

Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique

Procès-verbal de la séance du 25 mars 2009 du
Conseil des formations de l'EHESP

Au titre des représentants de l'Etat :

- **Emmanuelle Quillet**, *représentant Annie Podeur*, la directrice de l'hospitalisation et de l'organisation des soins
- **Fabienne Debaux**, *représentant Fabrice Heyriès*, directeur général de l'action sociale
- **Danièle Champion**, *représentant Etienne Marie*, le directeur de l'administration générale, du personnel et du budget
- **Aurore Randrianarison**, *représentant Etienne Marie*, le directeur de l'administration générale, du personnel et du budget
- **Alain Jacques Valleron**, Hôpital Saint-Antoine, Paris

Au titre des personnalités qualifiées :

- **Christian Rollet**, inspecteur général des affaires sociales honoraire
- **Martine Riffard-Voilque**, directrice de l'agence régionale d'hospitalisation de Corse
- **Brian Hodges**, faculté de médecine de l'Université de Toronto

Au titre des représentants des organisations syndicales les plus représentatives des corps de fonctionnaires formés à l'école :

- **Michel Rosenblatt**, *suppléant de Guy Cluzeau*, représentant la Confédération française démocratique du travail (CFDT)
- **Régis Condon**, représentant le Syndicat national des cadres hospitaliers (SNCH)
- **Michelle Dolou**, *suppléante de Samuel Cochet*, représentant le syndicat national des inspecteurs de l'action sanitaire et sociale
- **Isabelle Plaisant**, représentant le Syndicat national des personnels de santé environnementale (SYNAPSE-UNSA)

Représentants des établissements :

- **Jérémie Sécher**

Représentants des enseignants chercheurs ayant rang de professeur :

- **Alain Jourdain**
- **Dominique Bertrand**

Représentants des personnels d'enseignement et de recherche :

- **Isabelle Lanrivain**
- **Michel Louazel**

Représentants des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers, sociaux et de santé :

- **Ève Gallacier**
- **Michel Pommeret**

Représentant des élèves fonctionnaires :

- **Émilie Noël**, Représentant des élèves fonctionnaires

Membres absents excusés:

- **Patrick Hetzel**, directeur général de l'enseignement supérieur
- **Pierre-Yves Geoffard**, école normale supérieure
- **Jacqueline Clavel**, faculté de médecine Paris Sud
- **François Clergue**, hôpital universitaire de Genève
- **Céline Limouzy**, représentant le syndicat Force ouvrière (FO)
- **Ivan Trime**, *suppléant de Céline Limouzy*, représentant le syndicat Force ouvrière (FO)
- **Jean-François Maillard**, représentant des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers, sociaux et de santé
- **Frédérique Quidu**, représentant des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers, sociaux et de santé
- **Nicolas Tasso**, représentant la Confédération générale du travail (CGT)
- **Michel Dogué**, représentant le Syndicat national des cadres hospitaliers (SNCH)
- **Catherine Choma**, représentant du Syndicat des pharmaciens inspecteurs de santé publique (SPHISP)
- **Alain Morin**, *suppléant de Catherine Choma*, représentant du Syndicat des pharmaciens inspecteurs de santé publique (SPHISP)
- **Delphine Caamano**, *suppléante d'Isabelle Plaisant*, représentant le Syndicat national des personnels de santé environnementale (SYNAPSE-UNSA)
- **Gilbert Chodorge**, représentants des établissements
- **Daniel Cassé**, représentant des autres étudiants

(La séance est ouverte à 13 h 20, sous la présidence de M. ROLLET.)

(Le président procède à l'appel.)

M. ROLLET : Vous avez reçu l'ordre du jour, appelle-t-il des observations ? *(Il n'y en a pas.)*

Nous pouvons donc passer au premier point.

1. APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU CONSEIL DES FORMATIONS DU MARDI 11 DECEMBRE 2008 (DELIBERATION)

M. ROLLET : Avez-vous des remarques sur ce compte rendu ? *(Il n'y en a pas.)*

Le procès-verbal est adopté. (avis n°03/2009/1)
--

2. REGLEMENT INTERIEUR (AVIS)

M. FLAHAULT : Avant de passer la parole à Mme Gicquel-Bui, secrétaire générale adjointe et directrice des ressources humaines de l'École, je tiens à préciser que le règlement intérieur est un document formel inscrit dans le décret d'application de notre École. Le Conseil d'administration a demandé qu'il soit prêt pour la tenue de sa séance du mois de juillet. Bien qu'étant en avance, nous avons pris notre temps en interne par une large concertation, dans un climat très constructif, chacun apportant beaucoup d'éléments dans l'élaboration de ce document. Nous ne sommes pas partis de rien ; le secrétaire général Christian Queyroux, absent aujourd'hui, a mené l'ensemble du processus en se basant sur les règlements intérieurs de Grands Établissements comme le nôtre et qui ont servi de trame initiale à la constitution de ce règlement intérieur que Mme Gicquel-Bui va vous présenter.

Mme GICQUEL-BUI : Christian Queyroux qui est en congé cette semaine vous demande de l'excuser de ne pouvoir vous présenter ce règlement intérieur. Je vais donc essayer de me substituer à lui et plutôt que d'entrer dans le détail du document, je vais aborder la méthode d'élaboration et les diverses problématiques rencontrées.

Un groupe de travail a été constitué de représentants des enseignants, des personnels, des élèves, d'organisations syndicales de l'École et de différents responsables de service afin de travailler à l'écriture de ce document. Une dizaine de réunions se sont tenues de fin octobre à début mars durant lesquelles un document martyr a pu évoluer progressivement. Enfin, dans un dernier temps, les membres de ce groupe de travail ont consulté l'ensemble du personnel pour avoir un retour et que le plus grand nombre de personnes soit associé à la rédaction de ce document.

Il faut savoir que l'ENSP n'avait pas vraiment de règlement intérieur tel qu'il peut s'imaginer, il s'agissait davantage d'une succession d'éléments différents constituant notre base juridique. L'écriture de ce document a été un exercice imposé comportant des éléments classiques, comme dans tous les règlements intérieurs. Il fallait également ne pas trop figer les choses en matière d'organisation, l'idée étant de ne pas revenir devant vous à chaque séance du Conseil des formations pour vous représenter telle ou telle modification.

Il fallait aussi en faire un document de référence pour les élèves, les étudiants et les personnels, puis retravailler sur un certain nombre de précisions qui avaient été demandées dans les différentes instances et permettant de dresser les grandes lignes de l'organisation générale de l'École et de ses missions. C'est pourquoi nous avons, par exemple, repris le préambule du projet d'établissement avec la « Vision et les Valeurs » de l'École. Nous avons beaucoup travaillé sur l'organisation générale de l'École, et plus particulièrement des études. Un grand travail collaboratif spécifique a ainsi été mené avec la Direction des études.

Nous avons aussi dû tenir compte et composer avec des règles imposées, différentes entre les élèves fonctionnaires et les étudiants ; le statut d'élève fonctionnaire entraînant des droits et obligations autres que ceux des étudiants.

Vous voudrez bien nous excuser de vous avoir adressé deux versions de ce règlement intérieur, dont la deuxième a été envoyée de manière tardive. Le document majeur n'a cependant pas été modifié. La problématique portait sur la valeur des annexes et pièces jointes, et surtout l'ensemble des autres règlements en vigueur dans l'École à intégrer ou non à ce règlement intérieur. Entre autres, nous avons eu une demande très forte des représentants du personnel pour intégrer deux documents : le règlement relatif à la mise en oeuvre de la RTT à l'École et le document relatif aux horaires variables. Suite à de nombreuses discussions dans notre groupe de travail, ces deux documents ont finalement été intégrés. Toutefois, cela mérite sûrement d'être un peu dépoussiéré, sans pour autant en changer le contenu et l'essence même. Il faudra réécrire certaines choses. D'autre part, il serait un peu dommage de garder deux documents et nous nous sommes engagés à mettre un nouveau groupe de travail en place pour travailler à leur fusion afin d'en présenter le résultat au Conseil d'administration du mois de juillet prochain. Nous les avons intégrés en annexe du document et non pas en pièces jointes, les annexes ayant la même valeur juridique opposable à tout le monde que le document principal, ce qui n'est pas le cas des pièces jointes. Les différents documents mis en pièces jointes pourront faire l'objet de modifications sans passage en Conseil, ce qui n'est pas le cas des documents mis en annexes. Je suis à votre disposition pour répondre à vos éventuelles questions.

Mme PLAISANT : J'ai quelques observations qui pourront sembler très ponctuelles par rapport à la quantité de travail fourni et la réflexion menée. Pour moi, un règlement intérieur est un document qui permet à tous les usagers et personnels de l'École de repérer quels sont leurs droits et leurs devoirs. Dans le plan, j'aurais d'abord mis en avant toutes les missions de l'École et son organisation et, ensuite, décliné les autres chapitres dans un autre sens, c'est-à-dire parler des personnels permanents et des étudiants en plus. C'est juste une remarque d'organisation du texte.

Ensuite, j'ai des remarques assez diverses. La première concerne le droit syndical qui est organisé en France non pas par une réglementation mais par une législation. Pour la question du harcèlement, je pense qu'il faut reprendre une définition juridiquement satisfaisante. Il faut peut-être en profiter pour rappeler de manière détaillée les articles du Code pénal, la responsabilité pénale du directeur lorsqu'il est informé qu'un fait de cette nature s'exerce dans son établissement. Je note avec satisfaction la mise en place dans l'École d'une cellule de veille qui permet aux personnes concernées de se faire aider.

Si on trouve en annexe une charte « Hygiène et sécurité », le chapitre semble un peu léger au sein même du règlement, surtout avec un laboratoire de chimie et de bactériologie dans l'École. Une organisation sera peut-être à faire entre ce qui relève de l'annexe et du texte et, dans ce cas, demandera plus de détails pour le laboratoire. Quant aux missions du laboratoire, on voit apparaître l'obligation de suivre la charte qualité d'accréditation COFRAC mais je n'ai pas vu de manière très précise la mission de prélèvements citée dans les diverses missions du laboratoire. Je crois savoir que des prélèvements y sont également faits et pas seulement des analyses.

Je propose de vous transmettre ces remarques par écrit, il vous appartiendra de voir ce que vous pouvez en faire. Il me semblait en tout cas intéressant que les missions réglementaires soient écrites clairement dans l'organisation générale et que l'on ne fasse pas simplement référence à un décret. Finalement, ce document a aussi comme objectif d'informer tous les usagers de l'École, ce qui permet d'avoir un certain niveau d'information intégré dans un même document.

M. ROLLET : Avez-vous d'autres questions ou observations ?

M. LOUAZEL : Plusieurs personnes ont souligné les efforts faits pour que ce travail soit le plus partagé possible, je tenais à le saluer.

J'ai une question sur le Titre III, concernant les droits et obligations. Je crois qu'il avait été demandé que l'on porte une référence à ce que l'on pourrait appeler le futur statut des enseignants-chercheurs de l'École. Un document était en préparation et a été mis en sommeil pour le moment. Il conviendrait peut-être de mettre un astérisque renvoyant à un document futur. Dans ce texte, on a peu de choses sur ce statut des enseignants-chercheurs et même, plus généralement, sur l'ensemble des contractuels de la maison. Il n'est pas du tout fait mention d'un futur texte concernant cette catégorie de personnel. Pourrait-on savoir pourquoi, si c'est un oubli, et ce qu'il en est ?

Mme RIFFARD-VOILQUE : J'ai une remarque de forme. L'annexe contient le règlement intérieur local sur la RTT, de ce fait, ce document devient opposable bien qu'ayant besoin d'être toiletté comme vous l'avez souligné. Nous entérinons de ce fait les petites discordances par rapport à la réglementation, notamment le fait qu'il n'a pas été tenu compte d'une journée de la solidarité. C'était simplement pour dire que le Conseil entérine quelque chose qui n'est pas complètement conforme au droit.

M. FLAHAULT : Merci de la lecture attentive que vous avez pu faire de ce document. Je partage l'idée, que nous souhaitons d'ailleurs, de ne pas faire uniquement des référencements de décrets mais de les rappeler parfois in extenso dans le texte pour plus de lisibilité. Nous l'avons très largement fait pour le décret constitutif de l'École et peut-être pas assez pour d'autres. Nous attendons avec beaucoup d'intérêt vos remarques car nous ne le ferons pas systématiquement mais là où vous l'aurez pointé.

Sur les normes d'hygiène et de sécurité, il est vrai que les contraintes assez fortes qui pèsent sur l'accréditation COFRAC font l'objet d'une importante documentation séparée à laquelle le règlement intérieur fait référence sans reprendre l'ensemble des normes. Je laisserai Stéphanie Gicquel-Bui vous dire ce qu'elle en pense.

Pour le statut des enseignants-chercheurs, la volonté de nos tutelles, notamment de l'Enseignement supérieur et la Recherche, était d'attendre la parution d'un éventuel décret de ce statut avant que nous fassions nos adaptations qui peuvent être tout à fait dans le cadre de l'autonomie des universités, tout en gardant les spécificités de notre établissement. Nous avons déjà commencé à travailler ensemble sur ces dispositions mais avant de les proposer et de les inscrire dans quelque chose, qui n'est pas du marbre puisque le règlement intérieur peut se modifier, mais à la majorité absolue des membres du Conseil d'administration. C'est donc une procédure un peu plus lourde et nous avons préféré attendre que ce décret paraisse. Nous pourrions faire référence à ce point, sous réserve de textes ultérieurs. Ces textes étaient imminents lorsque nous en avons discuté, mais vous savez comme moi ce qu'il en est.

Quant à la journée de solidarité, je laisserai la réponse à Mme Gicquel-Bui.

M. VALLERON : Un détail d'abord, le règlement intérieur précise les compositions des Conseils d'administration, scientifique et des formations. Or, elles figurent déjà dans le décret constitutif. J'ai compris que l'on voulait rappeler certaines choses mais ne serait-il pas mieux de le mettre dans une annexe car on peut imaginer que des modifications réglementaires puissent être apportées. Faut-il vraiment l'indiquer dans le règlement intérieur alors que c'est déjà fixé par décret ? Pour les missions, c'est très bien de le rappeler car c'est un document de référence pour tout le monde, mais le nombre de personnes par catégorie tient plus du détail.

Mme GICQUEL-BUI : C'est exactement le coeur du sujet qui nous a animés pendant toutes les réunions : que devait-on mettre ou non dans ce règlement intérieur ? Cela portait, entre autres, sur tout ce qui touche à la législation applicable, quel que soit le caractère législatif ou réglementaire ou texte de décret, etc. Il s'est agi de trouver le juste milieu. Nous avons eu des partis pris sur lesquels nous pouvons revenir. Je suis assez d'accord avec vous sur le fait qu'il n'était pas forcément nécessaire d'entrer autant dans le détail de la composition des instances et que l'on pouvait simplement faire référence au texte du décret. J'ai bien noté également la remarque quant à la réglementation et la législation sur le droit syndical. Quant

au harcèlement, il est vrai que nous n'avons pas rappelé toute la législation en vigueur dans chacune des dispositions. Nous avons toujours cherché le juste équilibre dans la rédaction entre ce que nous devons mettre, ce à quoi nous devons faire référence, ce que nous ne devons pas spécifiquement indiquer. Mais nous sommes preneurs de toute suggestion de modification.

Quant à la charte hygiène et sécurité spécifiquement applicable au LÉRES, après y avoir réfléchi, nous ne l'avons pas mise en document joint. En fait, ce document n'est pas opposable à tout le monde mais seulement au personnel du LÉRES. C'est pourquoi elle ne figure pas dans le règlement intérieur. Excepté ceux qui y sont stagiaires, la charte concerne très peu les élèves et étudiants ou le personnel qui ne travaille pas au LÉRES et qui n'ont pas accès à certaines zones. De fait, il n'y a pas de règle d'hygiène et sécurité spécifique à leur appliquer.

Sur le règlement des RTT et des horaires variables, nos documents sont datés. À l'époque, la journée de solidarité n'existait pas, c'est pourquoi il faut absolument les réécrire. Je m'étais rapidement lancée dans la fusion de ces deux documents mais je me suis rendu compte, au vu des modifications nécessaires qu'il était compliqué de le faire dans des délais aussi courts, entre autres pour y associer l'ensemble du personnel. Nous sommes bien conscients de ces quelques lacunes et du fait de devoir voter ces deux documents en l'état. Toutefois, tout sera régularisé dès le mois de juillet.

À propos du statut des enseignants-chercheurs, comme M. Flahault le soulignait, nous sommes suspendus aux négociations qui nous dépassent largement sur le sujet. Cela étant, je ne suis pas favorable à ce que ce statut, qui sera présenté au Conseil des formations et validé par le Conseil d'administration, fasse partie du règlement intérieur. De même que le protocole de gestion des contractuels qui a été validé par le Conseil d'administration en décembre dernier n'en fait pas partie. Je ne vois pas pourquoi inclure le statut et les modalités de gestion d'une catégorie spécifique de personnel dans un règlement intérieur. Que cela fasse partie d'un certain nombre de documents connus, opposables à tous, en toute transparence, entre autres le fait de passer devant le CTP et les instances me paraît normal, mais je ne suis pas certaine que cela doive faire partie du règlement intérieur.

M. ROSENBLATT : Cette problématique se pose dans tous les établissements publics, et peut-être même au-delà, dans toutes les structures. C'est une compilation, des éléments sont de nature législative, d'autres réglementaires, certains relèvent strictement de la compétence du Conseil d'administration et en cherchant bien, on en trouverait relevant de celle du directeur. Dès lors, on pourrait sans doute trouver des tiroirs et des présentations. Comme vous l'avez dit, l'intérêt est de les rassembler dans un document unique pour que les usagers de l'École sachent quelles sont ses grandes règles de fonctionnement et éventuellement, en cas de désaccord ou de contentieux, de rappeler le droit. Sachant que dans ce cas, on va à la source, à la norme juridique qui s'applique en tant que telle et qui dépasse souvent le cadre de l'École dans la plupart des domaines.

Il me semble qu'il faut garder l'intérêt premier du document : fixer le champ des prescriptions générales d'organisation de la maison dans un document unique auquel chacun peut se référer. Le reste ne sera jamais stable. Malgré la qualité de votre travail préparatoire, notre droit est suffisamment instable pour que des changements nécessitent telle ou telle actualisation à peu près tous les trimestres. Peut-être le mieux est-il de le garder en l'état plutôt que de chercher à faire plus compliqué, au risque de n'avoir jamais fini.

M. LOUAZEL : Je me suis peut-être mal exprimé, je ne demandais pas que le statut, dont on peut s'attendre à une évolution, apparaisse dans le règlement intérieur, je voulais simplement savoir si une référence -c'est pourquoi je parlais d'astérisque- renverrait vers un autre document à venir concernant cette catégorie comme d'autres. Il n'est pas question de faire une différenciation entre les différentes catégories de professionnels. Il ne s'agissait pas de l'inclure dans le règlement intérieur. Je suis donc d'accord avec Mme Gicquel-Bui.

M. ROLLET : Madame Plaisant a dit qu'elle ferait parvenir par écrit ses remarques. Je pense que ces différentes interventions ne conduisent pas à amender le texte.

Mme PLAISANT : Ce seront deux modifications « mineures » que vous ne serez pas obligés de retenir bien sûr.

M. POMMERET : Sachant que ce règlement intérieur doit être présenté au prochain Conseil d'administration du 2 avril, comment est-il possible d'intégrer les remarques de Mme Plaisant afin qu'elles soient également présentées ? À moins de renvoyer à une prochaine fois. C'est juste un problème de planning.

M. FLAHAULT : Nous faisons exprès de réunir le Conseil des formations avant le Conseil d'administration pour tenir compte des éventuels avis et modifications. Si ces dernières sont mineures, qu'il ne s'agit que de coquilles relevées (législation *versus* réglementation) cela ne posera pas de difficulté de le dire en séance. Le texte sera adopté sous réserve de modifications. Si les choses sont davantage débattues sur le choix de mettre ou non tel ou tel texte de la réglementation, nous accepterons tous les commentaires mais sans rien vous promettre pour la prochaine version prévue pour le mois de juillet car vous verrez probablement que si certaines des demandes exprimées par Mme Plaisant ou d'autres, seront prises en compte, d'autres ne le seront peut-être pas.

M. ROLLET : Compte tenu de ce qui vient d'être dit, pouvons-nous demander au Conseil des formations d'exprimer un avis sur le texte tel quel ? Sachant qu'il n'est pas intangible et qu'il est même déjà prévu de le modifier.

(Il est procédé au vote à main levée.)

Le règlement intérieur est adopté à l'unanimité. (avis n°03/2009/2)
--

3. MODIFICATION DU REGLEMENT D'EXAMEN DE LA FORMATION CAFDES

M. ROLLET : Contrairement à ce qui est mentionné sur l'ordre du jour, nous n'aurons pas à exprimer un avis aujourd'hui. Cette formalité obligatoire aura lieu à notre prochaine réunion du mois de juin. Nous avons découvert un peu tardivement qu'il y avait lieu de procéder à quelques amendements mineurs. Le texte qui va vous être présenté dans ses grandes lignes avec quasiment la totalité de ses dispositions est celui qui sera soumis au vote. Néanmoins, nous voulons garder un délai pour mettre au point, en liaison avec la Direction générale de l'action sociale, les quelques amendements qu'il convient d'apporter pour tenir compte de contraintes que nous n'avons peut-être pas suffisamment perçues. Je propose que l'on vous présente le projet de modification de cet examen, en vous signalant au passage les points qui risquent de faire l'objet d'une modification. Le vote aura lieu à la prochaine réunion.

M. GILBON : Je suis responsable de la formation des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux du secteur public (D3S) ainsi que du secteur privé associatif pour le CAFDES. Je commencerai par un rapide rappel sur la formation CAFDES. Comme l'a évoqué François-Xavier Schwyer dans sa présentation, c'est l'une des formations diplômantes les plus anciennes de l'École. Aujourd'hui, c'est un diplôme d'Etat délivré par le directeur de l'École des hautes études en santé publique au nom du ministre chargé des affaires sociales. Cette formation a fait l'objet d'une réforme en avril 2007 visant à inscrire cette formation dans le cadre de l'espace européen de l'enseignement supérieur. À cette occasion, une refonte totale de la formation et de l'examen a été opérée. L'autre objectif majeur de la réforme était de rendre accessible ce diplôme par la VAE (validation des acquis et de l'expérience), comme l'ensemble des autres diplômes d'Etat du secteur social et médico-social. Nous avons donc été amenés à travailler en lien avec les vingt-trois établissements "agrés" pour délivrer la formation CAFDES sur l'ensemble du territoire métropolitain et dans les DOM, puisqu'il existe un établissement sur l'île de La Réunion.

La réforme de 2007 a refondé la formation CAFDES en quatre domaines de formation qui comprennent des unités d'enseignement. Pour valider le CAFDES, il convient de valider

chaque domaine de formation avec une moyenne de 10/20 entre les différentes unités d'enseignement qui compose chacun de ces domaines. L'ensemble des unités d'enseignement fait également l'objet de la délivrance d'ECTS puisque les domaines ont été à peu près construits et programmés sur une semestrialisation. Nous sommes vraiment dans la mise en oeuvre du dispositif LMD pour le CAFDES.

En accord avec les établissements de formation, nous avons élaboré un projet de règlement d'examen qui devait être intégré à une convention signée entre chaque établissement et le directeur de l'EHESP. Cette signature n'a eu lieu qu'en octobre 2008, après un certain nombre de "tergiversations" qui ont duré un an. Nous avons alors été en mesure de retravailler très précisément avec les établissements de formation sur ce règlement d'examen. À la lecture du premier règlement que nous avons élaboré, nous nous sommes rendu compte que nous avons mis l'obligation d'obtenir la moyenne de 10/20 pour le domaine de formation avec l'épreuve de certification du mémoire, ce qui était contradictoire avec le texte réglementaire et nous souhaitons revenir sur cette disposition. Nous avons également souhaité préciser, ce qui n'était pas le cas dans la première mouture du règlement d'examen, le nombre d'ECTS qui se rapportait à chaque unité d'enseignement.

Voilà pour la teneur du document qui vous a été transmis. Je vais passer la parole à Mme Debaux car, entre temps, le contexte a connu une évolution que nous n'avons pas pu réellement prendre en compte.

Mme DEBAUX : Je vous remercie pour la parfaite présentation de l'architecture du CAFDES qui est un diplôme d'Etat délivré par l'École. Le document présenté nécessite deux observations. La première concerne la proposition par l'École d'introduire une note éliminatoire dans le domaine des compétences du CAFDES. Ce qui n'est pas possible dans la mesure où ce n'est pas prévu par la réglementation, ni par le décret d'avril 2007 ni par l'arrêté de juin 2007. À l'exception de cette note éliminatoire, l'architecture du CAFDES est complètement respectée. L'ensemble des diplômes de travail social d'Etat a été entièrement revu et il n'y a plus aucune note éliminatoire. C'est pourquoi cela posera un problème de l'introduire pour le CAFDES. Ce point sera rapidement solutionné pour la présentation du document au mois de juin.

Le deuxième point porte sur l'attribution des ECTS. Je salue là aussi l'École pour le travail accompli avec ces écoles de formation et avoir abouti à la signature d'une convention, ainsi que pour l'attribution des ECTS, travail complexe et très précis à mener. Cela fait aussi partie d'une politique qui recouvre l'ensemble des diplômes de travail social. Je souhaitais vous informer qu'un rapport sur les ECTS a été présenté par la DGAS à la CPC (commission consultative des professionnels en travail social). Parmi un certain nombre de dispositifs, il a été présenté la mise en place courant 2009 d'un groupe de travail pour la répartition des ECTS pour chacun des 14 diplômes de travail social (dont le CAFDES), toujours en lien avec la convention. Ce groupe de travail peut tout à fait s'articuler avec la convention signée entre l'École et les établissements de formation. Il faut simplement veiller que cette dernière soit au courant des travaux qui seront menés dans ce groupe de travail pour qu'elle ne se retrouve pas en porte-à-faux avec les maquettes qui seront construites, par diplôme et par répartition des ECTS. Bien évidemment, le CAFDES en faisant partie, l'École doit être associée à ce travail pour pouvoir proposer une maquette nationale aux établissements de formation, lesquels, conformément à la convention, pourront travailler les ECTS au niveau des unités d'enseignement.

Ces deux points à revoir sont tout à fait résolubles et nous nous retrouverons au mois de juin pour le vérifier.

M. ROSENBLATT : La DGAS trouve-t-elle que le texte est trop sévère ou pas assez par rapport aux textes actuels ? D'autre part, cela entraîne-t-il un décalage par rapport à la délivrance du CAFDES du prochain tour ?

Mme DEBAUX : Je vais pouvoir répondre sur le premier point. L'introduction d'une note éliminatoire existait dans un dispositif antérieur et a été supprimée lors de la réingénierie de

l'ensemble des diplômés. Le système antérieur étant très complexe et rapidement bloquant, la philosophie de cette réingénierie était d'apporter davantage de souplesse et de facilité, d'où la suppression de la note éliminatoire.

M. GILBON : Sur le deuxième point, cela n'aura aucune incidence sur les examens qui auront normalement lieu. Il n'y a pas d'inquiétude à avoir sur la tenue des épreuves et pour les candidats. Et nous tiendrons informés les centres de formation de l'avancée de nos réflexions.

M. ROSENBLATT : J'ai bien compris que ce n'était pas bloquant mais cela signifie que la prochaine sortie se fera sous le régime actuel non pas sous celui-ci.

M. GILBON : Non, puisque nous délibérerons au mois de juin prochain et la sortie est prévue pour fin novembre.

M. ROLLET : Avez-vous d'autres questions sur le CAFDES en général ? D'ailleurs, comme nous n'avons pas à exprimer un avis aujourd'hui, c'est l'occasion d'examiner un dossier qui se rapporte à une formation originale et importante pour l'École.

M. GILBON : Pour donner plus de précisions, nous avons 600 stagiaires répartis sur les 23 centres de formation régionalisés (sans les D3S). C'est une formation qui se déroule sur 1 100 heures, pendant deux ans et demi, à raison d'une semaine par mois. Les sélections se sont déroulées au cours du mois de mars dans les différents établissements de formation et, a priori, nous aurons le même nombre d'entrants en juin et septembre 2009, soit environ 350 nouveaux stagiaires.

Sur la validation des acquis et de l'expérience que nous avons commencée à mettre en oeuvre en 2008, nous en sommes à 3 300 demandes de livret 1 pour le CAFDES et avons déjà traité 1 300 retours. Ces 1 300 livrets 1 sont recevables à 95 %. Deux jurys se sont déjà tenus, l'un en décembre et l'autre en février, le prochain aura lieu au mois de mai. Sur les deux premiers jurys, il y a eu 150 livret 2, il a été attribué 38 diplômes complets, 53 diplômes partiels, avec un, deux ou trois domaines de compétences, pour le reste il s'agissait d'une non-validation complète. L'activité sur le champ VAE est tout à fait importante, cela fonctionne plutôt bien. C'est pourquoi je disais ce matin que le CAFDES reste le diplôme de référence pour devenir directeur d'établissement social ou médico-social dans le champ du secteur associatif.

M. HODGES : Au sujet des notes éliminatoires qui traduisent un échec, j'aimerais savoir s'il existe un processus ou une politique visant à aider les étudiants en difficulté afin qu'ils s'améliorent ou reprennent des cours ?

M. POURRIERE : Il existe quelques épreuves de rattrapage sur la formation statutaire. C'est quelque chose que l'on retrouve sur les formations diplômantes. Beaucoup plus globalement, nous essayons d'éviter les notes éliminatoires par un dispositif d'accompagnement dans le cadre de la personnalisation des parcours de formation, qui permet d'accompagner les stagiaires pour éviter toute catastrophe. Le dispositif fonctionne très bien. C'est aussi le cas dans le cadre de la préparation aux concours. Le dispositif que nous avons mis en place pour le mémoire, par exemple, est ainsi très bien balisé ; nous avons très peu de notes éliminatoires. De façon générale, nous offrons la possibilité de repasser les épreuves et d'accompagner.

M. JOURDAIN : Une remarque sur les coefficients et sur l'évaluation. En regardant les contenus, les textes accordent relativement peu d'importance à la connaissance des populations et des problématiques, par exemple, il a été question de l'enfance ce matin. Par le jeu des coefficients, ne pourrait-on pas ré-équilibrer ces aspects.

M. GILBON : Cette remarque est intéressante car nous avons eu ces discussions lors du travail avec la DGAS sur la réforme 2007 avec les établissements de formation et les milieux professionnels. Effectivement, on notait que dans le cadre du nouveau dispositif, on ne mettait pas assez l'accent sur les politiques publiques et les populations. De notre point de

vue, c'est-à-dire celui des établissements de formation et le nôtre, c'est quelque chose qui doit se traiter principalement autour du mémoire de fin de formation. L'idée est de recentrer la question des politiques publiques et des populations autour de la construction et la production de mémoire de fin de formation.

M. JOURDAIN : Le fait de donner un peu moins d'importance au mémoire affaiblit un peu ce positionnement.

M. GILBON : Je ne suis pas d'accord : le mémoire relève du premier domaine de formation, cela représente quasiment 70 % de la note de validation. Un candidat qui sera plus que moyen sur l'épreuve de mémoire aura beaucoup de mal à valider son domaine de formation 1 et par là même le CAFDES.

M. ROLLET : Je pense qu'il n'y a pas d'autres demandes d'information. Nous nous retrouverons donc au mois de juin avec un texte légèrement amendé sur lequel nous aurons à émettre un avis.

4. INTEGRATION DE NOUVEAUX MODULES "STRATEGIES DE CONTROLE DU TABAGISME", DANS LE CADRE DU MPH (AVIS)

M. FLAHAULT : Avant de passer la parole à Denis Zmirou qui va nous présenter ces modules, je voulais dire à quel point nous avons considéré que l'importance de la formation à la lutte contre la fumée du tabac, qui est l'une des premières causes de morbi-mortalité dans notre pays. En termes de mortalité, la bronchite chronique obstructive vient juste après les cancers (dont le cancer du poumon est la première cause de mortalité parmi eux), l'infarctus du myocarde et l'accident vasculaire cérébral. Les conséquences du tabac représente un problème majeur de santé publique et il nous paraissait important d'avoir un module sur le tabagisme dans le master international de santé publique (MPH). Et il y avait aussi à Nancy l'un des meilleurs experts français de la lutte contre le tabagisme, le Professeur Yves Martinet.

M. ZMIROU : Quelques mots de cadrage pour rappeler des éléments relatifs au MPH dans lequel s'inscrit cette proposition de master international de santé publique, qui est sa dénomination française même s'il est enseigné en anglais sur le site de Paris ou pour quelques modules ici à Rennes.

Nous sommes bientôt au terme de la première année de cette formation. Nous avons quasiment fait le plein pour le M1 avec 19 étudiants auxquels sont associés 6 étudiants pour l'*Executive Health MBA*. Nous avons préféré sélectionner un nombre restreint parmi les bons candidats que nous avons reçus en M2 afin de tester cet enseignement, soit 10 étudiants. Pour la seconde année de cette formation 2009/2010, la période de dépôt des candidatures s'achève officiellement la semaine prochaine. Entre 400 et 600 consultations du site Internet ont lieu chaque semaine depuis un mois et demi, je ne peux pas vous dire encore combien nous aurons finalement de candidats. L'année dernière, c'est au cours de la dernière semaine que nous avons reçu 80 % des dossiers définitifs. Nous espérons en avoir un grand nombre permettant de procéder à une sélection draconienne, de très bons candidats que nous admettrons en M1 et M2.

Pour cette année, notre objectif est de l'ordre de 25 candidats en M1 et jusqu'à 35 en M2). Nous avons une autorisation pour 40 en habilitation, en M1 comme en M2, mais nous préférons prendre un plus petit nombre en M1, je pourrai vous donner des explications si vous le souhaitez.

Ce dont je vais vous parler ne concerne que le M2. Dans ce contexte, les cinq parcours disciplinaires correspondent aux prescriptions du CEPH (*Council on Education for Public Health*), ceci se traduit par un tronc commun de cinq semaines (une semaine pour chacun des parcours), deux modules optionnels de Mineur et trois modules optionnels de Majeur. Un étudiant doit prendre chacun de ces modules sur une semaine, plus deux modules

interdisciplinaires, l'un au début et l'autre à la fin, pour assurer la cohérence, l'intégration dans l'ensemble de la formation.

Voici un an, des contacts avaient été pris à l'initiative du président du Comité national contre le tabagisme, le professeur Yves Martinet, qui est l'un de mes collègues à l'université de Nancy, patron du département de pneumologie. Il m'avait contacté ainsi qu'Antoine Flahault au titre du président du Comité national contre le tabagisme. Il très impliqué dans les organismes internationaux en la matière et très désireux d'offrir une possibilité de formation aux professionnels de santé publique, aux cadres, permettant de mettre en œuvre aux plans français et international la convention-cadre de l'OMS dans la conduite des politiques de maîtrise du tabagisme. Cette convention-cadre adoptée par l'OMS invite les États membres à développer toute une série de politiques publiques : maîtrise des produits, des consommations, du marché, objets majeurs de santé publique. Il s'agit de comprendre les enjeux, les facteurs de dépendance, les modalités de mise en œuvre de ces politiques. C'est ce que proposent ces trois nouveaux modules, un en Mineur et deux en Majeur.

Sans entrer dans le détail, le contenu du premier Mineur porte sur la raison pour laquelle cela constitue un problème et pourquoi il faut faire face à ce grand problème de santé publique. Avec le Majeur 1, il s'agit de voir en quoi consiste la convention-cadre, quelles sont ses modalités, ses acteurs et l'expérience de la mise en œuvre dans certains pays (facteurs de réussites et d'échecs) afin de former des professionnels aptes aux niveaux national ou international, mais surtout territorial pour mettre en œuvre les dispositions de cette convention. Le troisième module (Majeur 2) consiste à confronter ceux qui ont suivi le Majeur 1 à des études de cas, au travail de terrain, à la mise en œuvre plus concrète des principes de la convention.

Voilà la nature de cette proposition qui était quasiment bouclée à l'automne dernier. Nous avons imaginé l'inscrire à l'ordre du jour du Conseil des formations en automne mais notre collègue n'ayant pu finaliser son dossier, nous l'avons reporté à ce jour afin qu'il puisse être appliqué dès la rentrée 2009/2010.

M. FLAHAULT : L'ensemble de ces modules du MPH et d'ailleurs de beaucoup de modules des autres masters est accessible à la formation continue, j'allais dire par appartement. C'est-à-dire qu'il est tout à fait possible d'imaginer que des professionnels en cours d'exercice puissent être intéressés par tel ou tel module. Si certains sont en anglais, d'autres sont en français et entièrement accessibles à la formation continue. Ils sont d'un très grand intérêt. Nous avons un peu regretté, par manque de « marketing » de notre part, de ne pas avoir fait davantage le plein, avec ces publics complémentaires, dans nos différents modules la première année. Ils auraient probablement suscité l'intérêt d'un certain nombre de personnes. C'est une petite page de publicité que je me permets de vous faire.

M. VALLERON : Un module de ce genre pourrait-il être ouvert comme enseignement doctoral pour quelques volontaires ?

M. ZMIROU : C'est une bonne remarque qui ne porte d'ailleurs pas que sur ces modules car la politique est plus large. C'est le cas pour certains des modules de Majeur en épidémiologie, et il reste à Kashayar Pakdaman de finaliser le contenu des modules de biostatistique. En épidémiologie, cela a été offert cette année à certains étudiants dans le cadre de l'école doctorale en réseau, qui a d'ailleurs bénéficié d'un très vif succès. C'est en tout cas vrai pour l'ensemble des parcours et pas seulement en épidémiologie ou biostatistiques, les Majeurs en particulier sont tout à fait accessibles. Toutefois, il faut le faire de manière mesurée car nous ne voulons pas introduire une distorsion dans le niveau auquel respectivement les étudiants du master et les doctorants se situent. Lorsqu'il y a deux ou trois doctorants au sein d'une promotion de dix, c'est très bien, mais s'il y a dix doctorants pour deux étudiants MPH, c'est plus déséquilibré.

M. FLAHAULT : Nous ne souhaitons pas faire de profits particuliers mais ouvrir à la formation continue permet de rééquilibrer un peu le coût de l'ensemble de cette formation. En l'ouvrant à la formation doctorale, nous souhaitons en revanche que ces formations

soient totalement gratuites au doctorants inscrits au réseau doctoral, ainsi qu'aux doctorants des écoles doctorales partenaires qui ouvrent généreusement leurs laboratoires aux doctorants du réseau. Pour cela, nous sommes obligés d'avoir recours à des *numerus clausus*, c'est-à-dire que l'on n'ouvrira qu'un nombre limité de places par module. Jusqu'à présent, nous ne pouvions pas faire de simulations car nous n'avions pas les coûts exacts du MPH. Ce sera chose faite dès la fin de l'année universitaire. Nous rechercherons alors un panachage équilibré entre la formation permanente et une ouverture pour chacun des modules aux différentes écoles doctorales, bien sûr pour les doctorants du réseau mais aussi pour les doctorants d'écoles du réseau. En revanche, les doctorants des écoles qui ne sont pas du réseau seront invités à s'inscrire dans le cadre de la formation permanente.

M. ROLLET : Si vous n'avez pas d'autres questions, je propose de passer au vote du Conseil.

(Il est procédé au vote à main levée.)

L'intégration des nouveaux modules au MPH est adoptée à l'unanimité. (avis n°03/2009/4)

5. TRANSFORMATION DE DEUX CERTIFICATS (PMSI ET EHPAD) EN DIPLOMES ETABLISSEMENT (AVIS)

M. FLAHAULT : Je passe la parole à Laurence Malpot, notre responsable de la formation tout au long de la vie. Elle pourrait peut-être en profiter pour faire un petit chapeau sur la politique en matière de certificats dans l'École.

Mme MALPOT : Nous avons souhaité soumettre à votre avis l'évolution de deux certificats en diplômes d'établissement, les certificats « Expertise PMSI » et « Diriger un EHPAD dans le respect du droit des usagers ». Pour vous présenter cette proposition, je suis accompagnée du docteur Philippon qui est le coordinateur pédagogique du certificat PMSI, Karine Lefeuvre-Darnajou me demande d'excuser son absence.

Le premier point concerne la politique en matière de certificats qui sont des programmes de formation ouverts à la formation continue d'une durée générale de 120 heures au minimum, mais il est possible de monter jusqu'à 180 heures. Ces programmes ont été lancés en 2006 par mon prédécesseur, Michel Louazel. Le catalogue de formation continue présente 16 certificats qui portent sur les différentes thématiques sur lesquelles travaille l'École, aussi bien le management que la gestion des établissements et services. Des certificats ont été lancés cette année sur l'environnement, les risques épidémiologiques, les politiques de santé et l'inspection. L'objectif est de répondre à la demande des participants de formation continue en termes de contenus et, surtout, d'avoir une progression sur une durée relativement longue. Les 120 heures sont en général organisées en cinq ou six semaines sur une ou deux années.

Sachant qu'un certificat, à terme, est l'attestation que les participants ont suivi ce parcours de formation et ont satisfait aux épreuves de validation. Pour chaque certificat, nous avons mis en place des épreuves de validation qui peuvent être, soit la rédaction de la soutenance d'un mémoire et sa présentation devant un jury, soit des épreuves sur table, comme c'est le cas pour le certificat « Expertise PMSI ».

En 2008, nous avons certifié plus de 100 personnes, avec 71 certificats en cours. On peut dire que le processus fonctionne bien et que nous accueillons des publics vraiment diversifiés : directeurs d'établissement hospitalier, d'établissements sociaux et médico-sociaux, et des personnes issues du secteur privé associatif. Nous accueillons aussi des IASS en formation d'adaptation à l'emploi ainsi que des MISP. Je pense que la diversité du public nous permet de répondre à la demande.

Il existe une certaine attente concernant ces certificats qui ne sont pas des diplômes. Les personnes qui ont obtenu le certificat peuvent le faire figurer sur leur CV, en parler dans leur parcours professionnel faisant valoir qu'elles ont suivi les formations. Le certificat atteste

qu'elles ont satisfait aux épreuves mais elles n'ont pas le titre qui donne lieu à une reconnaissance universitaire. Or, aujourd'hui, l'École est en mesure de proposer des diplômes d'établissement plutôt que des certificats aux gens qui suivent ces formations.

Nous vous présentons donc la transformation de ces certificats pour deux raisons. C'est d'abord une question de calendrier car nous travaillons actuellement au catalogue de formation continue 2010 et nous aurions souhaité pouvoir y faire apparaître ces diplômes. Cela nécessite de vous soumettre le projet aujourd'hui afin qu'il soit soumis au Conseil d'administration du 2 avril. Deuxièmement, ces deux certificats sont pour nous les plus représentatifs et, surtout, si nous ne le faisons pas maintenant, nous risquons de perdre des participants et de voir la fréquentation baisser car il existe des programmes concurrents, notamment diplômants. Il nous a semblé vraiment important de capitaliser sur ce qui avait été monté. Dernier élément : les deux programmes présentés ici existent, fonctionnent, les taux de satisfaction sont de 98 % pour le PMSI qui est bien rôdé, et au-delà de 80 % pour les EHPAD. Sachant que nous travaillons en continu pour améliorer les programmes et augmenter ce taux de satisfaction.

Voilà pour le cadrage général, Jean-François Philippon souhaite peut-être compléter.

M. PHILIPPON : Ce certificat existe depuis trois ans, j'ai actuellement 98 certifiés qui s'étalent en 10 ou 11 les deux premières années et 17 l'année dernière. Dans ces certificats, la majorité des inscriptions regroupe des médecins à hauteur de 48 % qui sont ou vont devenir DIM. Une part de médecins appartient à ce que l'on appelait autrefois des tutelles, c'est-à-dire des médecins inspecteurs ou d'assurance maladie. Le reste du public est constitué de directeurs ou ce qu'on appelle les TIM (techniciens d'information médicale). Il ne faut pas penser que les TIM ne sont que des secrétaires médicales qui ont évolué au niveau de secrétaires aptes à faire du PMSI. Nous avons en fait trois niveaux de TIM, le dernier niveau est constitué de TIM statisticiens ou informaticiens, donc de niveau master général. Ils forment le reliquat des personnes suivant le PMSI : des TIM, quelques directeurs, quelques administratifs des DRASS, DDASS et des ARH ou de l'assurance maladie.

Ce certificat PMSI est formé de 9 modules dont 8 sont obligatoires parmi lesquels il faut choisir 3 optionnels. Bien entendu, les participants peuvent suivre l'intégralité des 9 modules mais l'examen ne porte que sur la validation de 8 modules. Ces modules regroupent 168 heures de travail en présentiel plus 168 heures de travail en *e-learning*. C'est une formation que j'ai mise en place depuis trois ans et qui démarre de façon beaucoup plus coordonnée cette année avec des modules d'*e-learning* paramétrables en termes d'exercices à faire. Voilà grosso modo pour l'organisation de ce certificat.

Il faut savoir que nous avons toujours des listes d'attente pour ces certificats, en espérant que cela se poursuive dans l'avenir. C'est également le début de la transformation du certificat en diplôme d'établissement. Actuellement, ce marché qui était peu exploré par les autres prestataires de formation commence à l'être. Beaucoup d'entre eux se sont rendu compte d'une demande pour le PMSI -nous verrons tout à l'heure pourquoi- et commencent à bâtir des formations proposant des formations diplômantes (licence ou master) ce que ne fait pas encore l'EHESP.

Nous espérons avoir toujours des personnes sur liste d'attente mais il faut savoir que nous avons 50 % de plus de demandes que de possibilités d'acceptation de candidats sur certains modules. Je pense particulièrement à des modules quasiment spécifiques de cette formation : module d'extraction et d'analyse des bases de données PMSI, qui n'existe pas ailleurs ; module d'analyse par des systèmes d'information géographique du PMSI, qui n'existe pas non plus ailleurs que dans ce certificat de l'EHESP.

Pourquoi ce certificat est-il très recherché et la concurrence se positionne-t-elle sur cette formation PMSI et bases de données sanitaires ? Vous savez que la T2A est entrée en vigueur depuis plusieurs années et que les établissements sont beaucoup plus sensibles à ses résultats qui sont, en quelque sorte, le nerf de la guerre : cela permet de facturer les séjours aux actes et aux actions réalisés dans ces établissements. Pour avoir une T2A

rentable financièrement, il faut avoir un PMSI bien codé, il faut donc former les participants à ce codage. Le premier vivier de clients potentiels à ce certificat est représenté par les structures hospitalières publiques et privées qui cherchent à améliorer le codage PMSI et, de ce fait, la rentabilité de la T2A. Mais le PMSI ne se limite pas à la T2A pour les établissements hospitaliers, c'est aussi une façon d'examiner et d'analyser son positionnement dans le territoire dans lequel on se situe par rapport à ses concurrents. Prenons un exemple très précis : je suis un établissement hospitalier, je constate que je fais beaucoup de diagnostics sur la cancérologie mais que je perds ces clients en termes thérapeutiques malgré mon offre de radiothérapie. Je vais analyser les bases PMSI régionales ou nationales et je vais voir où passent ces clients qui sont partis à la concurrence et pourquoi.

Ne pensez pas que le PMSI ne recouvre qu'un problème financier ; le fait de savoir que je perds des clients sur le plan thérapeutique en cancérologie peut m'indiquer que si les clients partent ailleurs, c'est que j'ai peut-être un problème de qualité dans mon établissement. Le PMSI est donc également une analyse de la qualité de ce qui se fait dans mon établissement.

Voici donc pour le premier vivier de clientèle. Nous avons aussi ce que nous appelons nos tutelles, c'est-à-dire ce qui va devenir les ARS. C'est aussi un potentiel de clientèle absolument extraordinaire car elles ont d'ores et déjà besoin de personnes connaissant le PMSI. Je ne parle pas des projets des ARS car il en existe beaucoup, entre autres un projet Diamant sur le système d'information des ARS qui est en train de se mettre en place et qui va permettre de faire l'adéquation entre le PMSI et l'aspect financier des EPRD des établissements. Pour analyser ces résultats et ces tableaux de bord du projet Diamant, il faudra bien entendu connaître le PMSI.

Je finirai avec le troisième groupe de clients potentiels : des organismes de recherche INVS ou prestataires de service privés. Bien entendu, au tout début, et vous êtes peut-être restés sur cette idée, le PMSI avait très mauvaise réputation en termes de base de données sanitaires. On disait que les données étaient de mauvaises qualités, que l'on ne pouvait rien en faire sur le plan épidémiologique, etc. Mais il a énormément évolué depuis. Les organismes de recherche commencent à s'en rendre compte et sont demandeurs de formations d'extraction de bases de données PMSI pour alimenter leurs recherches.

M. FLAHAULT : Jean-François Philippon est médecin et professeur d'informatique médicale à l'École des hautes études en santé publique dans le département de biostatistiques et des sciences de l'information. Jean-François Philippon est le directeur adjoint de ce département.

M. VALLERON : Avez-vous un projet 100 % *e-learning* ? Comme vous le dites, le potentiel de « clients » est important mais ils sont dispersés et le présentiel n'est pas toujours facile. Comme vous avez déjà 50 % d'expérience *e-learning* dans votre offre d'enseignement, serait-il possible de faire 100 % ? Par ailleurs, n'existe-t-il pas un diplôme d'université à Rennes fait par Pierre Le Beux autour de quelque chose de ce genre.

M. PHILIPPON : Le *e-learning* est effectivement l'avenir et nous y avons travaillé dans cette optique. Mais nous voulions d'abord qu'il soit fonctionnel. Il pourra alors devenir un programme autonome. En ce qui concerne Pierre Le Beux, ce qu'il fait est beaucoup plus technique et informatique. L'une des dernières promotions était formée à 90 % d'ingénieurs informaticiens qui voulaient avoir une tonalité médicale dans le même cursus. La proportion des médecins dans le diplôme que propose Pierre Le Beux est bien descendue. C'est peut-être un choix ou une contrainte pour les médecins qui n'ont pas toujours le temps de passer un ou deux ans pour faire un master (M2), mais qui s'y retrouvent avec une formation plus légère comme celle que nous proposons ici, surtout si on la fait en deux ans.

M. VALLERON : Sans forcément dire que c'est nécessaire, comme cela se fait à Rennes et qu'il y a des complémentarités à mettre en place, on pourrait imaginer une collaboration ? Mais peut-être ne faut-il pas au contraire parce que c'est mieux comme cela. Mais la

question se pose lorsqu'on est de l'extérieur par rapport à l'axe car on a l'impression que les deux sont assez proches.

M. FLAHAULT : Je me permets de répondre et Jean-François pourra compléter. Nous avons de très bonnes relations avec Pierre Le Beux. La Professeure Anita Burgun, son élève, dirige une nouvelle unité INSERM qui a été créée dans le champ de l'informatique médicale. Par ailleurs, ils viennent de demander l'habilitation de leur maquette. Aujourd'hui, les liens se sont beaucoup rapprochés avec Rennes I pour l'informatique médicale mais aussi pour ce que va devenir la santé publique puisque M. Chaperon est parti à la retraite de manière anticipée. Nous sommes donc très associés à leur politique de restructuration . C'est tout à fait dans l'air du temps de penser à une cohabilitation avec Rennes 1 autour d'un master d'informatique médicale, si c'est le sens de ta question.

M. VALLERON : Oui, je pense qu'il y a une synergie à trouver.

M. FLAHAULT : Il faut un partage de compétences, comme toujours avec une cohabilitation, et voir ce que chacun apporte dans le panier.

M. HODGES : J'ai un petit commentaire, j'ai cherché partout dans ce document ce que signifient PMSI et EHPAD. Je n'ai rien trouvé.

Mme MALPOT : EHPAD signifie Établissement d'hébergement des personnes âgées dépendantes et PMSI, programme médicalisé des systèmes d'information. Nous vous prions de nous excuser pour cet usage d'acronymes.

M. HODGES : Ma remarque est liée avec l'objectif d'ouverture sur le monde pour attirer des étudiants à l'École.

M. ROSENBLATT : Ce qui concerne le PMSI est intéressant, important, pertinent, stratégique, opérationnel et réussi, mais je ne comprends pas le titre « Executive PMSI ». Je ne sais pas si c'est du français ou de l'anglais. Je crois comprendre que c'est une synthèse des deux, c'est-à-dire du franglais, et donc c'est encore pire. J'ai vraiment une réserve ou une interrogation car je trouve que c'est moyennement heureux, et je ne sais pas exactement la raison de ce titre.

Mme MALPOT : C'est un coût marketing ! Le certificat s'appelle « Expertise PMSI » et l'appellation du diplôme « Executive PMSI » est soumise à votre avis. Nous en avons discuté avec Antoine Flahault et Jean-François Philippon. L'idée, que je pense est importante, était de travailler sur les mots clés pour apparaître dans Google dans les premiers. Peut-être qu'Executive PMSI ne correspond pas mais cette réflexion était derrière, de même pour EHPAD.

M. ROSENBLATT : Voilà une réponse intéressante.

M. PHILIPPON : L'avantage de ce mot est d'attirer l'attention. Lorsqu'on fait des recherches pour voir les informations sur le PMSI et que l'on tombe sur Executive PMSI, on va voir ce à quoi cela renvoie.

M. ROSENBLATT : Ou bien on zappe ! Je ne trouve pas l'intitulé très « sexy ».

M. ROLLET : Nous allons passer au diplôme suivant. Je veux juste noter au passage que nous avons eu une discussion ce matin sur les publics, notamment l'ouverture au secteur privé. J'ignore dans quelles proportions ils sont, mais j'observe que parmi les publics qui fréquentent cette formation, certains sont du secteur privé.

M. PHILIPPON : Tout à fait, c'est un nombre non négligeable.

M. ROLLET : C'est un élément de réponse : c'est possible et cela existe. Ce n'est pas non plus la panacée mais je faisais cette remarque en référence à la discussion de ce matin.

M. POMMERET : Pourquoi transforme-t-on un certificat en diplôme d'établissement et pourquoi les présenter séparément puisqu'il y en a seize ? Si l'on nous en présente deux par

Conseil, faudra-t-il tenir huit Conseils pour transformer l'ensemble des certificats en diplômes ? J'aimerais savoir ce qui conduit à les présenter ainsi.

Mme MALPOT : La première raison est d'ordre pratique. Je suis arrivée récemment et, comme on le disait hier, l'École est en train d'acquérir une culture du diplôme, ce qui a requis un temps d'interrogation. Avec Jean-François Philippon, Karine Lefevre-Darnajou et les autres coordinateurs pédagogiques des diplômes, nous nous sommes demandés ce que nous allions en faire : des diplômes d'établissement, les garder tels que en les intégrant dans un master ou encore en y ajoutant du fond et en faire un mastère/master ou se raccrocher à un diplôme existant par ailleurs en disant que l'on apporterait des heures d'enseignements faits à Rennes ou ailleurs.

Une autre réflexion qui nous a tenus pendant quatre mois était de savoir s'il fallait vous soumettre les 16 certificats en même temps, en réfléchissant par typologie de programme, 120 heures etc., ou en fonction des publics et de leurs attentes. Je pense que cela a plus de sens de vous les présenter un par un, quitte à prendre le temps, mais il faut que chacun soit motivé, réfléchi, travaillé pour ne pas simplement boucler en disant que ce sont automatiquement des diplômes d'établissement.

Pour rebondir sur le point, vous avez peut-être vu au catalogue qu'un certain nombre de certificats en finances, RH, achats publics, sont extrêmement proches de ce qui est délivré en spécialisation directeur d'hôpital. Je souhaite y aller prudemment car cela a du sens vis-à-vis de la formation initiale. Nous y allons peut-être lentement, mais nous réfléchissons. C'est pourquoi tout n'est pas présenté ici.

M. ROLLET : Nous avons été jusqu'ici un peu gavés, nous devons avaler des dossiers à la chaîne, cela change. Certains trouvaient d'ailleurs que cela allait trop vite.

Mme PLAISANT : Je voudrais revenir sur le titre car je trouve que nous y sommes passés un peu rapidement. Google n'est pas pour moi un argument, d'autant que d'après ce que je sais, le fait d'apparaître en premier sur Google est aussi lié à la fréquence de consultations.

M. POMMERET : Ou à l'argent que l'on y met !

Mme PLAISANT : Je ne serais pas choquée que le certificat s'appelle simplement PMSI.

M. FLAHAULT : C'est un sujet de forme, c'est peut-être une blague en fait. L'informatique médicale ne fait pas beaucoup rire, pourtant nous avons un professeur qui nous a fait rire tout à l'heure par son engouement ; et ce titre vous interpelle. Nous nous inscrivons vraiment ici dans la formation continue très compétitive et concurrentielle et il faut peut-être accepter que c'est du domaine de l'École que de chercher les moyens pour être concurrentielle et compétitive. Nous ne sommes pas dans de la formation statutaire, ni dans du décret ou de l'arrêté, nous pouvons nous permettre de la fantaisie. Je pense cependant à vous écouter que le président du Conseil d'administration, qui n'aime pas non plus les anglicismes mélangés au français ne nous passera pas non plus cette blague. Nous la défendons comme telle et nous ne nous y accrocherons pas plus que cela.

Mme MALPOT : Le certificat s'appelait précédemment certificat PMSI et j'ai demandé qu'on l'appelle Expertise PMSI. Je pousse peut-être un peu loin mais, l'idée était de traduire que vous sortez de ce certificat avec un métier. Pour moi, être DIM ou même au niveau TIM est un vrai métier, avec des référentiels de compétences et connaissances. C'est l'objectif du parcours long de formation continue.

M. VALLERON : On pourrait faire plus court en mettant « Expert PMSI » par exemple. C'est à la fois anglais et français.

M. ROLLET : On n'est pas obligé d'ajouter un mot anglais, « Expert PMSI » peut être compris par un Anglais aussi. C'est peut-être une solution.

M. VALLERON : Pourquoi ne pas laisser cela ouvert et demander aux promotions ce qu'elles auraient préféré avoir sur leur diplôme, Executive ou Expert ?

M. PHILIPPON : C'est une très bonne idée.

M. VALLERON : Ce peut être fait d'ici le Conseil d'administration. Vous envoyez un courriel pour voir comment les gens réagissent, s'ils se disent révoltés ou ravis à l'idée de s'appeler « Expert PMSI », la question est réglée.

M. PHILIPPON : Tout à fait d'accord.

M. ROSENBLATT : Pas tout à fait, excusez-moi, sinon il n'y a qu'à le faire pour tout et nous pouvons rentrer chez nous ! Il faut aussi prendre nos responsabilités.

M. ROLLET : Nous allons demander l'avis d'un anglophone.

M. HODGES : Je trouve le dossier excellent. En tant qu'anglophone, il est très facile de comprendre que si le cours est en anglais, le titre l'est aussi, et si le cours est en français, le titre l'est aussi. Je pense que cette politique est très claire pour un étranger qui peut voir cela rapidement. Le français risque de compliquer les choses.

M. FLAHAULT : Voilà qui plaide pour « Expert PMSI » !

M. ROLLET : Y a-t-il des avis opposés à la création de ce diplôme « Expert PMSI » ? (*Il n'y en a pas.*) Nous allons passer au second certificat.

Mme MALPOT : Je représente ici Karine Lefevre-Darnajou, enseignant-chercheur au département des sciences humaines, sociales et des comportements de santé), qui est la coordinatrice pédagogique du certificat « Diriger un EHPAD dans le respect du droit des usagers ». Le certificat a été lancé au catalogue de l'année 2009 sous l'appellation de certificat. Il faut savoir que les modules qui le composent existent depuis au moins trois ou quatre ans. Nous avons fait le choix de le transformer en certificat en analysant le parcours des personnes qui venaient suivre ces formations. Je ne suis pas en mesure de vous annoncer combien nous avons certifié de personnes puisque le certificat n'a été lancé que cette année. En revanche, je suis en mesure de vous dire qu'au moins 50 % des stagiaires sont venues à trois formations du certificat. Il nous a donc semblé important d'y donner du sens. Je suis aussi en mesure de vous dire que nous avons accueilli des élèves IASS, beaucoup d'élèves D3S, et que nous accueillons de plus en plus de directeurs d'établissements sociaux et médico-sociaux du secteur privé et surtout associatif. C'est le résultat d'un travail de référencement marketing important, en ayant fait le choix d'envoyer des plaquettes via le FINESS, l'annuaire des établissements sociaux médico-sociaux.

Pourquoi en faire un diplôme aujourd'hui ? C'est ce que j'abordais tout à l'heure et cela s'est vraiment posé pour ce certificat. Michel Legros, directeur du département, le voyait plutôt comme la part d'un futur master. Il nous semble effectivement qu'un diplôme serait une première brique pour un éventuel futur master, notamment de management des établissements sociaux et médico-sociaux. Nous ne sommes pas figés sur le fait que c'est un diplôme d'établissement et qu'il le restera.

Aujourd'hui, il est vrai que les gens qui viennent suivent un parcours de formation long. Sur le secteur, il existe une attente que vous connaissez peut-être sur la qualification des directeurs d'établissement. On croise donc cette attente ainsi qu'une autre en matière de spécialisation de la formation. Cela a été quelque peu abordé concernant les D3S. Aujourd'hui, les responsables chargés de la formation continues dans les établissements, les groupements d'établissements et tous les représentants du métier attendent de l'École, à qui ils sont attachés, une offre de formation reconnue avec une spécialisation populationnelle. C'est la réflexion qui avait conduit à ce certificat. Les gens veulent aujourd'hui un diplôme en plus, pas forcément un master ou un mastère mais quelque chose qui atteste d'une formation sur le secteur des personnes âgées. C'est pourquoi nous avons choisi de vous le présenter.

La formation est composée de 8 modules, 4 sont orientés essentiellement sur la posture du directeur d'établissement, 4 autres sur le droit des usagers et des outils associés à la loi 2002.2. Je ne suis pas une experte quant au contenu, je peux répondre à vos questions

mais je n'irai peut-être pas assez en profondeur. Nous avons aussi fait le choix de monter un dernier module sur la rédaction de mémoire et son accompagnement. L'idée est celle d'une éventuelle démarche de VAE/CAFDES qui pourrait être entreprise par les directeurs. Le travail sur la VAE est difficile et il convient d'accompagner la mise en forme et la rédaction d'un projet mené au sein de l'établissement.

Nous avons aussi parlé durant ces deux jours de séminaire de la concurrence qui est rude sur ce secteur. Il faut savoir que nos élèves D3S s'inscrivent sur des DU en gérontologie et qu'il existe une attente de la part des milieux professionnels. Or, nous avons la possibilité d'avoir des clients « captifs » à l'EHESP, aussi, pourquoi ne pas capitaliser sur cela dès maintenant en se disant que c'est une brique posée en vue d'un éventuel master en cohabilitation à terme.

Si vous avez des questions sur le contenu, j'essaierai de vous répondre au mieux.

M. VALLERON : Je suis un peu étonné par le contenu car il n'est pas du tout question de modules « durs ». Par exemple : projet qualité, notions de référentiels, système d'information appliqué à la gestion et au management de ce type d'établissement qui est tout à fait à part. Je pense que le docteur Philippon sera d'accord pour dire qu'il est compliqué d'avoir un système d'information dans ce cadre. Il est donc dommage de ne pas avoir quelque chose sur l'aspect projet qualité, existence des référentiels. Mais je pense que les collègues y ont réfléchi et cela pourra toujours être fait plus tard.

Concernant le titre, un maître m'avait appris autrefois que je n'avais pas le droit d'écrire quelque chose dont il était impensable de penser le contraire. Par exemple, « diriger un EHPAD sans respecter le droit des usagers ». Ce maître m'aurait interdit d'écrire cela car comment peut-on diriger un EHPAD autrement que dans le respect du droit des usagers ?

M. ROSENBLATT : Je voudrais aller dans le même sens. La formation est très intéressante je pense qu'elle est équilibrée, bien construite et le titre existait déjà puisque c'est un certificat qui se transforme en diplôme. Effectivement, il ne s'agit pas de diriger un EHPAD, le management des établissements n'est pas dans la thématique. La thématique est bien la bonne prise en charge qualitative des usagers. Nous sommes donc bien sur ce segment de la fonction de direction d'établissement pour personnes âgées dépendantes. En termes de contenu, ce serait pratiquement l'inverse : respecter le droit des usagers dans la direction d'un EHPAD. Je ne dis pas que c'est ce qu'il faut écrire mais, effectivement, il y a un décalage entre l'intitulé et le contenu.

Mme NOEL : Je suis représentante des élèves et je suis D3S, donc particulièrement intéressée par ce certificat. De plus, je suis directrice du pôle gériatrique dans un grand centre hospitalier. Vous avez dit une chose intéressante : les D3S se tournent vers les DU. Pourquoi cela et non pas vers ce type de module ? À un moment, lorsque vous avez pris vos fonctions dans un établissement, vous connaissez toutes ces choses sur la responsabilité et les outils. De plus, vous avez maintenant tout ce qui touche aux démarches internes à un EHPAD mais aussi externes. Les directeurs se tournent vers les DU car, au cours de leur carrière, ils ont envie de comprendre beaucoup plus les pathologies et d'avoir plus de compétences médicales sur leur fonction et le type de publics qu'ils accueillent. Les DU orientent davantage sur la prise en charge des patients atteints d'Alzheimer, les pathologies du sujet âgé, des escarres, toutes ces choses que les D3S ont du mal à trouver dans les autres instituts de formation.

M. FLAHAULT : Merci de vos commentaires enrichissants. Je ne suis pas sûr que ce certificat transformé en diplôme soit très ciblé sur les D3S, il est plutôt destiné aux gens qui veulent acquérir ces thématiques. Une petite remarque, le doyen de l'école de santé publique de Berkeley m'a dit qu'aux Etats-Unis, 50 % des directeurs d'hôpitaux viennent des écoles de santé publique et 50 % des écoles de business. Là-bas, c'est simple : les médecins qui veulent diriger des hôpitaux ont besoin de techniques de management et vont donc dans des écoles de business, alors que les managers vont dans les écoles de santé publique pour avoir une formation plus orientée « santé ». Chez nous, même si vous n'êtes

pas médecin, vous devriez être formés en santé publique mais, en réalité, notre École dispense une formation très orientée sur le management. Or, ce que vous recherchez est justement une formation médicale, on voit qu'il faut écouter les élèves car il y a une demande à laquelle nous nous devons de répondre.

Sur la qualité, les référentiels et le système d'information, je me demande si la réponse n'a pas été apportée par l'introduction de Laurence Malpot qui signalait qu'un jour peut-être, ce diplôme d'établissement aurait vocation à rejoindre un mastère/master plus complet. Nous avons conscience que tous les modules ne sont pas proposés d'emblée. Karine Lefeuvre-Darnajou est un professeur de droit très experte dans le domaine du respect du droit des usagers. Elle est l'une des experts les plus écoutés et consultés sur la loi de 2002, elle a fait plusieurs colloques avec la FHF, en présence de Claude Evin, récemment encore ici à Rennes et à Paris. En France, elle est parmi les plus qualifiés dans ce domaine et elle apporte le fruit de ses recherches, y compris avec ceux de son réseau qui participent aux enseignements. C'est probablement la raison pour laquelle ce diplôme est très spécialisé dans ce domaine. Ce qui n'empêchera pas d'ajouter les briques dont vous parlez et dont nous prenons bonne note.

Mme MALPOT : Les gens qui viennent en priorité sont des cadres, notamment des infirmières coordinatrices avec un vrai besoin sur la posture du directeur et de poser, même si ce n'est pas la démarche qualité pure et dure, les outils de la qualité aux sens où le prévoyait la loi 2002.2. Dans notre catalogue de formation continue, il existe une autre offre pour les directeurs d'EHPAD que nous structurerons progressivement pour en améliorer la visibilité. Effectivement, le titre un peu long doit être retravaillé, mais l'idée était de traduire ce qui constituait ces 120 heures. Nous ne prétendons pas tout faire ou vendre un diplôme intitulé « Manager un EHPAD » avec tous les outils nécessaires mais nous avons voulu refléter ce qu'il y avait dans les modules. C'est sans doute à retravailler sur le plan marketing, je le reconnais.

M. ROSENBLATT : J'imagine bien un directeur de foyer de l'enfance après quinze ou vingt ans d'exercice ou un directeur dans le milieu associatif d'une maison d'enfants à caractère social se reconvertir dans un établissement pour personnes âgées et suivre cela pour se mettre à jour. Il connaît le management et s'il s'inscrit dans ce diplôme, il se met à jour sur l'aspect gériatrique, prise en charge des personnes âgées et de la fonction. Dans ce cadre, c'est tout à fait bien conçu. Si vous dites que c'est essentiellement un public d'infirmières coordinatrices, effectivement, elles n'apprennent pas avec ce diplôme à diriger un EHPAD. C'est ce que vous avez dit et je souscris à cela.

Mme MALPOT : Pour la prise de fonctions ? En fait, c'est une première étape...

M. ROSENBLATT : Pour une prise de fonctions de direction ?

Mme MALPOT : C'est une préparation dans une démarche de VAE...

M. ROSENBLATT : Alors, ce n'est pas une prise de fonction, elle ne prend pas la fonction de directeur.

Mme MALPOT : Au sens statutaire du terme, tout à fait.

M. ROSENBLATT : Dans le sens opérationnel non plus. Ou bien elles dirigent un service ?

Mme MALPOT : C'est une aspiration, elles s'y projettent.

M. ROSENBLATT : C'est donc une étape.

Mme MALPOT : Oui.

M. FLAHAULT : On peut dire que ce diplôme sera l'une des briques.

M. ROLLET : Il reste une certaine gêne sur le titre. Laissons-nous à l'École le soin de trouver une nouvelle formulation pour le Conseil d'administration du 2 avril ?

M. FLAHAULT : Si vous en êtes d'accord, puisque c'est un peu son produit et que Karine Lefeuve-Darnajou est absente, nous pourrions peut-être en discuter avec elle et dire que l'intitulé a été un peu remis en question.

M. VALLERON : Après toutes ces discussions, il me semble que le contenu n'est pas très clair non plus. Par exemple, le module 1 « prise de fonction du directeur » ne s'adresse pas vraiment aux cadres. Ensuite, j'ai été très frappé par ce que vous disiez, il est vrai qu'il existe une demande médicale (prise en charge de la personne âgée) dont on peut dire que c'est un autre certificat. Mais, en même temps, ce n'en est pas tout à fait un autre car le module 5 est bien dans cet esprit : la prise en compte des personnes souffrant de la maladie d'Alzheimer. En revanche, je ne sais pas ce à quoi correspond l'accompagnement méthodologique. Je parlais de systèmes d'information car diriger un établissement est difficile si l'on ne réfléchit pas à la façon d'évaluer la qualité de ce que l'on fait. C'est un problème et il me semble que c'est un point essentiel.

L'idée de transformer le certificat en diplôme est formidable et il faut faire confiance aux gens d'ici pour le faire très bien. Mais de même que le titre peut être encore amélioré, n'y a-t-il pas une réflexion à mener sur le contenu ? Parce qu'il reste de la place, par exemple, le module 9 « accompagnement méthodologique » est tout de même assez vague. Peut-être peut-on faire d'autres choses.

Mme MALPOT : Un premier élément n'est effectivement peut-être pas clair. Nous sommes là en formation continue et même si cela s'appelle « Diriger un EHPAD » ou « prise de fonction du directeur d'EHPAD », mon constat m'amène à vous dire que nous accueillons des infirmières coordinatrices sur cette formation. Ce n'est pas une volonté particulière de notre part mais c'est ainsi, elles s'y retrouvent et sont satisfaites. Peut-être faut-il modifier le titre mais je ne suis pas sûre qu'elles viendraient si on le faisait.

M. LERAT : En ce qui concerne le module 9, il s'inspire très fortement du dispositif mis en place en interne pour les formations initiales d'accompagnement à l'élaboration du mémoire, que ce soit pour les élèves de la fonction publique hospitalière ou d'Etat. Ce dispositif est aussi repris par les universitaires dans le cadre des masters de l'école. Ce module assez classique amène les gens à acquérir une certaine tournure d'esprit et permet de faire la démonstration du bien-fondé des actions qu'il propose. C'est basé sur ce principe. Il n'y a pas de déclinaison du module mais il est en fait basé sur le dispositif mis en place à l'École depuis un certain nombre d'années.

M. FLAHAULT : Je voudrais défendre le module 9 en affirmant qu'il n'est pas vide, peut-être insuffisamment expliqué en effet. Au travers de ce mot « méthodologique », je trouve intéressant de penser que le mémoire en tant que tel nécessite une démarche d'accompagnement, de présentation des objectifs et n'est pas quelque chose de fait à la va-vite, un peu galvaudé parce qu'il faudrait caser un mémoire dans le parcours de formation. Le sérieux de la démarche d'accompagnement de ce mémoire me paraît à soutenir. Il est vrai, on aurait pu afficher la réalisation simple d'un mémoire représentant tant d'heures. En réalité, nous proposons un vrai suivi tout à fait sérieux expliqué dans ce module. Ce qui n'empêche pas vos critiques éclairantes.

Notamment, vous savez que nous mettons en place une semaine médicale dont nous avons parlé et qui pourrait aussi avoir sa traduction pour les élèves suivant cette formation spécifique des EHPAD. C'est-à-dire qu'il pourrait y avoir un accès à une semaine médicale particulière ou non pour les D3S qui correspondrait aux différentes problématiques rencontrées. Elle serait sans doute bienvenue.

M. ROSENBLATT : On comprend mieux le contenu. Encore une fois, il est question de la prise en charge des usagers et non pas clairement de la gestion des établissements. Si on entre dans le détail des contenus, mais sans doute est-ce abordé même si ce n'est pas mentionné dans telle ou telle ligne du document, on ne fait que peu référence à la dimension de conventionnement et des conventions tripartites avec le département. On fait aussi peu référence à la question de la protection des personnes, à la réforme des tutelles, tout ce

champ structurant de la prise en charge. Mais j'imagine qu'elle y figure même si ce n'est pas écrit ici.

M. VALLERON : J'avais visiblement tort sur la démarche concernant le mémoire, je viens de comprendre que c'est une question de présentation. N'y a-t-il rien à la HAS concernant les référentiels ? Par exemple, dans les établissements de soins classiques, il en existe sur la surveillance de l'état nutritionnel. A fortiori dans ces établissements, le problème de la nutrition chez les personnes dépendantes se pose. N'y a-t-il pas de référentiels à décliner pour ce type d'établissements ? Bien gérer, c'est aussi avoir des outils de pilotage qui s'appuient sur des référentiels.

M. BERTRAND : Je pense que nous pouvons passer beaucoup de temps sur le sujet. Karine Lefeuvre-Darnajou est malheureusement absente aujourd'hui et aurait pu répondre facilement à ces questions. Ce sont des ensembles construits qui ont été sérieusement faits. Nous nous interrogeons à la lecture d'un document qui n'est qu'un résumé de ce qui a été peaufiné avec le temps. Nous devrions lui proposer les réflexions que nous avons eues et qu'elle en fasse le meilleur usage possible. Elle a aussi des étudiants et peut savoir par les évaluations ce qui se passe. Tu demandes s'il existe des référentiels qualité pour les EHPAD, Alain-Jacques, et c'est le cas. L'HAS en a faits, ils sont utilisés et sont assez variables. Je pense que l'on va essayer de découper un programme qui a été fait de façon assez construite, on le voit bien pour les deux certificats, c'est pourquoi je n'ai posé aucune question. Je propose qu'on lui transmette tout cela pour qu'elle puisse réfléchir à nos interrogations.

M. VALLERON : C'est bien ce que je proposais, lui transmettre nos remarques. Ou bien on garde quelque chose à l'ordre du jour et nous nous donnons la liberté d'en discuter afin d'améliorer les choses, ou bien on déclare qu'il faut ôter le sujet de l'ordre du jour et on n'en parle pas une seconde. Mais il est plus positif de parler de façon la plus constructive possible et de transmettre en effet à notre collègue ces informations. Il n'a pas été décidé de retirer la question de l'ordre du jour, c'est donc logique qu'on en discute. Tu me connais depuis assez longtemps pour savoir que j'ai connaissance de ces référentiels mais il me semble que la question peut tout de même être posée.

M. BERTRAND : Les référentiels qualité sont moins connus que ceux des établissements traditionnels mais ils existent tout de même, j'en ai vu et lu. Si Karine avait été présente, elle l'aurait dit beaucoup mieux que moi, elle est tout de même très compétente sur le sujet.

M. VALLERON : Je n'en doute pas.

Mme NOEL : Il existe effectivement deux référentiels : une auto-évaluation avec la démarche « Angélique » sur les EHPAD, puis un guide des bonnes pratiques en matière de gérontologie (prise en charge des escarres...). Je trouve le dossier particulièrement bien fait, d'après ce que je comprends des discussions, ce module va permettre aux D3S, après avoir été directeur d'une structure sociale à un moment donné, de passer ensuite dans le champ des EHPAD. Ce qui est tout à fait intéressant car nous sommes déjà formés à la gestion budgétaire, celle des ressources humaines, etc. Cela permettra de comprendre davantage la prise en charge gériatrique, ce qui est très bien. Je pense que cela peut être aussi intéressant pour les infirmières coordonnatrices qui doivent intégrer de plus en plus ces éléments, que ce soit la personne de confiance, le contrat de séjours, etc. On acquiert ainsi de plus en plus de connaissances qui peuvent inciter à s'orienter par la suite vers le concours des D3S.

M. ROLLET : La discussion a été tout à fait intéressante et animée, et la conclusion n'est pas facile. D'abord, je rappelle qu'un procès-verbal exhaustif de la séance sera produit, j'en vois le réel avantage ici car les absents pourront prendre connaissance des échanges qui ont eu lieu autour de cette table et y revenir si besoin. Ensuite, je reprends à mon compte ce que me suggère Antoine Flahault, c'est-à-dire émettre un avis favorable à cette transformation d'un certificat en diplôme mais en demandant un réexamen dans un an compte tenu des différentes réserves et interrogations émises. Ainsi, nous ne coupons pas

l'élan qui a été pris et nous pourrions y revenir au vu d'une expérience nouvelle. Bien sûr, ce qui a été dit reste et pourra faire l'objet par les uns et les autres d'une réflexion par la suite.

M. ROSENBLATT : Ou tout de suite. Si l'on veut prendre d'emblée telle ou telle remarque qui paraît pertinente, il ne faut pas être obligé d'attendre un an.

M. VALLERON : Je suis toujours sous le coup de ce que disait Dominique, il est vrai qu'il ne faut pas que cette collègue pense que nous critiquons le dossier. Je suis tout à fait pour ce projet extrêmement important, je n'ai aucune réserve sur ce point. Toutefois, comme pour le PMSI, nous avons l'occasion de discuter avec des documents assez approfondis d'un projet. Il y a forcément des remarques ou critiques, certaines tout à fait injustifiées comme celle que j'ai faite sur le mémoire car je n'avais pas compris, et d'autres peut-être plus justifiées. Il me semble au contraire que c'est un bon fonctionnement. Il m'est arrivé hier, durant le séminaire, d'être plus mal à l'aise devant un projet dont on ne voyait pas le programme. Bien sûr, si l'on a qu'un titre, on peut penser que c'est très bien. Dès que l'on a du contenu, comme ici, très bien fait, assez détaillé, cela ouvre à une discussion qui ne doit pas être vue comme une agression. Et il n'y a aucune réserve vis-à-vis de notre collègue qui n'est pas présente. N'importe quel projet aurait fait l'objet de remarques, justifiées ou non.

M. POMMERET : Je voudrais faire une boutade en revenant un instant sur ce que peut apporter le Conseil des Formations. Pendant que l'on discutait, j'ai tapé sur mon *notebook* Executive PMSI et Expert PMSI. Pour le premier, on tombe sur le management d'une société de promotion de *packages* pour les cadeaux d'entreprises. Alors que si vous tapez Expert PMSI, vous tombez en deuxième sur la formation de l'EHESP. (*Rires, applaudissements.*)

M. ROLLET : Je n'avais pas prévu ce flash-back, mais il méritait d'être rapporté !

Êtes-vous d'accord pour émettre un avis favorable au dossier qui nous est proposé, avec la réserve de revenir l'année prochaine sur l'EHPAD ?

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

La transformation des deux certificats en diplômes d'établissement est adoptée à l'unanimité. (avis n°03/2009/5)

M. LOUAZEL : Après le vote, je voulais poser une question complémentaire. Un travail avait été envisagé parallèlement pour valoriser ces formations : le référencement au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). C'est une façon de valoriser davantage cet investissement, et pour les personnes qui suivent ces formations, une autre forme de reconnaissance. Je voulais savoir où en était ce chantier.

Mme MALPOT : Mon adjointe, Isabelle de Caével, qui travaille plus particulièrement sur la transformation des certificats en diplômes a rencontré le représentant régional du RNCP voici deux ou trois semaines. Il nous a confirmé que la transformation du certificat en diplôme d'établissement ne remettait pas en cause la durée de trois ans pour porter un diplôme à la transformation RNCP. Deuxièmement, il lui a fait part d'une réflexion semble-t-il intéressante sur le lien entre le RNCP et les systèmes LMD qui coexistent. Mais je ne m'étendrai pas car j'aurais peur de vous donner de mauvaises informations sur ce deuxième point. En tout cas, il a bien validé que le diplôme d'établissement ne remettait pas en cause la possibilité d'enregistrement dans les trois ans au RNCP.

6. PROJET DE REORGANISATION DE LA FORMATION ADAPTATION A L'EMPLOI DES IASS

M. FLAHAULT : Madame Jouet qui est la responsable de la filière des inspecteurs de l'action sanitaire et sociale va nous faire le point sur ce projet.

Mme JOUET : J'ai le plaisir de vous présenter un dossier sur lequel nous travaillons depuis quelques mois qui concerne la réorganisation du temps de formation des inspecteurs de

l'action sanitaire et sociale pour la formation initiale, et donc qui touche particulièrement la première phase de perfectionnement à l'emploi.

La formation initiale des inspecteurs de l'action sanitaire et sociale s'articule autour de deux temps : un premier de 18 mois, un temps consolidé qu'ils suivent à l'École et qui se répartit en temps d'enseignements et de stage (45 % de leur formation). Il se poursuit par un deuxième temps, postérieur à la titularisation, intitulé dans les textes « Temps de perfectionnement à l'emploi ou d'adaptation à la prise de premier poste ».

La réorganisation présentée aujourd'hui s'inscrit dans les textes existants, c'est-à-dire le statut des inspecteurs qui date de 2002 et les différents arrêtés qui complètent et préfigurent le schéma en matière de formation. Ce temps de perfectionnement à l'emploi s'inscrit lui-même en deux phases. Une première crée l'obligation aux IASS titularisés qui prennent leur poste de réaliser un temps de 56,5 jours de formation dans l'année qui suit leur titularisation, lequel temps se poursuit par une deuxième période qui impose aux inspecteurs la réalisation de 56,5 jours dans les trois ans suivant la première phase.

En résumé, ils ont 18 mois de formation initiale à l'issue de laquelle ils doivent, sur les quatre ans suivant la titularisation, suivre 6 mois de perfectionnement à l'emploi organisé sous la responsabilité pédagogique de l'EHESP. L'obligation statutaire est directement liée au déroulement de carrière : si les inspecteurs de l'action sanitaire et sociale souhaitent dérouler une carrière et s'inscrire en particulier à l'examen professionnel concernant le principalat ils ont l'obligation d'avoir réalisé ce temps de perfectionnement à l'emploi, donc d'avoir réalisé 113 jours de formation à leur compte dans la période suivant la titularisation.

Trois objectifs de ce perfectionnement à l'emploi sont définis dans l'arrêté de juillet 2004 :

- L'adaptation au premier emploi, puisque les inspecteurs sont titularisés et prennent un premier poste en qualité de cadre A, et la spécialisation par rapport aux attributions.
- La poursuite de l'acquisition des connaissances.
- L'appréhension des grands enjeux de l'action publique et de l'évolution des politiques et institutions.

Les élèves IASS de la promotion 2007 qui terminent leur formation initiale aujourd'hui et qui seront, je l'espère, tous titularisés au 1^{er} avril 2009, vont donc entrer dans ce parcours un peu compliqué de perfectionnement à l'emploi. Ils vont prendre leur poste avec l'obligation de travailler sur un parcours personnalisé de formation et de s'inscrire, autant que faire se peut, dans une première année de prise de fonction, dans l'obligation de ces 6 mois de formation de perfectionnement à l'emploi.

Différents constats nous amènent à vous proposer cette réorganisation puisque, ce dispositif ayant été mis en place en 2003/2004, nous avons maintenant un certain recul sur la pratique.

Le premier constat quantitatif est plutôt satisfaisant. Dans la promotion 2002/2003 constituée de 118 IASS, le temps de formation imposé statutairement a globalement été réalisé : 85 % des élèves ont réalisé leurs obligations statutaires à l'échéance des quatre ans, ainsi que 113 jours de formation à leur parcours. En revanche, nous sommes plus réservés sur l'analyse qualitative suite à une enquête réalisée par la DAGPB en novembre 2008. Si ce temps a été réalisé quantitativement, il n'est pas forcément réalisé avec l'objectif initial de se perfectionner sur un champ d'attributions et de développer les compétences par rapport à un secteur donné. Bien souvent, l'objectif quantitatif prime sur une dimension plus qualitative.

Ce constat fort nous amène à vous proposer un nouveau dispositif auquel s'ajoute deux éléments de contexte. D'une part, le contrat d'objectifs et de moyens de l'École incite à travailler sur un dispositif de personnalisation des parcours. D'autre part, un contexte spécifique de réformes nous amène à considérer qu'il est sans doute opportun d'organiser pour les collègues titularisés dans les prochains jours, un temps de retour à l'École et

d'analyse réflexive afin de partager leurs analyses sur leur prise de poste et pouvoir y réfléchir collectivement.

Au vu de ces constats, nous avons travaillé sur un dispositif tel que présenté dans les documents qui vous ont été adressés. Ce dispositif ne concernera que la première phase de ce temps de perfectionnement à l'emploi (première année qui suit la titularisation). La deuxième phase se déroulant tel que prévu dans les textes, à savoir une individualisation totale des parcours à partir d'un cahier des charges qui aura été défini par l'équipe pédagogique de l'École. Ce temps de perfectionnement poursuit les objectifs de personnalisation mais nous l'avons conçu un peu différemment en ce sens que nous proposons de mettre en place un dispositif de tutorat avec des professionnels et conseillers en parcours de formation. Ils aideront les IASS en prise de fonction à travailler sur leur parcours de formation personnalisé à l'occasion de deux temps de rencontre au début et à la fin de la première année de perfectionnement à l'emploi. Ils pourront faire un travail d'analyse des activités et des compétences requises de façon à accompagner le développement du parcours personnalisé. Ce temps de perfectionnement plus encadré par l'EHESP permettra un temps d'analyse réflexive en regard de conditions de prise de poste compliquées du fait des réorganisations en cours. Le dispositif à mettre en œuvre restera un dispositif tel qu'encadré dans les textes, il s'appuiera sur 11 semaines de formation à réaliser dans la première année : 6 semaines de regroupement à l'École ou en Administration centrale pour l'un des modules, 5 semaines d'un parcours de formation personnalisé en fonction du poste tel que les stagiaires peuvent le décrire dans les débuts de prise de fonction, et éventuellement tel qu'il va évoluer au cours de cette première année.

Pour faire le lien avec la réflexion qui a été menée hier, ce temps de perfectionnement à l'emploi peut permettre l'inscription dans un parcours de formation diplômant, ce que nous avons déjà constaté avec certains IASS. Nous allons continuer de l'encourager compte tenu des allègements qui peuvent être proposés par rapport aux acquis de la formation initiale.

Pour conclure, les regroupements à l'École permettront aussi des temps d'enseignements complémentaires. Trois thèmes ont commencé à être travaillés par rapport au dispositif à mettre en œuvre prochainement : (i) la démarche d'évaluation ; (ii) la conduite de projets appliqués au contexte particulier des réformes ; (iii) les pratiques managériales.

Enfin, je peux vous rapporter que ce dispositif a été présenté aux élèves qui terminent aujourd'hui leurs dernières épreuves car je souhaitais avoir leur avis. Il a été accueilli très favorablement puisqu'ils considèrent que ce dispositif leur permettra de travailler sur un parcours de formation qui restera adapté à leur champ d'attribution. Ils se sentent ainsi plus encadrés par rapport à la mise en place de ce premier temps de perfectionnement à l'emploi.

Mme RANDRIANARISON : Je tiens à remercier Mme Jouet et l'École de ce travail et à vous annoncer que ce n'est qu'un début. En effet, le contexte des réformes, la situation des IASS, leur futur métier et futures affectations vont connaître des bouleversements importants dès 2010. Ce premier volet sur le perfectionnement cette année n'est que l'un des éléments qui va peut-être conduire à la réécriture du décret de 2002, en termes de métiers, et tout ce qui concerne la formation avec l'arrêté de formation. Nous le faisons par étape car nous ne pouvons pas tout changer en un seul coup ; il nous manque beaucoup de paramètres, les choses ne sont pas encore définies et calées. C'est en tout cas l'ouverture de grands chantiers sur la définition du métier et qui recouvrent d'autres processus. Danièle Champion qui va être en charge de la définition des métiers va devoir reprendre cet aspect. Un groupe de travail a été animé sur le métier des IASS et des représentants du corps sont ici, et nous savons que c'est le début d'une réforme complète, à la fois statutaire, de définition du métier et de la formation.

On peut souligner la complexité de cette formation : 18 mois plus 6 mois enfermés dans 3 mois pendant la première année, puis 3 mois ensuite dans les trois années. C'est le résultat de multiples négociations en 2002. On n'y arrive tout de même malgré le côté

« parcours du combattant » pour trouver les 56,5 jours qui conditionnent le passage du principalat.

Nous étions dans une logique tout à fait acceptable et dont on reliait les éléments positifs, mais on en voit aussi les éléments difficiles à gérer, à la fois, pour l'École dans cette partie, les CEREFOC, les centres de formation continue responsables dans la deuxième partie de cette formation, et pour les inspecteurs qui vont se trouver en janvier 2010 dans des positionnements, des affectations, des redéfinitions. À titre d'information, il existe un projet de revalorisation statutaire pour le décret de 2002, mais qui implique un volet formation qui n'est pas abouti. Ce sont des aménagements qui tiennent compte d'un certain nombre de fonctionnements mais qui ne sont pas vraiment le coeur de la réforme que l'on devra examiner à un autre moment.

Mme DOLOU : Je représente le syndicat national des inspecteurs de l'action sanitaire et sociale. Après Mme Jouet qui a déjà fait part des constats que je partage entièrement et Mme Randrianarison, il me reste peu de choses à dire. Les « revendications » que j'aurais pu avoir à formuler ont été très bien exprimées, notamment le fait qu'il s'agit de modifier un élément très minime de la formation des IASS. Actuellement, une discussion beaucoup plus large est en cours sur le statut mais aussi sur le devenir de nos fonctions au sein des nouvelles organisations. Je crois que l'on ne peut pas s'opposer à un aménagement qui va faciliter la vie de nos jeunes collègues. Pour l'avoir expérimenté moi-même, je peux vous dire que le dispositif n'est pas du tout évident mais on y arrive malgré tout. Il est vrai que c'est très complexe et il faut réfléchir bien au-delà de cette phase durant la première année très compliquée à remplir. Quoi qu'il en soit, le syndicat national des inspecteurs est favorable à cette modification.

M. ROSENBLATT : Je n'ai pas bien compris une chose. Ceux qui sortent en 2009 ont besoin d'être conseillés sur leur formation alors qu'ils viennent de la finir ? Je suppose que c'est un peu plus compliqué.

Mme JOUET : Il se trouve qu'ils achèvent ce soir leur formation initiale, c'est-à-dire leurs 18 mois de formation et entrent dans un parcours de spécialisation et d'adaptation à leur fonction. Si ce n'est pas déjà fait, ils auront connaissance de leurs attributions autour du 1^{er} avril. On leur demandera alors de travailler sur une analyse d'activité et des différentes compétences à acquérir directement rattachée à leurs attributions.

M. ROSENBLATT : Par l'École ou par des conseillers en formation extérieurs ?

Mme JOUET : Les conseillers en formation seront des appuis professionnels de l'École.

M. POMMERET : On nous présente ici un texte qui modifie semble-t-il dans le bon sens la formation et l'on nous dit par ailleurs que tout cela est en refonte. Est-ce judicieux de porter un avis aujourd'hui sur quelque chose qui aura une durée de vie limitée ?

Mme RANDRIANARISON : On touche à l'organisation de cette formation et non pas au texte. On tire les conséquences de ce que l'on a pu constater sur plusieurs promotions.

Mme DOLOU : C'est une organisation différente.

M. POURRIERE : Je remercie Valérie pour son travail, nous étions avant sur un dispositif beaucoup moins bien encadré. Vous aurez compris pendant ces quelques jours ma sensibilité aux questions de professionnalisation et de personnalisation des parcours. Ce dispositif, en l'occurrence, est bien balisé. Les IASS issus de la formation en cours vont effectivement regagner des structures et nous allons pouvoir retravailler avec eux à partir de méthodes réflexives, avec des tuteurs de positionnement. Ce sera en quelque sorte du cousu main. Nous allons vraiment leur permettre pendant ces six mois de formation d'adaptation à l'emploi de s'adapter aux fonctions qu'ils auront embrassées, dans un contexte que l'on sait mouvant. J'en suis vraiment très heureux et j'aimerais qu'on puisse faire de même sur d'autres dispositifs de formation. Cela viendra peut-être plus tard.

M. ROSENBLATT : Compte tenu de ce contexte assez mouvant dont on discerne les grandes lignes mais qui reste pour partie imprécis, j'imagine que les secteurs correspondants de l'École réfléchissent à l'offre de formation continue qui va être nécessaire pour accompagner l'ensemble des professionnels qui vont intégrer les ARS, etc. Cela ne doit pas être une mince affaire, mais je suppose que vous êtes sur le coup de manière tout à fait pertinente.

M. FLAHAULT : Oui, et d'ailleurs un appel d'offres va bientôt paraître pour la formation des responsables des ARS.

Mme DEBAUX : Une petite remarque de terminologie, en page 11 du document, pour le troisième regroupement, il est indiqué « ARS/Directions de la cohésion sociale » au pluriel. Je pense que c'est soit Direction générale de la cohésion sociale, soit Directions régionale jeunesse et sport, et cohésion sociale.

Mme JOUET : Tout à fait, merci de votre remarque.

M. JOURDAIN : Ces regroupements vont conduire à des décisions et des formations sur mesure et adaptées à chacun des élèves. Jusqu'ici, j'avais constaté que les formations continues que l'École organise sur des thématiques, par exemple la santé mentale que je connais bien, correspondent assez bien aux demandes et besoins des élèves. À l'issue de leur formation, ils ne sont pas spécialisés et suivant leur affectation et les dossiers qu'ils vont avoir à traiter, ils ont besoin d'approfondissements. En trois ou quatre jours, je pense que l'on peut faire le tour d'une discipline quand même assez complète, afin de les aider à traiter les dossiers avec beaucoup plus de pertinence et de compétence. La formation continue thématique restera-t-elle à l'ordre du jour ?

Mme JOUET : Oui, comme réponse à des besoins liés à une fonction, la formation continue thématique aura bien entendu une place dans le dispositif. Nous allons essayer d'accompagner les élèves afin d'organiser au mieux leur inscription dans les sessions qui conviennent à leur champ d'attribution. En fait, nous avons constaté que les élèves s'inscrivaient assez fréquemment dans des sessions de formation pour suivre des journées car cela correspondait à des temps plus ou moins libres dans leur parcours professionnel. Dorénavant, nous allons essayer de leur imposer des temps de regroupement à l'École qui leur permettront d'aborder un certain nombre d'enseignements que nous souhaiterions pouvoir leur donner dans un contexte de réforme ou dans la continuité de la formation initiale. Mais pour la première année, il leur reste 5 semaines de formation personnalisée qu'ils vont pouvoir décliner soit en temps de stage, avec 2 semaines obligatoires selon l'arrêté et 3 autres qui peuvent être des temps d'enseignements de formation continue à l'École. Pour la deuxième séquence du perfectionnement à l'emploi dans les trois ans suivants, ils continuent à disposer de 11 semaines de spécialisation à l'emploi et donc, ils peuvent s'inscrire dans les sessions de formation continue de l'École ou dans d'autres dispositifs.

M. VALLERON : Je ne comprends pas un point : le décret de 2002 indique une période de 6 mois mais ce projet le porte à un an.

Mme JOUET : Non.

M. VALLERON : Je n'ai pas saisi l'essentiel je crois. De plus, dans votre analyse du passé, j'ai l'impression que les lieux d'affectation des inspecteurs posaient parfois problème, c'est-à-dire que des contraintes locales les empêchaient de faire ce qui était prévu. Mais je ne comprends pas si ces contraintes, qui ne dépendent pas de l'EHESP, vont disparaître.

Mme JOUET : Le dispositif réglementaire s'inscrit dans le statut et donc, dans deux arrêtés complémentaires pris postérieurement au statut de 2002. Un arrêté de juillet 2004 qui définit très précisément ces modalités de perfectionnement à l'emploi et un arrêté d'octobre 2004 qui précise les modalités de la formation initiale. Pour ce qui concerne le perfectionnement à l'emploi, le dispositif est très clairement défini dans l'arrêté de juillet 2004. La titularisation des inspecteurs, après les 18 mois de leur formation initiale, est suivie de deux phases. Une

première impose 56,5 jours de formation dans la première année suivant la titularisation, une seconde impose la même durée sur une période de 3 ans suivant la première année, soit un total de 6 mois sur 4 ans.

Sachant que cela représente une forte contrainte dans une première année de prise de fonction. Effectivement, comme vous l'évoquiez, les directions ont parfois beaucoup de difficulté à leur donner la possibilité de revenir en formation. On sait bien que le nouveau dispositif ne permettra pas de surmonter cela à 100 %, d'autant que nous sommes dans un contexte particulier. Pour autant, le fait de pouvoir afficher dès la semaine prochaine, si vous êtes d'accord avec ce dispositif, qu'un calendrier de perfectionnement est établi et que des retours seront obligatoires à l'École, nous laisse penser que ce sera plus facile auprès des directions.

Mme RANDRIANARISON : Sachant qu'un programme avec des dates existe et que des retours à l'École sont organisés, un directeur sera moins enclin à dire non que par rapport à une formation de session continue ou dans un autre organisme. Le côté institutionnel de l'École pèsera. Cela va fixer des points car les inspecteurs auront plus de facilité à accomplir leurs 56,5 jours pendant l'année. Mais ce n'est qu'une modalité.

M. FLAHAULT : Mon intervention sera presque militante au nom de l'École. C'est l'une des formations qu'il nous faut très bien comprendre et extrêmement défendre. Mon propos, n'est pas de défendre une corporation, en revanche, l'idée d'une vraie profession de la santé publique qui porte sur le sanitaire et le social, et qui ne soit pas un métier de médecins ou du secteur médical, est l'un des trésors de l'École depuis 1945. Je crois que notre pays a absolument besoin dans un moment où les cartes se redessinent, de comprendre de façon très précise quelles sont les compétences requises. Le fait que ces élèves retournent à l'École après quelques mois va nous permettre de mettre en place un programme d'analyse très précise de compétences polymorphes. Car elles diffèrent d'un secteur à l'autre, que ce soit dans le secteur social, avec par exemple les travailleurs immigrés, l'enfance, etc. ou le sanitaire. Nous allons aussi profiter de cette disposition pour mieux cartographier les compétences de ce métier, nous pourrons ainsi mieux le défendre et le vendre, pour reprendre une terminologie de Laurence Malpot, notamment dans le cadre de la formation tout au long de la vie.

M. ROLLET : Je ne pensais pas qu'Antoine Flahault ferait cette remarque fondamentale, je voudrais juste la compléter et me référer à ma propre expérience de directeur de cette École. Je pense qu'il faut faire un choix, il a été fait en principe mais on y revient tout de même périodiquement. Ou bien l'on considère que les inspecteurs des affaires sanitaires et sociales font de l'administration générale dans les ministères sociaux, ou bien l'on considère qu'ils ont un métier d'action sociale et de santé publique. À une époque, le débat s'était traduit par une formation partagée entre les IRA (instituts régionaux d'administration) et l'ENSP. Je pense que c'était une cote mal taillée et une difficulté à trancher. Je crois que la fonction d'administration générale est nécessaire et importante, au ministère des Affaires sociales comme ailleurs, mais il me semble que le métier administratif de santé publique est différent.

Prenons l'exemple de fonctionnaires départementaux qui quasiment du jour au lendemain -je caricature volontairement- passent des cartes grises à l'enfance. C'est un peu choquant pour nous car nous pensons, comme on l'a dit tout à l'heure pour les personnes âgées dépendantes, que cela suppose de connaître la population. De même pour gérer un établissement pour enfants. Je plaide pour que l'on maintienne bien cette idée de métier, même s'il est exercé par des administratifs et non pas par des médecins. Bien sûr, la dimension « gestion » entre en ligne de compte mais on n'oublie pas les populations et les politiques. Il y a donc un métier de politique publique, sociale avec une application locale. Je ne pense pas que le métier disparaisse, même si on est en train de transformer les structures. Il va s'exercer dans des structures différentes, suivant des modalités différentes.

Je crois que l'École a besoin d'exprimer qu'il existe un métier de santé publique pour des fonctionnaires de formation administrative classique.

Mme CHAMPION : Comme Aurore l'a indiqué, dans la future direction des ressources humaines au niveau ministériel, une sous-direction sera en charge des emplois et des compétences et aura la fonction de définir les métiers. Je partage tout à fait votre analyse sur la spécificité des métiers, et on parle bien de métiers et non pas de corps. Donc, je considère qu'un même métier peut couvrir plusieurs corps d'administration interministériels. C'est à ce niveau que nous allons beaucoup raisonner. Vous savez que nous allons fusionner avec le secteur de Jeunesse et sports et je considère que sur certains métiers de protection de publics fragiles, leurs inspecteurs peuvent faire le même métier que les inspecteurs des affaires sanitaires et sociales. Je pense que l'on réfléchira à l'avenir en termes de métier.

M. ROLLET : Il nous faut émettre un avis sur la proposition qui nous est soumise.

(Il est procédé au vote à main levée.)

La réorganisation de la formation adaptation à l'emploi des IASS est adoptée à l'unanimité. (avis n°03/2009/6)

7. QUESTIONS DIVERSES

M. ROLLET : Nous allons évoquer le calendrier des futures réunions et le directeur voudrait dire un mot sur les séminaires.

M. POMMERET : J'ai oublié de poser une question tout à l'heure. Dans le procès-verbal du 11 décembre 2008, page 25, M. le directeur répondait à une question que j'avais posée sur une convention entre l'association ADH et nous-mêmes : « *J'espère qu'au prochain Conseil des formations, une nouvelle mouture sera présentée à votre critique bienveillante.* » Je voulais donc savoir quand aurait lieu cette nouvelle présentation.

M. FLAHAULT : Ma langue a dû fourcher, je voulais dire « lors d'un prochain Conseil ». *(Rires.)*

M. ROLLET : Cela fait justement la transition pour vous préciser que le prochain Conseil des formations se tiendra le mardi 2 juin à Paris, suivant la règle d'alternance. Comme il est bon de prévoir longtemps à l'avance nos réunions, je vous propose d'en prévoir une en fin d'année un peu en amont du Conseil d'administration. Celui-ci doit se réunir en décembre et je vous propose le mardi 24 novembre. S'il y avait d'ores et déjà une impossibilité, il serait bon de le savoir maintenant.

M. LOUAZEL : Il a beaucoup été question de diplômes aujourd'hui, si nous devons examiner des maquettes de masters ou autres pour des demandes d'habilitations, ce calendrier pourra-t-il être respecté ? Se réunir au mois de novembre n'est-il pas trop tardif ?

M. ROLLET : De toute façon, nous sommes calés sur le Conseil d'administration et c'est lui qui valide.

M. LOUAZEL : Il est fixé ?

M. FLAHAULT : Il se tiendra entre la deuxième et la troisième semaine de décembre. Cela reste encore à voir. En revanche, les habilitations doivent être préparées pour le Conseil d'administration du mois de juillet. Donc, je pense que les habilitations qui seraient déposées à l'automne le seraient à partir de validations qui auront été acquises aux mois de juin et juillet.

D'ailleurs, le Conseil d'administration se tiendra le 6 juillet, le jour de la fête de l'École, avec remise des diplômes. C'est aussi un jour où le président du Conseil d'administration, répondant à votre demande, réunit les trois conseils. C'est une réunion courte, qui ne durera qu'une heure et demie et il est assez agréable de faire le point tous ensemble en fin d'année.

Ce n'est pas une réunion formelle du conseil des formations, mais vous êtes très chaleureusement invités à la fête de l'École, ici à Rennes.

M. ROLLET : A priori, nous pouvons retenir la date du 24 novembre. Je vais encore plus loin mais sans fixer de dates, les deux jours que nous venons de passer me paraissent avoir été bien réussis en matière d'organisation, de préparation, d'articulation des commissions et du Conseil. Je vous propose volontiers de refaire la même chose au printemps 2010. Nous choisirons évidemment un thème différent. Comme nous l'avons fait cette fois-ci, nous réunirions les commissions à l'occasion du séminaire début 2010, cela signifie que les deux prochains Conseils ne seraient pas précédés de commissions. C'est le panorama que je vous propose pour l'année qui vient.

M. FLAHAULT : L'École fait également des séminaires ici tous les lundis, de 13 h à 14 h sur des thèmes qui balayent l'ensemble de l'École. Ceux qui le souhaitent sont invités à y venir ou à y envoyer des personnes qu'ils pensent pouvoir être intéressées. Les programmes sont sur Internet et réactualisés en permanence, l'ensemble du programme est fixé jusqu'au mois de juin. De même, les vendredis, l'EHESP et l'Hôtel-Dieu de Paris organisent des séminaires du même genre à l'amphithéâtre de Lapersonne (Hôtel Dieu, Paris) de 12 h à 13 h, sauf pendant les ponts et vacances, pour les gens qui sont à Paris ou qui ont des étudiants, des doctorants ou des personnels professionnels intéressés. Les thématiques sont variées, Philippe Mossé, membre de notre Conseil scientifique, un économiste d'Aix-en-Provence, a présenté récemment les professions infirmières comparées entre le Japon et la France. Il a recueilli un grand succès, l'amphithéâtre Lapersonne à l'Hôtel-Dieu était plein. Cette semaine, Philippe Ravaud présente la santé fondée sur les preuves, une intervention tournée sur la médecine factuelle et la collaboration Cochrane (il est responsable d'un centre interdisciplinaire de l'école sur ce thème). Le programme se trouve aussi sur Internet. Vous êtes invités à y venir et même, pourquoi pas, à les animer si vous avez des propositions à nous faire.

M. ROLLET : Merci de votre participation à ce Conseil et la journée qui l'a précédé. Rendez-vous le 2 juin.

(La séance est levée à 16 h 02.)