enseignements, mais, bien sûr, au processus de professionnalisation. La formation que nous délivrons est tout à fait honnête et opérationnelle, mais je pense que l'on fait ici un saut qualitatif. On a intégré des matières nouvelles, reformaté la maquette, et je veux rendre hommage au travail réalisé par Valérie, qui aura l'occasion de revenir sur ces questions de fond.

Arrivée de M. Zmirou.

M. DAB.- On peut prendre bonne note de cela. Malgré tout, un point global est frappant pour un observateur qui a du recul : l'étendue des missions par rapport à la durée et au contenu de la formation. C'est un corps extrêmement important, un peu comme le squelette de notre dispositif. Quant aux mots employés, comme « expertise », je ne sais pas quel contenu on lui donne. Je veux bien que l'on forme en 15 mois des gens à qui l'on va confier des missions d'expertise, mais c'est un peu surprenant pour un observateur.

Une réflexion semble nécessaire sur l'adéquation entre la force pédagogique déployée par rapport à l'affichage des missions. Pour renforcer l'attractivité du corps, je comprends qu'on le valorise en lui donnant des missions importantes. Mais je me demande si l'on n'est pas contre-productif, au sens où par rapport à cette ampleur de responsabilités, 15 mois de formation ne peuvent pas amener des professionnels, aussi brillants soient-ils, à assumer la totalité de ces missions. Nous reprendrons ce point dans la discussion générale.

Faisons un tour de table.

Mme MAIGRET.- Il me semble que c'est d'autant plus compliqué qu'ils auront à intervenir maintenant, à la fois dans les ARS et dans les directions de la cohésion sociale. Cela augmente largement le champ du travail et de l'expertise dans des structures qui seront complètement différentes et qui n'ont pas exactement les mêmes visées. Entre une ARS et une direction de la cohésion sociale, la visée n'est pas la même. Il va falloir acquérir plus d'expertise dans plus de métiers, dans un temps plus court ; je pense que cela va être assez « olé olé ». En tout cas, cela pose un problème. Fallait-il garder l'unité d'un corps ou non ? Je ne le sais pas.

M. DAB.- Ce n'est pas notre souci.

Mme MAIGRET.- En tout cas, cela pose tout de même un problème de les former à deux structures d'orientations complètement différentes.

M. BOEL.- Je découvre cette notion de référentiel métier cité dans un arrêté, celui-ci est-il pris ensuite par une décision ou un arrêté ministériel ?

M. DAB.- La réponse est non.

Mme PLAISANT.- J'ai trois observations à faire.

Premièrement sur l'articulation de la formation continue avec la formation en spécialisation des IASS, sachant qu'ils ne vont pas avoir forcément le même trajet toute leur vie professionnelle : agence de santé ou cohésion sociale. Actuellement, la formation initiale ayant trois mois de formation spécialisée, comment la formation continue pourra-t-elle prendre le relais puisque la formation d'adaptation à l'emploi n'est faite qu'à la sortie du concours ?

Ensuite, cette date du 1^{er} janvier 2017 va-t-elle être appliquée à toutes les formations statutaires de l'École ? Cela pose souci car des étudiants terminent leur diplôme et vont rester six mois au chômage pour attendre d'entrer en formation à l'École.

Troisième observation : quelle est la place de la santé environnementale dans la formation des IASS ? Actuellement, on voit sortir les fiches de postes avec des IASS qui peuvent coordonner

toute la politique de santé environnement d'une ARS, par exemple la future ARS du Languedoc Roussillon Midi-Pyrénées.

M. de MONTALEMBERT.- Évidemment, nous sommes dans un certain paradoxe puisque l'objectif initial est de renforcer l'attractivité du corps mais comme nous sommes en CF, nous ne pouvons parler que de la formation et pas des mesures statutaires. C'est la séparation stricte des rôles et des missions de chaque structure.

Autre élément, il me semble avoir vu que le recrutement se faisait à bac+4. C'est une surprise car, pour comparaison, pour les DH et D3S, le recrutement se fait à Bac+3. Donc, on est à un niveau de recrutement plus élevé pour les IASS que pour les DH et les D3S.

Une remarque sur le contenu même des cours. Nous avons ici la maquette de formation, c'est très bien, mais c'est plus le squelette ; il reste à lui donner corps et chair avec le contenu et la qualité des cours.

Une dernière remarque sur l'interfiliarité me semble essentielle. Les directeurs d'hôpital, les D3S, les DS, connaissent finalement très mal le rôle et les missions des IASS. Il serait bien, dès la formation à l'École, d'avoir plus d'interfiliarité, plus de travaux en commun afin que chacun puisse mieux savoir ce que font les uns et les autres. Merci.

Mme DUCOS.- Je vous félicite pour cette démarche participative. Mes deux collègues enseignants qui ne pouvaient être présents aujourd'hui ont pu s'exprimer auparavant sur la démarche mise en place.

Mme VERBIÉ.- Je représente la DRH et je vous prie de bien vouloir excuser l'absence de Mme Lemaître qui a été appelée ce matin en interministérielle.

Monsieur Fougnet, je ne peux pas vous laisser dire que les organisations syndicales n'ont pas été associées au travail. Comme le faisait remarquer M. Marin, cela a été un travail important pendant 18 mois, et Valérie Jouet indiquait tout à l'heure que les représentants syndicaux ont été présents. Je ne vais pas polémiquer, mais je tenais à remettre les choses en place. Si vous n'avez pas été entendu par la DRH, le CTM de la semaine prochaine sera l'occasion de rappeler un certain nombre d'éléments que vous voulez lui indiquer.

M. FOUGNET.- Si ce n'est qu'un mal entendu, tout sera résolu très rapidement.

Mme VERBIE.- Je l'espère bien, il n'y a pas de souci.

Ensuite, nous avons effectivement souhaité réduire la formation à 15 mois plus un mois, car nous nous sommes rendu compte qu'avec 18 mois plus 3 mois, plus de nouveau 3 mois juste avant de passer le principalat, un certain nombre de personnes ne faisaient pas cette formation. Je passe beaucoup de temps à rédiger des autorisations de report de scolarité, on me rapporte même que les personnes ont les compétences en la matière et j'en autorise à ne pas faire cette scolarité.

Notre but était vraiment de professionnaliser le concours lui-même, d'où le bac+4, pour permettre aux différentes personnes intéressées par ce type de carrière de pouvoir se spécialiser avant de passer le concours. C'était vraiment notre but : éviter que des personnes passent ce concours pour s'entraîner pour d'autres concours, comme celui des directeurs d'hôpital ou les D3S. On avait vraiment l'impression qu'ils venaient s'entraîner pour passer ensuite l'autre concours, et s'ils l'obtenaient, ils prenaient la formation. D'où les défections. Nous avons essayé de faire en sorte que les personnes qui passent le concours veuillent vraiment exercer la profession d'IASS et pas autre chose.

M. LEGROS.- Vous avez vu les travaux récents de l'OCDE sur les comparaisons européennes en matière de durée de formation, de temps et de qualité de formation. La plupart montrent qu'il n'y a pas, a priori, de lien entre les deux.

Cela étant dit, je trouve qu'étant donné les volumes et la diversité des activités, le repli sur les 15 mois me paraît un peu faible. D'autant plus que vous augmentez la formation en stage, ou plutôt, vous augmentez le temps de stage. Ce qui peut être, a priori, intéressant mais n'est pas garanti. C'est d'autant moins garanti qu'en matière de stage, on sait très bien que certains sont formateurs mais d'autres pas. Il me semble que c'est une vraie interrogation sur la capacité du terrain à produire de la formation et à ne pas simplement s'appuyer sur des stagiaires pour faire un travail que personne d'autre ne fait. Je me méfie un peu de cela.

Le deuxième point, qui a déjà été évoqué avec le « squelette », porte sur le transparent n°12 concernant l'évolution des modalités pédagogiques. Cela a l'air passionnant, mais qu'y a-t-il derrière les intitulés ?

Il serait intéressant d'avoir un deuxième temps de réflexion sur l'optimisation des temps d'enseignement ; qu'est-ce que cela signifie ? Développer la personnalisation, le *e-learning* ; de quoi disposez-vous à l'heure actuelle ? On sait bien qu'il faut du matériel mais pas uniquement.

Un bon indicateur serait dans le tableau de la page suivante où vous comparez la formation initiale IASS et la formation rénovée. C'est, par exemple, le temps consacré aux cours magistraux. A-t-on un vrai changement dans les modalités pédagogiques de formation ? Bien entendu, les questions statutaires sont les plus importantes sur l'attractivité d'un corps. Cela étant, une vraie formation bien faite, bien vendue, fait partie de cette attractivité et je trouve que cela doit se voir dans l'évolution des modalités pédagogiques. L'enjeu, me semble-t-il, est dans cette mise en œuvre.

Mme COUDRIER.- Je m'interroge beaucoup sur le point de savoir si cette refonte de formation va augmenter l'attractivité du corps. Je crains que non en raison d'une contradiction qui me paraît évidente entre la durée réduite de la formation et le périmètre élargi de cette formation. Ce n'est pas de nature, par ailleurs, à entraîner la valorisation de la profession. Au contraire, je pense que cela va plutôt dans le sens d'une moindre valorisation. C'est paradoxal avec le niveau d'exigence fixé à bac+4, ce qui ne correspond pas à ce qui est demandé pour d'autres concours de niveau équivalent ou supérieur. Cette contradiction ne me semble pas de nature à favoriser l'attractivité de cette profession.

Par ailleurs, dans le contenu même de la formation, la notion de stage formateur me paraît importante. Effectivement, il me semble que ces stages, s'ils doivent être formateurs, doivent orienter les futurs inspecteurs à connaître le terrain sur lequel ils vont investiguer et travailler. Or, je n'ai pas bien perçu comment cela allait pouvoir se faire dans le cadre de la formation.

M. DAB.- Avez-vous besoin d'un avis aujourd'hui ? Parce que vous avez un cabinet technique, il me semble.

M. MARIN.- Nous avons besoin d'un avis car les textes vont sortir assez rapidement.

M. CHAMBAUD.- J'ai des remarques d'ordre général pour dire quelle est la place de l'École dans tout cela.

Le problème de l'attractivité est un sujet important pour l'École qui est fortement troublée par ce problème, y compris dans l'exercice de formation. Nous avons connu jusqu'à plus de 40 % de défections dans des promotions, c'est vraiment un problème majeur. À l'époque, j'avais écrit au directeur des ressources humaines en pointant avant tout ce problème d'attractivité.

Également, je voudrais dire que c'est un contexte compliqué car, pour nous, la formation des inspecteurs des affaires sanitaires et sociales est la seule formation qui réunit des gens qui vont

aller, à la fois dans des ARS et dans des directions de cohésion sociale. J'ai assisté la semaine dernière à une réunion des directeurs régionaux de Cohésion sociale, et Jeunesse et Sport, et je vois à quel point -ce qu'ont introduit les agences régionales de santé que je ne remets absolument pas en cause- ces deux réseaux s'éloignent. Les modalités ne sont plus les mêmes, les capacités de transfert d'un réseau à l'autre sont de plus en plus difficiles, et les missions et l'organisation sont en train de s'éloigner.

On demande à l'École de faire ce grand écart dans des structures qui, finalement, deviennent de plus en plus éloignées. Je reviens sur ce que vous disiez, monsieur Fougnet, c'est vrai que le lien est beaucoup plus fort maintenant entre Cohésion sociale et Jeunesse et Sport. C'est vraiment un sujet, et je voudrais le rappeler au Conseil des formations.

Troisième point sur lequel je voudrais insister, car c'est pour moi une source d'inquiétude, à la fois pour les inspecteurs mais aussi de manière générale pour toutes les formations à l'École. On voit bien, comme le disait Michel Legros, que ce n'est pas lié, en tout cas de façon mathématique, au temps passé.

Je rappelle, si vous avez lu son livre, l'interrogation de Christian Rollet sur le fait de diminuer peut-être les formations initiales. Les diminuer, oui, si d'un autre côté, on est capable d'avoir une formation digne de ce nom au premier emploi et que, statutairement, les formations tout au long de la vie se mettent en place, y compris à chaque changement d'emploi. Notamment pour répondre si l'on veut être expert sur des sujets particuliers.

Cela, à mon sens, et pas uniquement pour les IASS, ne se fait pas. Ce que je trouve dommage. Mon premier regret est qu'un mois de formation au premier emploi n'est rien, notamment par rapport à des emplois de fait spécialisés. Je suis persuadé que tout le monde y gagnerait, les professionnels mais aussi les structures et l'École, si l'on avait cette capacité de développer quelque chose de global, impliquant : formation initiale avec un certain nombre d'éléments, de méthodes, etc. ; formation au premier emploi digne de ce nom ; formation tout au long de la vie inscrite, car les employeurs, de plus en plus, soumis à des pressions, ne veulent pas ou ne peuvent pas faire en sorte que les gens partent pour ces formations tout au long de la vie.

Dernier point, un travail important a été fait au sein de l'École, en réponse à une commande. Et je voudrais saluer tout le travail réalisé, qui n'est pas évident par rapport justement à ces aspects d'environnement dans lesquels nous sommes.

M. DAB.- Merci. Valérie, voulez-vous donner quelques éléments de réponses ?

Mme JOUET.- Quelques éléments de réponse et pour vous présenter une diapositive sur l'ensemble des unités d'enseignement et séquences. Si vous le souhaitez, nous pouvons aller dans le détail de quelque chose qui est encore en train de se construire et de s'affiner.

La complexité, vous l'avez tous souligné, c'est de pouvoir répondre, sur un temps plus court, à une demande de compétences plus fines -si l'on ne veut pas utiliser le terme « expertise »- et plus spécialisées sur un domaine, tout en ayant une culture qui embrasse des champs extrêmement divers. C'est un paradoxe compliqué à mettre en œuvre.

Le deuxième point de complexité est « l'incertitude réglementaire ». On vous présente des contenus et des objectifs pédagogiques, mais cela prend sens aussi par rapport à un cadre réglementaire qui n'est pas encore identifié. Si demain, la durée est différente, la formation prendra un autre format. Nous vous présentons quelque chose en cours de réflexion et nous allons y travailler jusqu'à avoir des éléments réglementaires précis.

Sur l'importance de la formation d'adaptation à l'emploi, je pense que c'est effectivement l'enjeu de la « réussite » de cette réforme. C'est-à-dire accompagner les inspecteurs dans leur prise de poste avec des formations d'adaptation à l'emploi, des temps de regroupement à l'École. On voit

bien avec la complexité des organisations, la pression sur les élèves au moment de leur prise de poste, en particulier dans les directions de cohésion sociale où ils rejoignent des petites DDCS où ils sont seuls. Ce sont des prises de poste extrêmement tendues et compliquées.

On voit bien toute l'importance de les inviter à des regroupements à l'École. Au-delà des connaissances ou des compétences qu'on va leur donner, c'est aussi pour eux une capacité à prendre de la distance avec un quotidien extrêmement compliqué. S'il est possible d'intégrer statutairement comme une obligation la formation d'adaptation à l'emploi, ce serait un gage de réussite.

Sur l'intérêt de l'interfiliarité, je crois que nous en sommes tous convaincus. On voit bien encore les pas à franchir pour développer ces temps, non pas de partage d'enseignement en commun avec des filières mais de travail et d'études de cas. Cela a été fait ces dernières années pour les inspecteurs, en particulier avec les directeurs d'établissement médicosociaux. Cela se développe.

Je pense que le fait de faire rentrer les élèves en formation au 1^{er} janvier est aussi un élément qui va nous permettre de davantage faire coïncider des temps de formation. C'est vrai qu'aujourd'hui, le décalage des calendriers est plus compliqué.

Sur l'importance d'encadrer les stagiaires et la variabilité du bénéfice pédagogique des stages, nous en sommes aussi très largement convaincus. C'est déjà une question, aujourd'hui. Nous travaillons sur le renforcement des modalités de coordination avec les stagiaires sur des cahiers des charges peut-être plus précis présentés aux terrains de stage. C'est une variabilité que nous allons essayer de nuancer, peut-être avec des formations de maîtres de stage et des cahiers des charges extrêmement rigoureux, afin que tous ces temps de stages soient les plus formateurs possible pour les inspecteurs.

M. DAB.- Un certain nombre d'incertitudes et de contraintes s'imposent à l'École. J'entends que c'est globalement une évolution souhaitée, que cela représente un important travail de la part de l'École, et nous n'avons pas de raison de penser qu'il n'est pas pertinent.

De façon générale, notamment pour les futurs travaux du CF, il serait bien de partir d'un référentiel de compétences, avec ensuite un ensemble d'unités d'enseignement, puis des correspondances. En l'occurrence, un élément semble manquer dans le raisonnement.

On entend aussi que le référentiel métier existant est tellement vaste qu'il n'est pas raisonnable, mais cela nous dépasse un peu.

Puis, pour des raisons qui ont été très bien dites, et c'est une tendance très générale dans la formation d'enseignement supérieur, il faut diminuer les temps de formation initiale et penser : formation tout au long de la vie. Les évolutions réglementaires, accélérées, technologiques, scientifiques sont telles aujourd'hui qu'il est illusoire de penser avoir quelqu'un « prêt à l'emploi » une fois pour toutes. Ce modèle est complètement dépassé.

Michel Legros a préparé un projet d'avis que nous allons vous soumettre. Mais j'ajouterais bien que si nous gardons ce cadre de référentiel compétences métiers, il faudrait en extraire un noyau car le but de ces 15 mois de formation initiale n'est pas de donner les compétences sur l'ensemble de ces champs, mais de centrer sur la capacité à apprendre, à créer les contacts nécessaires pour acquérir les compétences, comprendre les enjeux, etc.

Cette notre recommandation : extraire une sorte de noyau de ce référentiel qui vaudrait pour les 15 mois de formation initiale, et ne pas laisser croire qu'ils apportent l'ensemble des compétences listées dans ce référentiel. En l'occurrence, je trouve que cela pose pour l'École un vrai problème de crédibilité avec cet affichage.

M. LEGROS.- Nous vous proposerions le texte suivant :

« Le CF :

- *Reconnaît l'importance du travail de reformulation de la formation des IASS engagé par l'EHESP ;*
- *Donne un avis favorable aux modalités de cette évolution et encourage l'approfondissement de cette transformation pédagogique, approfondissement qui mettrait l'accent sur le cœur de compétence des professionnels ;*
- *S'interroge sur la synergie entre cette évolution de la formation et les conditions d'exercice des futurs professionnels ;*
- *Souhaite que la formation initiale puisse s'intégrer de manière plus volontariste dans une démarche de formation tout au long de la vie professionnelle ».*

M. DAB.- Nous allons regarder point par point.

M. LEGROS.- *« Le CF reconnaît l'importance du travail de reformulation de la formation des IASS engagé par l'EHESP. »*

M. DAB.- Des commentaires ? *(Il n'y en a pas.)*

M. LEGROS.- *« Donne un avis favorable aux modalités de cette évolution et encourage l'approfondissement de cette transformation pédagogique en mettant l'accent sur le cœur de compétence. »*

Mme PLAISANT.- Ce n'est pas parce que l'on ne dit rien que l'on est forcément favorable. Pour ce qui nous concerne, nous vous demanderons une suspension de séance après la relecture.

M. DAB.- Elle est de droit et vous sera accordée.

M. LEGROS.- Troisième point : *« S'interroge sur la synergie entre cette évolution de la formation et les conditions d'exercice des futurs professionnels. »*

M. DAB.- Oui, on s'interroge. On l'a entendu autour de la table, donc c'est logique de restituer ce point. Cette formulation appelle-t-elle de votre part des réserves ou commentaires ? Elle semble logique, on ne peut pas faire l'impasse dessus.

M. MARIN.- C'est le cœur du débat.

M. LEGROS.- *« Souhaite que la formation initiale puisse s'intégrer de manière plus volontariste [ou la plus volontariste] dans une démarche de formation tout au long de la vie professionnelle. »*

M. DAB.- On a entendu cela aussi.

Mme PLAISANT.- Que veut dire « volontariste » pour vous ? De la part de la personne qui forme ou des partenaires institutionnels ?

M. LEGROS.- « Incitative » serait mieux.

M. DAB.- J'avais une hésitation sur « volontariste ».

M. CHAMBAUD.- Je ne veux pas intervenir sur votre résolution, mais j'aimerais dire que nous avons alerté officiellement la direction des ressources humaines sur ce problème d'attractivité. Je souhaite clairement que l'on ne passe pas dix ans dans la même situation, c'est-à-dire que si on la retrouve avec les deux prochaines promotions, on n'aura rien réglé. Je souhaite vraiment qu'une évaluation soit faite, peut-être au bout de deux promotions afin d'alerter rapidement si aucun changement ne se produit vis-à-vis de ce problème d'attractivité.

Le fait de le passer au 1^{er} janvier ne vise pas uniquement à faire rentrer tout le monde au même moment, c'est aussi le fait que le choix IASS intervenait avant les choix hospitaliers et qu'une très grande partie des gens se déportait finalement vers ces derniers. Je voudrais savoir si d'autres situations de ce type risquent de se reproduire dans les prochaines années.

M. DAB.- Tout à fait.

Mme COUDRIER.- Il est important de souligner, d'une façon ou d'une autre, que l'on s'interroge sur la cohérence entre la réduction de la durée de la formation, l'extension et l'approfondissement du contenu de cette formation, en détaillant peut-être mieux les niveaux d'expertise, et la question de l'attractivité. Je pense qu'il y a là une contradiction. Nous pouvons aussi faire valoir que nous sommes soucieux de la cohérence entre la volonté de renforcer l'attractivité, les compétences, et qu'il faut que le contenu et le déroulé de la formation soient en cohérence avec ces objectifs.

Ne faut-il pas le souligner ? Car je crains fort que cela ne règle pas le problème d'attractivité de cette formation pour diverses raisons et que l'on soit dans deux ans dans la même situation.

M. DAB.- Nous sommes le Conseil des formations ; la question de l'attractivité n'est pas qu'une question pédagogique, c'est notamment une question statutaire. Nous n'avons pas intérêt à déborder de ce cadre. La question pédagogique qui se pose est aussi le recrutement à bac+4.

Mme COUDRIER.- C'est un vrai problème.

Mme COUDRIER.- Il y aura encore moins de candidats.

M. DAB.- Dans tous les établissements, on dit à nos étudiants de ne pas rester à bac+4. Il y a là un vrai point d'interrogation.

M. MARIN.- Cette question du niveau de recrutement me paraît connexe de la réalité juridique et fonctionnelle pour les candidats au concours. D'abord, on s'adresse aux candidats du concours externe, bien entendu. Pour le concours interne, il n'y a pas de condition de niveau d'études mais une condition d'ancienneté dans l'exercice de fonctionnaire. Je rappelle également qu'a été créé parallèlement un troisième concours qui vise à permettre le recrutement de personnes qui ont une expérience dans le secteur privé.

Sur la partie du recrutement externe, on constate dans les préparations et chez les candidats admis dans notre école, que le niveau moyen, avec un écart type très faible, est beaucoup plus au niveau du M2 que du M1.

J'entends la réflexion qui vise à dire que le M1 n'existe pas vraiment ; le bac+4 est une formation un peu hybride, à mi-chemin entre le L et le M. J'entends parfaitement la remarque. Mais le niveau d'attractivité du concours n'est pas fonction de cela. Finalement, assez peu de candidats se destinent au concours de la Fonction publique avec une simple licence. Souvent, les candidats ont un master et une deuxième année de master. Pour le concours DH et d'autres, s'agissant des externes, ils ont tous un niveau supérieur à la licence.

Sans vouloir introduire de trouble dans le débat, il y a un autre élément dont je n'ai pas parlé avec la refondation de la formation des ingénieurs du génie sanitaire, sur laquelle nous avons largement avancé avec un recrutement de niveau supérieur, soit bac+5. Ainsi, la question de l'attractivité et du niveau de recrutement ne me paraît pas forcément corrélée.

M. DAB.- Si l'on prend le dernier point et que l'on essaye d'adapter le passage sur l'articulation entre formation initiale et formation tout au long de la vie, qu'est-ce que cela pourrait donner, Michel ?

M. LEGROS.- Je ne le sais pas encore.

M. DAB.- Vous pouvez peut-être avoir votre suspension de séance maintenant, que nous peaufinions la rédaction de l'avis.

Mme DUCOS.- J'ai une question de compréhension sur ce niveau bac+5. Est-ce la volonté d'exiger une année de plus que pour les concours DH ou autres, ou est-ce une coquille qui restait ? Cela pourrait être une volonté stratégique de positionner les gens ainsi.

Mme VERBIE.- Ce n'est pas une coquille. C'est vraiment une volonté de la part de la DRH car les personnes au niveau licence n'ont souvent pas de spécialisation particulière, même juridique. Et nous souhaitons que les candidats, puisque les épreuves du concours vont vraiment être beaucoup plus spécialisées, puissent avoir une année supplémentaire pour se spécialiser dans les domaines qui feront partie des épreuves.

M. DAB.- La séance est suspendue quelques instants.

(La séance est suspendue de 11 h 54 à 12 h.)

M. DAB.- Mes chers collègues, êtes-vous prêts à reprendre ? Avez-vous une déclaration à faire pour cette réponse ou donnons-nous lecture du projet d'avis ?

Mme PLAISANT.- Compte tenu des conditions dans lesquelles nous avons tous découvert ce document en séance, nous ne pourrions pas émettre un avis et nous nous abstiendrons.

M. DAB.- D'accord. Michel va nous donner lecture ?

M. LEGROS.- « Le CF,

Reconnais l'importance du travail de reformulation de la formation des IASS engagé par l'EHESP ;

Donne un avis favorable aux modalités pédagogiques de cette évolution et encourage tout approfondissement mettant l'accent sur l'acquisition aux formations initiales d'un cœur de compétences ;

Souhaite que la formation initiale, dont la durée se trouve raccourcie alors que le champ des missions se diversifie et s'accroît, s'inscrive de manière plus incitative dans une démarche de formation professionnelle tout au long de la vie.

S'interroge sur les synergies entre cette évolution de la formation et les conditions d'exercice des futurs professionnels.

Recommande qu'une évaluation de l'impact de cette évolution soit réalisée après deux années de mise en œuvre. »

M. DAB.- Merci beaucoup, Michel. Y a-t-il des demandes d'adaptation de formulation avant de passer au vote sur la globalité ? *(Il n'y en a pas.)*

⊗ Vote à main levée : quatre abstentions (M. Fougnet, Mme Plaisant, M. Boël, Mme Maigret)

Le Conseil des formations **APPROUVE** la nouvelle maquette de formation des IASS.

Merci à tous de vos contributions. Bonne chance pour ce projet.

4. Dépôt de la candidature d'Europubhealth pour le renouvellement du label Erasmus Mundus

Mme DUCOS.- Je n'ai pas de diaporama mais vous avez un dossier dans les documents qui vous ont été transmis.

Nous demandons au CF d'autoriser l'École de coordonner un consortium européen pour une nouvelle soumission à un programme et à un financement Erasmus+. C'est le programme Europubhealth que l'École coordonne depuis 2006, nous candidatons à une troisième tranche de financement pour ce programme.

Le programme Europubhealth est un parcours européen coordonné pour des étudiants en santé publique, avec un consortium européen et éventuellement plusieurs partenaires non européens. Les étudiants qui s'inscrivent dans ce programme suivent une scolarité ou une formation de deux ans, obligatoirement faits dans deux pays différents ; une première année dans un pays et une deuxième dans un autre.

Le programme s'appuie sur des formations existantes. Il ne s'agit pas de créer une nouvelle formation mais d'articuler leur parcours entre des masters existants, et, dans un engagement européen, de reconnaître obligatoirement et automatiquement les crédits et les enseignements faits par l'étudiant dans l'autre université. À la fin, si l'étudiant a tout réussi, il reçoit deux diplômes, c'est-à-dire un double diplôme, celui du master dans son intégralité pour la première année, et celui du master dans son intégralité ou de la formation suivie en deuxième année.

Pour illustrer, un étudiant qui fait sa première année en Angleterre chez le partenaire anglais du consortium et sa deuxième année chez nous à l'EHESP, et réussit toutes ses épreuves, se verra attribuer le master de santé publique de l'université de Sheffield et de santé publique de l'EHESP. Ce sont les diplômes nationaux qui comptent, et l'étudiant aura un supplément en diplôme et un certificat qui atteste et détaille le parcours suivi.

Actuellement, nous sommes dans la construction de la réponse à l'appel à projets, la *deadline* étant le 18 février 2016. Le consortium est quasiment arrêté et s'appuie sur les partenariats du consortium précédent, avec des modifications à la marge. Nous souhaitons votre accord pour nous laisser tenter notre chance pour une troisième fois.

Laurence Malpot avait présenté le dossier au Conseil des formations en juin 2014. Nous avons prévu de candidater en début 2015 et pour des raisons internes et diverses, nous l'avons reporté d'un an.

Vous avez quelques graphes dans le document. À ce jour, nous avons diplômé dans le cadre de ce programme environ 240 étudiants. Ils se retrouvent à chaque fin d'année pendant deux ou trois semaines à Rennes pour des modules intégratifs, c'est à ce moment seulement que toute la promotion se retrouve géographiquement sur un même lieu. Ce sont des moments très forts pour la cohésion des étudiants. C'est également très agréable pour les professeurs et les équipes qui gèrent.

Les candidats viennent du monde entier. Si nous sommes retenus par l'agence européenne, le programme se voit attribuer un financement, à la fois pour couvrir la coordination mais aussi avec des bourses pour des étudiants non européens ou européens.

Je peux répondre à vos éventuelles questions, sachant qu'il n'y a pas de rapporteur sur ce dossier.

M. MARIN.- Vous aviez examiné ce dossier en juin, 2014, si je me souviens bien.

M. DAB.- Absolument. On ne peut qu'encourager une initiative de cette ampleur au niveau européen. On voit bien à quel point les enjeux s'internationalisent. Les acquis du travail réalisés sont suffisamment éloquents pour que l'on puisse prendre position. Avez-vous des interventions ou demandes d'information ?

M. BOEL.- Une observation. Je trouve très bien cette ouverture à l'international et européenne. Il serait même souhaitable que cela puisse concerner certains étudiants en formation initiale à l'École en filière professionnelle. De plus en plus, les médecins et ingénieurs notamment

peuvent exercer leur métier dans différentes structures internationales ou européennes. Trop souvent, cela pose un problème car notre ministère n'a pas cette culture d'ouverture, il faut le savoir. Lorsqu'un collègue d'une ARS, par exemple, postule et obtient un poste dans un autre ministère, c'est considéré comme une trahison. Très souvent, on nous dit qu'il n'a pas vocation à aller travailler dans certains ministères. Or, des collègues travaillent à l'OMS, à l'Europe, et nous sommes très favorables à cette ouverture.

M. DAB.- Si l'on veut parler d'attractivité des différentes filières, l'ouverture européenne est une condition *sine qua non*.

Mme PLAISANT.- Pour illustrer l'attitude du ministère sur l'ouverture des lieux d'exercice ; lorsqu'une technicienne sanitaire et de sécurité sanitaire de l'EHESP a été promue ingénieure d'étude par voie interne, elle a eu interdiction d'exercer à l'École car, à la veille de la création des agences régionales de santé, un décret avait stipulé que les ingénieurs d'étude sanitaire ne travailleraient qu'en ARS. En tout cas, c'est l'interprétation qu'en a fait la DRH de notre ministère. Donc, nous comptons beaucoup sur l'École pour ouvrir les cerveaux et les lieux d'exercice.

M. DAB.- Les cerveaux, c'est son rôle. Les lieux d'exercice... (*Rires.*)

M. FOGNET.- Je vais complètement dans le sens de mes collègues. Voici peu de temps, j'ai eu l'occasion de participer à un programme de recherche et d'échange sur les questions d'immigration avec plusieurs pays européens, que je ne citerai pas. À cette occasion, j'ai pu mesurer, au passage, quelques lacunes en anglais, mais surtout tous les apports qu'il y a à échanger avec d'autres pays européens et à sortir de notre cadre national. Si l'École pouvait nous y aider, ce serait vraiment très précieux.

M. DAB.- Dernière remarque ?

Mme DUCOS.- Nous souhaitons mettre en avant dans cette nouvelle candidature que pour la santé, notamment publique, l'Europe constitue un laboratoire à ciel ouvert car il y existe une multitude de systèmes de santé qui fonctionnent différemment. Les étudiants qui font un parcours dans plusieurs pays, par exposition et par enseignement, découvrent des systèmes vraiment variés.

M. DAB.- On peut souligner qu'avec l'évolution de la nature même des problèmes de santé publique, cette définition ne peut se concevoir, pour un certain nombre de problèmes, que dans un cadre européen. Les problèmes peuvent être très locaux, très nationaux, mais on a affaire de plus en plus à des défis de nature clairement internationale.

☒ Vote à main levée : unanimité.

Le Conseil des formations APPROUVE à l'unanimité la candidature de l'EHESP à Europubhealth.
--

Nous vous souhaitons bonne chance, tenez-nous au courant et bravo pour tous ces efforts.

Départ de Mme Jouet.

5. Point d'étape sur les travaux du groupe projet relatif à l'évolution de la direction des études

M. CHAMBAUD.- Pour rappel, un rapport a été élaboré sur le sujet par Jean-Dominique Tortuyaux et a été présenté à toutes les instances, mais aussi largement en interne à l'École. Suite à ce travail et à une réunion où peu de membres du CF étaient présents faute de pouvoir se libérer, il avait été envisagé que le CF puisse suivre et se prononcer en février sur une feuille de route et sa réalisation. C'est dans ce contexte que j'ai élaboré une feuille de route et une

lettre de mission pour Stéphanie Gicquel-Bui afin que ce travail interne puisse se déployer dans de bonnes conditions.

Au tout début, je souhaitais que ce travail puisse être mené entre l'été et maintenant, et que votre CF puisse prononcer un avis pour mettre en place une évolution à partir de janvier. Malheureusement, Jean-Dominique Tortuyaux a eu des problèmes de santé et a dû décaler la remise de son rapport. Puis, nous avons vu rapidement que de nombreux éléments importants étaient à préciser dans cette évolution, à la fois sur les scénarios et les conditions de réalisation. Le faire de façon trop rapide aurait été mettre un frein à la concertation nécessaire sur le sujet. C'est la raison pour laquelle nous allons prendre un peu plus de temps.

En revanche, notre optique est que les instances puissent rendre un avis en février-mars, que cela nous permette de travailler des choses très précises sur les évolutions d'emploi, et qu'elles se concrétisent à la rentrée 2016.

M. DAB.- Donc, c'est aujourd'hui juste un point d'étape et de discussion.

Mme GICQUEL-BUI.- Suite à ma désignation en tant que chef de projet sur cette mission du renforcement stratégique de la DE, en tout cas pour la gestion des suites, un groupe de travail a été mis en place en novembre 2015. Il représente l'ensemble des secteurs de l'École : tous les départements sont représentés, la Direction de la recherche, la direction des relations internationales, la DDFC, le secrétariat général, avec surtout l'adjointe au responsable de la scolarité car c'est surtout avec la scolarité que les liens sont les plus forts, le centre d'appui à la pédagogie, deux responsables de formation, deux assistantes de la DE et Philippe Marin en tant que directeur des études.

Les attendus reprennent les éléments de la feuille de route. Une première étape pour la fin du mois de décembre était de détailler les missions stratégiques de la DE. Le rapport de Jean-Dominique Tortuyaux distinguait un certain nombre de missions stratégiques qui devaient être portées par la Direction des études. Dans la feuille de route, il nous est demandé de les approfondir, les reprendre et les détailler.

Un deuxième élément est relatif à deux invariants. Dans le rapport de Jean-Dominique Tortuyaux, quel que soit le scénario retenu, il préconisait de mettre en place deux invariants :

- le transfert d'un certain nombre d'actes de gestion administrative et logistique de la Direction des études et des départements pour les activités en lien avec les masters vers la scolarité ;
- réfléchir à l'opportunité, ou bien acter le fait que les responsables de formation statutaire exercent aussi des fonctions d'enseignants, chercheurs ou experts.

Ce sont les deux invariants que nous avons à étudier et à approfondir.

Nous avons aussi à définir plus particulièrement :

- les missions du responsable de formation, statutaire ou diplômante ;
- les missions d'une assistante de la DE mais aussi des assistantes des départements d'enseignement et de recherche ;
- les modalités de rattachement des filières aux différents départements ;
- la gouvernance de la future DE.

Nous espérons qu'au mois de février, pour votre prochaine séance, nous pourrons vous présenter une nouvelle organisation de la DE basée en priorité sur la fonction stratégique, la

traduire en emplois, en volume et qualification, et ce, également pour les départements et la scolarité qui sont impactés par cette nouvelle organisation.

Nous aurons à identifier -ce qui peut sembler anecdotique mais ne l'est pas du tout pour les agents impactés- les évolutions souhaitables en termes de localisation géographique, déménagements, nouvelles installations dans les locaux, en cohérence avec le schéma directeur immobilier, puis définir avec la DRH les modalités d'accompagnement individuel et de professionnalisation des personnels qui vont être amenés à changer de fonction.

↳ Modalités de travail

Le groupe de travail que j'ai indiqué tout à l'heure fonctionne comme un comité de pilotage avec des réunions hebdomadaires. Comme nous sommes une petite quinzaine de personnes, nous avons fait le choix, en tout cas pour cette première étape jusqu'à la fin du mois de décembre, de travailler en groupes de travail thématique sur les :

- Missions stratégiques de la DE : les modalités de gouvernance et les instances qui tournent autour de la future Direction des études.
- Missions des assistants de la DE et des départements : en prenant en compte les différents transferts d'activité vers la scolarité, mais aussi la mise en œuvre de notre nouveau logiciel de gestion de la scolarité qui va avoir un impact assez fort sur les activités des assistantes (Siscole). Également, dans le cadre du plan pluriannuel d'efficacité et d'amélioration de la performance, un autre sujet risque d'impacter les fonctions des assistantes avec la recentralisation au sein d'un service unique de la fonction Achats et Missions. Dans l'organisation actuelle, les actes de gestion sont déconcentrés dans des centres de responsabilité, ce qui peut poser un certain nombre de difficultés. Il a donc été acté de recentraliser ces différentes fonctions autour d'un centre de services partagés (CSP).
- Missions des responsables de formation : considérant qu'ils occupent tous des fonctions d'enseignants, de chercheurs ou d'experts, en s'appuyant sur le protocole de gestion de l'EHESP, qui a dû vous être présenté voici quelque temps.

↳ Travaux des différents groupes

Nous avons identifié cinq missions stratégiques pour la Direction des études, qui sont en cours de rédaction. C'est un travail un peu long car chaque mot compte :

- Définition et responsabilité de la politique et de l'offre de formation.
- Veille stratégique.
- Relations avec les ministères, les partenaires et les milieux professionnels.
- Pilotage des instances de concertation et de décision en lien à la direction des études.
- Appui aux responsables de formation, pilotage de projets pédagogiques et de projets de formation transversaux.

Le Groupe 1 réfléchit aussi aux différentes instances de gouvernance à mettre en place pour atteindre ces objectifs et la réalisation de ces missions.

Le Groupe 2 travaille sur les missions des assistantes de la DE et des départements. Nous avons élaboré une cartographie des activités et allons rencontrer l'ensemble des assistantes de la DE et des départements (environ 50) pour tester cette matrice. Des premières réunions ont déjà eu lieu. L'exercice, difficile, consiste à évaluer les charges de travail dévolues à chaque

grande fonction. C'est une évaluation approximative mais elle est nécessaire si nous voulons envisager des transferts d'activité.

Dans un second temps, nous identifierons les tâches administratives qui pourront être effectuées de manière mutualisée au sein du service scolarité, et celles qui ont vocation à rejoindre le CSP.

Le Groupe 3 est relatif aux missions des responsables de formation. On dit souvent que l'École produit beaucoup, et nous avons en effet repris assez aisément un travail élaboré en 2008 lors du passage de l'ENSP en EHESP sur les responsables de formation. Ce travail était encore d'actualité puisque les responsables de formation l'avaient retravaillé en 2011. Il est très adapté aux responsables de formations statutaires.

Nous allons voir s'il a besoin d'être actualisé et le tester avec les responsables de formations diplômantes (masters et mastères) pour voir en quoi, dans ces différentes fonctions identifiées, certaines relèvent véritablement du cœur de métier du responsable de formation, d'autres ont vocation à être portées par le directeur des études dans le cadre des missions stratégiques centralisées, puis d'autres à être déléguées au sein du service scolarité, en lien avec les activités des assistantes, ou à être portées de manière mutualisée au sein du service support.

L'objectif de ce groupe est d'élaborer un protocole de gestion du responsable de formation statutaire, considérant que le protocole de gestion du responsable de formation diplômante est géré par le protocole de gestion générique pour les enseignants.

Voilà pour ces points d'étape, je suis à votre disposition pour répondre à vos questions.

M. DAB.- Nous n'avons pas d'avis formel à donner, mais peut-être des recommandations ou remarques que vous inspirent ces évolutions.

M. MARGAIN.- J'ai une remarque par rapport à la feuille de route du 3 novembre. Le calendrier était visiblement assez précis car on indiquait que pour les instances de décembre, le groupe devait définir les missions des responsables de filière, des responsables de formation académique, les missions des assistantes, les modalités de rattachement des filières et la cohérence d'une DE stratégique. Beaucoup de choses devaient nous être présentées, j'avais compris à la dernière réunion du CF que la volonté du directeur de l'EHESP était d'aller assez vite. Je voulais savoir pour quelle raison la lettre du 3 novembre n'est plus d'actualité.

Mme GICQUEL-BUI.- Je ne dirais pas qu'elle n'est plus d'actualité. Comme vous l'avez vu, c'est un calendrier assez serré. Il était indiqué pour les instances de décembre et le point que je vous fais peut sembler un peu « léger » par rapport aux objectifs attendus. Le travail est vraiment en cours et nous nous sommes fixés comme calendrier, non pas le 24 décembre mais la date des vacances et la fin du mois de décembre pour terminer ce travail de définition des missions du responsable de formation, d'une assistante et de la gouvernance de manière certaine.

Sur les modalités de rattachement des filières, le troisième point indiqué, je pense qu'il sera traité en janvier-février plutôt qu'au mois de décembre. Nous aurons défini tous ces éléments à la fin du mois de décembre, malheureusement elles ne pourront pas être présentées aux instances.

M. DAB.- Ce sera à la séance de février ?

Mme GICQUEL-BUI.- Oui.

Mme DUCOS.- Merci, Stéphanie, pour ce point d'étape. Je voudrais revenir sur ma remarque au dernier CF pour suggérer que la réflexion autour de la DDFC (direction du développement de la formation continue) et de la DE ne soit pas totalement dissociée. Ce qui, actuellement, ne fait pas partie du périmètre. Mais comme le disait notre directeur ce matin, le poste en

remplacement de Laurence Malpot est publié, avec une fiche de poste qui ressemble à celui qu'elle occupait.

L'articulation, et non pas nécessairement la fusion, entre cette équipe, cette personne dans cette direction, puis la direction des études dans ce périmètre, me paraît stratégique à considérer. Je l'ai dit au dernier Conseil des formations, je le répète ici.

L'autre point est une recommandation, et cela figure dans le rapport de Jean-Dominique Tortuyaux, à savoir veiller à l'articulation de la future direction des études avec les départements et autres directions et services. Cela a été mis sur le papier mais il convient de bien le garder à l'esprit dans l'élaboration des documents qui vont constituer la feuille de route de la future direction.

M. de MONTALEMBERT.- Nous avons commencé ce Conseil des Formations en apprenant, ce qui est un scoop pour moi, le prochain départ du directeur des études. Ce qu'à titre personnel, je regrette. Sans vouloir manquer de tact, quelle articulation est faite entre les deux calendriers, c'est-à-dire celui de la refonte de la direction des études et celui du recrutement du directeur des études, puisque les deux doivent être liés ?

M. CHAMBAUD.- J'allais donner des éléments sur les trois points.

Sur le premier point, Stéphanie a répondu : nous avons été rattrapés par la réalité. Il a fallu le temps de mettre en place le groupe de travail, le temps qu'il se mette au travail. J'aurais bien aimé que l'on puisse vous présenter dès à présent un certain nombre d'éléments. Mais il faut donner du temps au temps et surtout qu'en interne, la dynamique puisse se mettre en place. Je pensais vraiment que le groupe pourrait commencer plus tôt. Nous allons donc être dans l'optique de ce que Stéphanie a dit, avec davantage d'éléments en février.

Sur l'articulation formation continue/formation initiale, j'entends bien et le Conseil des formations peut faire des propositions pour cela. Notre optique est d'avoir une interconnexion importante entre la direction des études et la formation continue, y compris par rapport à ce que j'ai dit tout à l'heure sur la formation des IASS. Un grand nombre de choses plaident pour une relation importante.

Cela étant, deux points sont pour moi importants. Le premier est la dynamique particulière de la formation continue dans l'École sur le plan économique, qui obéit aux aspects spécifiques de ce type de formation, mais aussi des organismes qui produisent de la formation continue plus largement dans notre pays. Je ne souhaite pas qu'une réflexion trop large mette en péril l'activité de formation continue à l'École, qui est de bon calibre, de bon niveau, ce qui est un élément non négligeable de notre équilibre économique.

Après avoir appris le futur départ de Laurence Malpot quelques semaines avant la fin du rapport de Jean-Dominique Tortuyaux, il nous est apparu à tous deux que l'évolution de la direction des études était déjà en soi quelque chose d'important et de complexe, et qu'il valait mieux, en tout cas dans un premier temps, être dans l'optique de la faire évoluer en prenant en compte cette nécessaire interaction avec la formation continue mais aussi avec la direction de la recherche ou d'autres. Ensuite, il conviendrait de voir si des rapprochements, y compris en termes d'organisation, pouvaient se faire plus tard avec la direction de la formation continue. Cela étant, dans la feuille de route, je souligne le fait que cette articulation avec la formation continue est marquée de façon explicite.

Sur le calendrier, dont nous avons parlé avec Philippe Marin, notre idée est d'attendre d'avoir un minimum d'éléments, fin décembre ou en tout début d'année, sur ce que sera la direction des études renouvelée. Donc, la fiche de poste de directeur des études sera liée à ces éléments qui, je l'espère, seront clarifiés en tout début d'année prochaine.

Nous allons donc élaborer une fiche de poste, probablement révisable à la marge car nous n'aurons probablement pas complètement fixé un certain nombre d'éléments à ce moment. Mais il paraît important de démarrer un appel à candidatures sur cette base, probablement en début d'année prochaine.

Pour ce recrutement, je souhaite refaire ce qui a été mis en place pour le recrutement du directeur de la recherche, ce qui n'est pas totalement encadré par les textes qui prévoient une nomination par les deux ministres, à savoir une phase de consultation forte avec notre assemblée des enseignants-chercheurs, en espérant avoir des candidatures internes et que ce processus remporte l'adhésion au sein de l'École.

Bien entendu, cela passera aussi par le Conseil des formations, comme cela a été fait côté recherche avec le Conseil scientifique. Ensuite, on rejoint le modèle réglementaire pour l'École. L'idée est d'aboutir à une proposition de désignation par les deux ministres au printemps. Philippe Marin a accepté, et je l'en remercie, d'être directeur des études jusqu'à l'aboutissement de ce processus.

M. MARIN.- Je me permets d'intervenir pour éviter toute erreur d'interprétation. Je suis pleinement investi dans les travaux menés sur la refonte de la direction des études et pleinement en ligne avec les orientations que comprennent, à la fois le rapport de Jean-Dominique Tortuyaux et les orientations de la feuille de route. Je répète que les deux motivations sont liées à la reformulation d'un nouveau projet avec un nouveau titulaire et à la question de la légitimité, même si l'on pourrait largement en discuter.

M. LEGROS.- Deux remarques, une technique et une politique. Nous étions relativement mal à l'aise l'autre jour, pas uniquement parce que nous n'étions pas très nombreux mais que nous avons vu arriver ce dossier sans avoir le sentiment qu'il avait été bien travaillé. Je me dis que ce n'est pas un drame si vous prenez du temps pour faire cela, au contraire.

Sur un autre aspect, votre présentation est très technique et même un peu fermée. Il me paraît difficile de réfléchir à la DE sans regarder ce qu'il se passe à côté. Il se trouve que la direction de scolarité de l'École est quelque chose de récent, qui a eu du mal et mis du temps à s'installer, et l'articulation entre la DE et la scolarité me paraît tout à fait importante.

Donc, vous ne pouvez sûrement pas traiter la DE en focalisant sur les invariants dans les deux hypothèses et en ne s'occupant « pas trop » du reste. Un vrai travail est à faire sur ce que doit être la scolarité, suivant un périmètre qui ne serait pas forcément la reprise des services de scolarité des universités, qui n'est pas le meilleur modèle, en particulier dans la gestion des stages. Dans quel sens cela doit-il aller ? Il me semble qu'il y a là une réflexion d'ensemble à mener.

De la même manière, toujours sur le plan technique, vous mettez l'accent sur la redéfinition du rôle des responsables de filière. D'une certaine manière, le rôle de responsable de formation pourrait être assez proche des gens qui gèrent les formations plus académiques, les masters, et c'est donc l'ensemble de cette fonction qui est à redéfinir, et probablement à rapprocher. Il me semble qu'une fertilisation croisée est à inventer, car on voit bien que le modèle de responsable académique est aussi « pompé » sur l'université, et pas dans ses dimensions les meilleures. Il y a sûrement des progrès à faire.

Le deuxième point est pour moi plus politique. Ce sujet renvoie à des questions de sens, et très politiques. J'ai souvenir de débats du même genre dans les années 2008, à l'arrivée d'un directeur précédent qui avait aussi des idées assez arrêtées sur ce qui devait changer. La réalité du terrain, des rapports avec les professions mérite un peu de réflexion. Il ne faudrait pas se retrouver dans 20 ans à demander à Christian Rollet de réfléchir sur l'histoire de l'École et qu'il conclue que la transformation importante de l'École, c'est le moment où...

C'est-à-dire, quel est le sens de ce que vous faites ? Si vous étiez Coca-Cola ou Apple, on s'en moquerait, mais dans une école qui a un vrai potentiel de réflexion, cela ne vaut-il pas la peine d'avoir, à côté de votre réflexion technique, une réflexion sur le sens de ce que vous êtes en train de faire ?

J'ai toujours en tête les pages extraordinaires de Michel Foucault dans *Surveiller et Punir*, dans lequel il explique en long et en large que le changement de position des élèves dans la classe est vraisemblablement un changement de civilisation. Il me semble que cela mériterait que vous réfléchissiez un peu et que vous ne restiez pas sur le côté organisationnel et technique. Si vous aviez un conseil ou un comité éthique, je vous inviterais à demander le concours de gens comme cela, ne restez pas technique, dans l'organisation, vous allez vous faire piéger par ce dont ont besoin les uns et les autres, par les conflits classiques.

Quel est le sens de cela ? Quel type d'école cela produit-il ? Y compris dans les rapports entre les professions, les milieux professionnels, l'École. Êtes-vous en train de faire deux ou trois écoles, une d'ingénieurs, une de management ? Que signifient ces changements ?

Il ne serait pas inutile d'avoir une réflexion un peu philosophico-politique sur cette question, et ne pas en faire simplement une affaire technique. Sinon, dans dix ans, vous direz que ce n'était pas ce que vous vouliez faire, que vous n'avez pas pris la bonne direction.

M. DAB.- Merci pour cette recommandation. D'autres interventions ?

Mme GICQUEL-BUI.- Sur l'aspect politique, je prends bonne note qu'il va nous falloir contextualiser et réussir à donner du sens.

Sur la partie technique, et cela va répondre aussi à la remarque de Régine, je n'ai peut-être pas été claire car on parle de cartographie d'activités, etc., de matrice. Mais nous sommes obligés d'en passer par là, et il est aussi intéressant pour les assistantes de parler de leur métier, de ce qu'elles font et de confirmer ou infirmer des idées préconçues, ce qu'il faut justement réussir à tester.

Bien évidemment, l'idée est de ne pas être simplement sur une répartition de tâches. Nous allons réfléchir de manière cohérente et intelligente à une bonne répartition des missions : centraliser celles qui doivent l'être pour plus de simplicité et de cohérence, parce que ce sont les mêmes pour toutes les formations, etc. Je pense notamment au contrôle de présence dont on pourrait exonérer les responsables de formation.

M. DAB.- On s'éloigne un peu du sujet.

Mme GICQUEL-BUI.- Non, je vous assure que c'est un vrai sujet ; mutualiser un certain nombre de choses sur le périmètre et les fonctions de chacun. Bien évidemment, nous ne sommes pas en train de réfléchir à une direction des études isolée, postée en haut de sa tour d'ivoire. Nous réfléchissons à toutes les articulations possibles par rapport aux cinq missions stratégiques. Pour chacune d'entre elles, nous nous interrogeons sur le rôle et la place des départements et des autres directions fonctionnelles. Nous nous sommes aussi interrogés sur la partie DDFC ; si la direction des études prend le relais, que fait la DDFC et comment tout cela s'articule-t-il ?

M. DAB.- Je vais faire un point et Laurent Chambaud conclura. Je voudrais renforcer le point soulevé par Michel Legros. Hier, Thierry Mandon au sujet de l'évolution de la plate-forme d'enseignement public numérique (FUN) qui va connaître un certain nombre d'évolutions, a utilisé un terme qui doit nous faire tous réfléchir lorsqu'on a des responsabilités dans le monde de la formation supérieure. Il a parlé d'ubérisation de l'enseignement supérieur où de très puissants intérêts privés sont en train de prendre pied. Ils vont commencer avec un modèle gratuit, le MOOC, et une fois que seront « harponnés » un certain nombre de gens qui ont fait

des efforts de formation, on leur proposera des solutions payantes, dans certains pays diplômantes, ce qui mettra en péril le service public de l'enseignement supérieur.

Nous faisons face à un contexte qui évolue à très grande allure. Une école comme celle-ci, inscrite dans une réalité à ce point internationalisée aujourd'hui –la santé publique dans un seul pays n'a plus de sens-, a absolument besoin d'une fonction stratégique, de pilotage stratégique, d'une réactivité à une évolution très rapide des besoins. Vous l'avez toujours eue, mais il faut certainement renforcer les moyens parce que la concurrence privée va être redoutable et que plus personne ne sera protégé par des monopoles. Il faut vraiment en être conscient.

Je voulais ajouter à ce besoin d'avoir une fonction stratégique auprès du directeur cette évolution du contexte concurrentiel dont je pense que l'on ne mesure pas bien aujourd'hui la puissance. Tout le monde sait que lorsqu'on contrôle un système de formation, on contrôle des marchés, des pouvoirs. L'évolution est extrêmement rapide autour de la numérisation des actions de formation et son internationalisation ; regardez ce qu'il se passe sur la plate-forme FUN et encore plus sur Coursera. C'est absolument sidérant.

Sur quoi cela va-t-il déboucher ? C'est très difficile à dire, mais de très grands intérêts financiers sont en train d'investir ce champ, vraisemblablement avec des feuilles de route déjà tracées. Le secteur public, avec ce que nous représentons, les valeurs que nous voulons défendre, doit absolument se préparer à faire face à cette évolution.

M. CHAMBAUD.- Merci. Je voudrais réagir surtout sur ce point, puisque les points techniques sont de toute façon en cours de travail.

Je réagirai d'abord à ce qu'a dit Michel Legros, pour le tranquilliser d'une certaine manière. Je ne sais pas quel était le positionnement des directeurs précédents mais je n'ai pas d'idée arrêtée, sinon certaines, en tout cas pas sur l'organisation. C'est bien la raison pour laquelle j'ai souhaité qu'un rapport soit fait par Jean-Dominique Tortuyaux qui a pris du temps pour cela.

Je n'arrive pas ici en disant : « Nous allons changer les choses de telle manière ». Je ne sais pas comment Antoine Flahault le présentait. En tout cas, pour moi, ce n'est pas dans cette optique. Des choses s'imposent, ce qui rejoint ce que vous dites, et je suis persuadé que, pour de multiples raisons, la direction des études n'était pas en mesure d'avoir une vision stratégique. Il lui faut la retrouver. Je le dis aussi dans la feuille de route. Pour moi, l'important est qu'elle puisse être en situation d'avoir cette fonction stratégique. Et le travail de Jean-Dominique Tortuyaux est d'autant plus de qualité qu'il permet de donner un contenu à cette fonction stratégique.

J'aimerais que tous les endroits, où l'on peut soit consolider, soit avoir des commentaires et suggestions additionnels sur ces aspects -je pense notamment au CF-, nous permettent de solidifier cette base, y compris en fonction de ce que doit faire cette école plus tard. C'est de cela que nous avons besoin.

Vous parlez de *Surveiller et Punir*, on pourrait trouver « rechercher et instruire ». Depuis mon arrivée, nous essayons de consolider -et ce n'est pas simple- ce modèle hybride de l'École. J'aimerais aussi, mais ce n'est pas toujours très facile, que nous arrivions à le conceptualiser davantage. Que donne une école de ce type, qui porte en son sein à la fois des formations très professionnelles, très professionnalisantes pour les cadres de notre système de santé et des formations universitaires ? Comment peut-on faire en sorte que ce soit un outil pour le niveau national et le niveau international ? Je vois régulièrement qu'au niveau international, ce modèle intéresse, soit en coopération Nord/Nord, soit en coopération avec des pays qui aimeraient bien avoir des modalités de formation de leurs cadres, avec, en général, la volonté d'une forme diplômante.

Dans ce contexte, le travail fait aujourd'hui doit nous permettre de mobiliser cela, notamment en interne. Cela n'a peut-être pas été suffisamment dit mais, entre 2008 et 2015, les choses ont bougé en interne à l'École. La fertilisation croisée entre formations universitaires et formations professionnelles est présente, notamment chez les enseignants. À mon avis, il y a beaucoup plus de respect mutuel entre les enseignants et beaucoup plus de travail en commun. Des enseignants issus du monde professionnel et d'autres du monde académique travaillent ensemble sur des sujets. Je pense au développement de l'ambulateur. On est aussi en train de développer un certain nombre d'éléments sur les grandes thématiques du COP. Sur l'institut pour la démocratie en santé, ces aspects interviennent également.

Il faut que cela bouge aussi, y compris d'une manière symbolique, sur la manière dont tout cela peut se mettre en place dans l'École. J'y suis attaché car je crois que nous en sommes rendus là dans l'École : faire en sorte que l'on sache reconnaître la spécificité des formations professionnelles mais dans un cadre global qui n'aboutisse pas à un repli sous un mode « école de formation professionnelle » ou IUT de la formation professionnelle, comme c'était un peu dit à l'époque. Nous sommes dans un contexte où les responsables de formations académiques ont aussi à bouger.

Nous allons démarrer un processus, qui risque d'être un peu complexe, qui permettra de montrer aux responsables de formation académique et aux responsables de formation professionnelle quels sont les coûts et les recettes de chacune des formations. Je peux vous assurer que ce seront des éléments majeurs.

Je veux vraiment insister sur le fait qu'il faut du temps pour le faire mais aussi que cela puisse produire des choses. Nous avons aussi besoin que le Conseil des formations puisse nous donner des éléments de manière très ouverte. Comment faire en sorte que cette fonction stratégique soit vraiment très forte dans l'École ? Comment faire en sorte que l'on reconnaisse les individualités de chacune des formations, universitaire et professionnelle, mais sans en faire des prés carrés enfermants. Vous avez parlé de l'Europe, et je souhaite de plus en plus que ce qui est fait à Europublichealth ou au master en santé publique puisse se croiser avec des formations professionnelles.

Tout cela est en jeu et doit se concrétiser. Nous n'allons pas tout régler maintenant, mais j'aimerais qu'une étape puisse être franchie en septembre 2016.

M. DAB. - Merci pour ces éclairages.

Permettez-moi un commentaire un peu personnel, qui pourra peut-être vous être utile. Je parle en tant que doyen de l'école d'ingénieurs du conservatoire national des arts et métiers. Nos deux établissements qui ont le même statut, ce qui n'est pas complètement un hasard, partagent cette volonté de croiser la dimension professionnelle et la dimension académique. C'est l'image de marque du CNAM aussi.

Il est essentiel de ne pas perdre cette articulation. Beaucoup d'universités viennent nous voir -et nous sommes sur un champ beaucoup plus large que la santé publique, le CNAM regroupant 27 filières d'ingénieurs- parce qu'elles comprennent que la clef du développement et de la pérennité est dans cette articulation. Elles nous demandent comment nous faisons pour concilier des responsables de filières d'ingénieurs avec des responsables de champs disciplinaires.

Ce n'est pas simple. Je ne suis pas sûr qu'un organigramme idéal permette de le faire. Mais je suis persuadé que ce qui permet de réussir cette indispensable articulation, qui nous donne une longueur d'avance sur beaucoup d'autres écoles, est la confiance interne. C'est la capacité de ceux qui ont des responsabilités de filières professionnelles, ceux qui ont des responsabilités comme enseignants, comme chercheurs, à se respecter mutuellement, à comprendre la nécessité de travailler ensemble, avec des points de vue différents, mais aussi indispensables

les uns que les autres. Si les filières professionnelles perdent un ancrage académique, je suis persuadé que leur attractivité sera détruite dans le monde d'aujourd'hui.

Et inversement, et c'est la faillite de nombreuses universités, si l'on donne des diplômes sans avoir réfléchi ni à l'employabilité ni aux compétences professionnelles, on est irresponsable comme formateurs au sens propre du terme. Cette articulation « champ académique/champ professionnel » est l'image de marque de cette école depuis longtemps, avec toute la complexité que cela suppose. L'explicitier, la renforcer, est un vrai défi. En cas de repli des deux catégories, vous mettez en péril la pérennité de votre modèle.

Évidemment, je suis à votre disposition s'il faut faire des séances extraordinaires, nous nous mobiliserons. C'est un enjeu tellement important pour l'avenir de nos élèves, vos élèves, et votre institution, qu'il ne doit pas être manqué.

6. Questions diverses

- Formation des pharmaciens

M. BOEL.- Cela rejoint ce que vous venez de dire. Nous n'avons encore aucun pharmacien responsable de filière, ni de médecin à l'EHESP. Cela pourrait faire du lien également dans les formations qui pourraient être dispensées dans les différentes filières ou formations de l'École, à la fois sur les produits de santé et les médicaments. Cela avait été dit précédemment mais rien n'a changé depuis plus d'un an.

Je souhaite également rappeler que l'offre de formation continue de l'EHESP, même si elle est riche et de qualité, ne concerne en aucun cas l'exercice pharmaceutique. À ce jour, dans le catalogue, on ne trouve aucune disposition permettant à un pharmacien d'une ARS, d'une agence ou d'une administration centrale, de parfaire ses connaissances pharmaceutiques et technico-réglementaires.

Nous demandons que l'EHESP puisse s'ouvrir beaucoup plus vers d'autres universités qui offrent des diplômes ou des formations très axées sur nos compétences. Par exemple, j'ai vu passer récemment un DU sur l'économie du médicament sur les universités Paris-Descartes. Ce serait exactement le type de diplôme et de formation qui pourrait être suivi par un pharmacien en ARS pour pouvoir évoluer dans ses missions et compétences. Nous attendons de l'EHESP un partenariat, une ouverture vers ces universités pour nous permettre de suivre ces formations.

M. DAB.- Nous prenons bonne note de ce point qui a déjà été dit. Lorsqu'on regarde les projets d'identification, de définition des missions de la DE, on le voit bien. Je répète ce que j'ai déjà dit ici : le médicament est l'un des plus puissants outils de santé publique. Je suis désolé de le rappeler. L'impact sanitaire du médicament par rapport à l'éducation pour la santé, et vous savez à quel point j'y suis attaché, n'est pas comparable. Les évolutions technologiques, biotechnologies, nanotechnologies qui s'en viennent dans le domaine du médicament, en feront l'un des tout premiers outils de santé publique.

Je ne peux que souscrire sur le point que stratégiquement, avoir un regard de santé publique sur l'outil médicament est absolument indispensable. Absolument indispensable. Cette école est bien placée pour l'avoir. C'est un champ, effectivement, très complexe. Cela va de la chimie à l'économie, en passant par l'épidémiologie, les vigilances, les procédures réglementaires. Là où en est l'École, se mettre dans un jeu d'alliance est vraisemblablement une condition incontournable.

Nous ne pouvons que vous recommander d'y porter une très grande attention. On a trop longtemps vécu avec l'idée que le médicament, c'est le soin ; mais nous, c'est la santé publique. C'est une erreur de conception de ce qu'est la santé publique aujourd'hui. C'est un avis purement personnel que je vous donne.

Mme MAIGRET.- Nous avons le même problème. J'ai eu la confirmation par l'ancienne DAGPB d'une promotion de médecins, mais il n'y a toujours pas de responsable de filière médicale.

L'autre problème est que le DFP (développement personnel) va être obligatoire et qu'a priori, si j'ai bien compris, l'École n'a pas été agréée. Nous avons un vrai problème de suivi des formations.

M. MARIN.- Si, nous l'avons pour le DPC.

Mme MAIGRET.- Ce n'est plus le DPC, cela a changé. C'est le DFP maintenant. Il faut avoir obtenu la nouvelle formation.

Des champs ne sont absolument pas couverts, comme l'éducation thérapeutique, l'adhésion thérapeutique, donc aussi dans le champ du médicament, des nouvelles technologies. On envoie des gens inspecter des secteurs dont ils ne connaissent pas une miette du fonctionnement. J'ai demandé plusieurs fois, à l'époque, que l'on fasse des échanges avec les sociétés savantes afin que les médecins qui vont inspecter des unités de PMA, de chirurgie, sachent comment cela fonctionne, les robots, les techniques de PMA ? On ne peut plus envoyer des gens inspecter des structures dont ils ne connaissent pas la moindre technique de formation.

M. DAB.- Merci de ce point de vigilance, que nous ne pouvons qu'appuyer.

Mme MAIGRET.- A priori, si 16 postes sont ouverts à la rentrée et que l'on n'a pas de responsables de formation, pas de directeur des études, par qui ces gens vont-ils être pris en charge ?

M. DAB.- Il y a un directeur des études.

Mme MAIGRET.- Mais après...

M. DAB.- Merci de ce rappel.

Il nous faut terminer cette séance. Merci à tous ceux qui l'ont préparée.

Bonne fin d'année, joyeux Noël et beaucoup de bonheur.

À bientôt.

(La séance est levée à 13 h 06)