

	Procès-verbal Conseil des formations du 5 décembre 2019	Référence	PV
		Révision	25/02/2020
		Date d'application	26/02/2020
		Version	1

Validation

	Rédigé	Vérifié	Validé
Date	30-01-2020	25/02/2020	26/02/2020
Prénom Nom (ou nom de l'instance)	DIXIT-SA	Alessia Lefébure, directrice des études	Membres du conseil des formations

PRÉSIDENCE : Fred **PACCAUD** (*par téléphone*)

Représentant de l'État

Gérard LASFARGUES, direction générale de l'Enseignement supérieur et de l'Insertion professionnelle (*par téléphone*)

Personnalité qualifiée

Fred PACCAUD (*par téléphone*)

Représentante désignée par la Fédération hospitalière de France (FHF)

Christiane COUDRIER (*par téléphone*)

Membres élus

Cindy PADILLA, représentant les personnels d'enseignement et de recherche

Marylène PLOUZENNEC, représentant les personnels ingénieurs, administratifs, techniques ouvriers, sociaux et de santé (*par téléphone*)

Louise LEVESQUE, représentant les étudiants

Membres excusés

Hervé AMIOT-CHANAL, représentant la direction générale de l'Offre de Soins, ministère des Solidarités et de la Santé (MSS)

Anne ANDRÉ, représentant les élèves fonctionnaires

Stéphanie FROGER, direction générale de la Cohésion sociale (MSS)

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

Théo COPPEL, représentant le Syndicat national des Inspecteurs de l'Action sanitaire et sociale (SNIASS)

Sabine GRISELLE-SCHMIDT, représentant la Confédération française démocratique du Travail (CFDT)

Yann-Gaël JAFFRÉ, direction des Ressources humaines (MSS)

Dominique LINGK, représentant le Syndicat des médecins inspecteurs de santé publique (SMISP)

Carole NOCERA-PICAND, personnalité qualifiée

Catherine PITAULT-COSSONNIÈRE, représentant les personnels ingénieurs, administratifs, techniques ouvriers, sociaux et de santé

Mélissa RAMOS, représentant le Syndicat national des managers publics de santé (SMPS)

Jean SCHMID, représentant désigné par la Fédération hospitalière de France (FHF)

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

Noël VANDERSTOCK, représentant la Confédération française démocratique du travail (CFDT)

Liste des procurations

Mélissa RAMOS à **Christiane COUDRIER**
Chantal GUÉGUEN à **Christiane COUDRIER**
Marcel JAEGER à **Fred PACCAUD**
Matthieu SIBÉ à **Fred Paccaud**
Patricia LONCLE à **Catherine PITAULT-COSSONIERE**
Bruno RAMDJEE à **Marylène PLOUZENNEC**
Frédéric LE LOUÉDEC à **Marylène PLOUZENNEC**
Franck HILTON à **Cindy PADILLA**

Assistaient à cette réunion

Laurent CHAMBAUD, directeur
Alessia LEFÉBURE, directrice des Études
Franck GÉLÉBART, directeur adjoint des Études
Catherine ÉVEILLARD-HOANG, directrice Développement et Formation continue
Michel LOUAZEL, directeur de l'Institut du Management (IdM)
Olivier MANGON, directeur de la Scolarité
Corinne SALMON, responsable Pôle Appui aux partenariats et validation des acquis
William HARANG, responsable, Centre d'aide et d'appui à la pédagogie (CApP)
Émilie BRAILLY, responsable adjointe, Centre d'aide et d'appui à la pédagogie (CApP)
François PETITJEAN, Centre d'aide et d'appui à la pédagogie (CApP)
Solène CHEVREAU, référente Handicap
Maud MOQUÉ, responsable de formation, filière des inspecteurs de l'Action sanitaire et sociale (IASS)
Nathalie SOURDAINE, ingénieure Hygiène et Sécurité
Emmanuelle LERAY, enseignante-chercheuse, Méthodes quantitatives en santé publique (METIS)
Séverine OLIVIER, assistante de direction
Anne LE FUSTEC, assistante de direction

SOMMAIRE

1. APPROBATION DU PROCES-VERBAL DU 3 OCTOBRE 2019	4
2. ACTUALITES DE L'EHESP	4
3. DEPLOIEMENT DU PROJET STRATEGIQUE D'ETABLISSEMENT (PSE 2019-2023), OBJECTIF STRATEGIQUE N°1 : PROJET « APPROCHE PAR COMPETENCE », SUITES DU SEMINAIRE DE LA COMMUNAUTE PEDAGOGIQUE ...	21
4. SYNTHESE DU SEMINAIRE DES CADRES DIRIGEANTS DU 9 JUILLET 2019 : EVOLUTION DES METIERS, EVOLUTION DES DISPOSITIFS DE FORMATION.....	10
5. PROJET DE FORMATION AU SEIN DU MASTER MENTION SANTE PUBLIQUE CO-ACCREDITE AVEC L'UNIVERSITE DE PARIS : PARCOURS DE M2 EN <i>HEALTH SERVICE RESEARCH</i> (EN LANGUE ANGLAISE ET A DISTANCE)	13
6. PRESENTATION DU SCHEMA DIRECTEUR HANDICAP 2019-2023.....	15
7. TARIF DU DIPLOME D'ETABLISSEMENT (DE) REFERENT HANDICAP.....	19
8. POLITIQUE VALIDATION DES ACQUIS (VA) SUITE A LA PUBLICATION DU NOUVEAU DECRET N°2019-1119 DU 31 OCTOBRE 2019.....	20
9. PROJET DE DISPOSITIF « FORMATION D'ADAPTATION A L'EMPLOI » (FAE) DESTINE AUX LISTES D'APTITUDES DES INSPECTEURS DE L'ACTION SANITAIRE ET SOCIALE (IASS).....	29
10. POINT D'INFORMATION SUR LE NOUVEAU FORMAT DE RENTREE DES ELEVES FONCTIONNAIRES (JANVIER 2020).....	31
11. INFORMATION SUR LA REMISE DES DIPLOMES DES ETUDIANTS EN MASTERS ET MASTERES DU 16 NOVEMBRE 2019	34
12. RELANCE DU PROJET SYSTEME D'INFORMATION ET D'ENSEIGNEMENT (SIENSE)	26
13. IMPACT DES OUTILS ET SERVICES NUMERIQUES DANS L'ENSEIGNEMENT SUR L'ACCES AUX RESSOURCES POUR LES ETUDIANTS.....	35
14. QUESTIONS DIVERSES.....	36

(La séance commence à 10 h 02 sous la présidence de M. Paccaud.)

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

M. PACCAUD.- Bonjour à tous. À défaut de vous voir, je suis heureux de vous entendre. Je suggère que Mme Lefébure prenne la présidence de ce conseil, ce sera plus facile puisqu'elle « contrôle » une partie de l'auditoire. Si vous en êtes d'accord, je lui transmets dès à présent le flambeau. *Approbation générale.*

Mme LEFÉBURE.- J'accepte de prendre la présidence, j'en suis très honorée. Grâce à votre participation, que ce soit téléphonique ou en présentiel, nous avons atteint tout juste le quorum. Certains auraient souhaité déplacer la date du conseil, il s'est avéré difficile de trouver une journée disponible pour tout le monde avant la tenue du conseil d'administration (CA). Or, certains points devant être votés en CA nécessitaient un avis du conseil des formations (CF), et c'est pourquoi nous nous sommes permis de maintenir cette date.

Je remercie les membres du bureau pour leur disponibilité et leur force de proposition, car nous avons élaboré avec eux cet ordre du jour. Néanmoins, si les points de discussion le nécessitent, nous les proposerons à la prochaine réunion du CF. Ce commentaire appelle-t-il des remarques ? *(Aucune remarque n'est formulée.)*

1. Approbation du procès-verbal du 3 octobre 2019

☒ Le procès-verbal de la séance du 3 octobre 2019 est approuvé à l'unanimité.

2. Actualités de l'EHESP

M. CHAMBAUD.- Tout d'abord, je vous remercie d'avoir accepté cette organisation un peu particulière, et surtout Mme Lefébure et M. Paccaud d'avoir permis que cette séance se réunisse. En effet, c'est important d'organiser cette réunion puisque le CA devrait se tenir la semaine prochaine, mais nous aurons peut-être des problèmes d'organisation si les événements actuels perdurent.

◆ Vie de l'établissement

• Conseil des formations

Nous accueillons au CF de nouveaux représentants des étudiants et des doctorants : Louise Levesque pour les étudiants, et Bruno Ramdjee pour les doctorants. Il s'agit de l'avant-dernière séance puisque l'ensemble des instances sera renouvelé en avril ou mai après le CA du mois de mars.

• Institut du Management (IdM)

Suite à l'intérim assuré par Jean-Claude Vallée pour la filière des Directeurs des soins, nous accueillerons début 2020 Claudie Gautier comme enseignante détachée. Coordinatrice des soins au CHU de Rennes, elle chapeaute également l'ensemble des formations paramédicales au sein du CHU. Nous avons à l'École deux gros sujets pour les directeurs de soins : l'évolution des métiers des directeurs de soins avec la loi de transformation du système de santé ; l'évolution du positionnement des responsables des écoles paramédicales dans le cadre l'universitarisation.

Suite au départ de Luc Renard, enseignant expert en financement et pilotage des organisations du secteur social et médico-social, Hélène Croguennec-Le Saout arrivera début 2020. Directrice adjointe au Centre hospitalier de Montfort-sur-Meu et Saint-Méen-le-Grand, elle a été formée à l'École en tant que directrice d'établissement sanitaire, social et médico-social.

Nous vous informons du départ de Claude-Anne Doussot-Laynaud, directrice d'hôpital, enseignante sur les aspects de stratégie et de gestion financière des institutions sanitaires et

médico-sociales, le 1^{er} décembre pour rejoindre le groupement hospitalier de territoire (GHT) de Saint-Malo.

- Département Santé, Environnement, Travail et Génie sanitaire (DSET & GS)

Adeline Floch-Barneaud, ingénieure Génie sanitaire, responsable des filières du génie sanitaire, a rejoint le 4 novembre la délégation territoriale de Mayenne de l'ARS des Pays de la Loire en qualité d'animatrice territoriale. Je remercie Olivier Blanchard, enseignant-chercheur de ce département, d'avoir accepté d'assurer la mission temporaire de référent pour ces filières.

- Agence comptable

L'agent comptable, Vincent Noël, a rejoint le 1^{er} décembre la Trésorerie de Bayeux. La personne qui le remplace est arrivée avant-hier : Emmanuelle Doussot-Ecuer était en poste à l'UGAP.

- Département Sciences humaines et sociales (SHS)

Morgane Lainez, responsable du pôle Préparation aux concours, y compris des classes préparatoires intégrées (CPI), souhaite partir en fin d'année pour des raisons personnelles, elle sera remplacée début 2020 par Olivier Mangon, jusqu'ici responsable de la direction de la Scolarité et de la Vie étudiante. Début janvier, l'intérim de cette direction sera assuré par Stéphanie Lebon, actuelle directrice adjointe.

- ◆ Résultats aux concours des étudiants inscrits en CPI

Nous venons d'apprendre une bonne nouvelle : cette année, sur les 17 étudiants composant la CMI, 14 ont réussi au moins un concours de catégorie A. Ce taux de réussite (82 %) se compare très avantageusement à ceux des autres CPI des écoles du Réseau des Écoles de Service public (RESP). Les CPI concernent les personnes issues de parcours sociaux défavorisés ; il s'agit de la 10^e année à l'EHESP. Seuls 3 candidats n'ont pas réussi ce concours. Un document complet des résultats aux concours 2019 de l'ensemble des cycles préparatoires de l'École est en cours de préparation par Morgane Lainez.

De plus, nous venons de recevoir le document qui fait suite à notre audition avec Morgane Lainez à l'automne par une mission parlementaire dans le cadre de la préparation de la loi de financement de l'État. Il salue les résultats de l'EHESP en termes de réussite aux concours, et il s'interroge sur le fait que nous n'ayons pas réussi à organiser la CPI en projet avec Paris 13, il recommande que ce projet que nous avons depuis plusieurs années aboutisse.

- ◆ Modèle économique de l'École et le contrat d'objectifs et de performance

Après la validation du PSE de l'École en juillet par le CA, le COP a été validé avec une unanimité (moins 1 abstention) lors de la séance du CA du 11 octobre. À l'occasion de ce CA, le Secrétariat général des ministères sociaux et la direction de la Sécurité sociale ont confirmé ce qui avait déjà été exposé en juillet, c'est-à-dire certains éléments pour l'année 2020 favorables pour l'École. Nous sommes en attente d'une signature officielle de ce COP, mais les éléments financiers pour 2020 nous ont déjà été notifiés le mois dernier.

- ◆ Health Data Hub

Le Health Data Hub a été créé au 1^{er} décembre. L'École, déjà membre du GIP Institut national des données de santé, poursuivra de la même manière sa participation et son adhésion au sein du nouveau GIP Plateforme des données de santé. Nous sommes dans le collège des établissements de l'Enseignement supérieur et de la Recherche avec l'Institut national de la Santé et de la Recherche médicale (INSERM), le Centre national de la Recherche scientifique (CNRS), l'Institut de Recherche et de Documentation en Économie de la Santé (IRDES) et Conférence des Présidents d'Université (CPU). C'est un élément important pour le développement de l'ensemble de nos recherches, notamment pour celles en services et *management* en santé.

- ◆ **Communautés d'Universités et d'Établissements (ComUE) : Université Sorbonne Paris Cité (USPC) et Université Bretagne Loire (UBL)**

Ces deux ComUE disparaîtront au 1^{er} janvier 2020, les décrets de dissolution ont été présentés au Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER) le 20 novembre.

L'USPC se transformera en Alliance Sorbonne Paris Cité autour de l'Université de Paris déjà créée. L'École a pris la décision de ne pas y adhérer au vu des intérêts et des limites de l'adhésion, et ces dépenses supplémentaires ne nous paraissent pas justifiées. Par contre, nous allons continuer à développer des relations bilatérales avec les membres de cette Alliance. Nous co-accréditons avec l'Université de Paris la mention Santé publique, et nous avons des discussions avec d'autres établissements (Paris 13, Inalco, Sciences Po). Nous sommes plutôt dans la possibilité de privilégier des relations bilatérales.

L'UBL sera dissoute de la même manière, mais c'est beaucoup plus compliqué, car elle employait une centaine de personnes. Un dispositif a été mis en place pour répartir les emplois et accompagner les agents recrutés dans le cadre de cette ComUE. L'École ne joue pas un rôle majeur, mais nous sommes solidaires de l'Université de Rennes (UniR) pour accompagner au mieux la dissolution de l'UBL et pour trouver des possibilités d'emploi pour ces personnels.

- ◆ **Université de Rennes (UniR)**

Par ailleurs, nous continuons à réfléchir avec les membres d'UniR (2 Universités et 5 écoles dont la nôtre) à un modèle juridique. De plus, nous travaillons sur un nombre important de projets communs au sein d'UniR, voire au-delà.

- ◆ **Haut Conseil de l'Évaluation, de la Recherche et de l'Enseignement supérieur (HCÉRES)**

Les établissements de la vague B seront évalués par le HCÉRES en 2020-2021. Concernant l'offre de formation, deux masters sont concernés pour l'École : master Santé publique (en lien avec Rennes 1 et Rennes 2) et le master Droit de la santé (co-accrédité avec l'Université de Rennes 1). Après la demande de deux reports successifs de la part des Universités, les dossiers d'auto-évaluation devront remonter début septembre 2020. Cela nous laisse le temps d'impliquer le conseil des formations pour l'élaboration de ces rapports.

- ◆ **Mission exploratoire sur les contributions des sciences de l'ingénieur à l'EHESP**

J'ai confié une mission François Langevin, enseignant-chercheur à l'IdM à mi-temps (mi-temps l'Université technologique de Compiègne). Après une première phase exploratoire, nous consolidons les propositions visant à établir des partenariats avec des écoles d'ingénieurs, notamment pour que les sciences de l'ingénieur et l'impact des nouvelles technologies soient complètement intégrées dans la réflexion de l'École, d'où des conséquences importantes sur les formations. Nous espérons être en mesure de présenter les propositions de François Langevin pour les formations initiales et les formations continues au prochain CF.

- ◆ **Actualités diverses**

- Cérémonie de remise des diplômes de masters et MS

Nous avons co-organisé avec l'Association des Diplômés et Étudiants des Masters et Mastères (ADEMM) la cérémonie de remise des diplômes le 16 novembre en présence d'un grand nombre des responsables des formations. Cette très belle cérémonie nous engage à poursuivre ce type de sanction des diplômes de manière festive.

- Visite du Président-Directeur général de l'Agence nationale de la Recherche (ANR)

Suite à la visite du P-DG de l'ANR en novembre, une conférence était ouverte à tous les acteurs des établissements de l'Enseignement supérieur et de la Recherche au niveau de Rennes.

- Séminaire des 4 Agences régionales de Santé (ARS) du Grand Ouest

L'EHESP a accueilli les 4 ARS du Grand Ouest (Normandie, Bretagne, Pays de la Loire, et Centre-Val de Loire) pour un séminaire de réflexion sur l'animation territoriale. C'était intéressant pour nous d'autant que nous avons des projets, notamment l'ARS Pays de la Loire et l'ARS Bretagne, autour de l'animation territoriale et d'un projet de dispositif sur la recherche, l'évaluation et l'expertise en santé qui sera présenté tout à l'heure.

- Congrès European Public Health Association (EUPHA)

L'École a été fortement mobilisée pour le congrès européen de Santé publique qui s'est déroulé à Marseille la semaine dernière. C'était important puisque c'était la première fois depuis longtemps que ce congrès se déroulait en France. L'École y a fortement participé ; d'ailleurs, un de nos doctorants a reçu le prix du Meilleur poster de jeune chercheur.

- Chaire Jean-Monnet

Gaël Coron est lauréat de la chaire *Politiques européennes de santé et objectif transversal*, financée par la Commission européenne. Cette chaire permettra de continuer à développer des formations sur la dimension européenne de la Santé Publique.

- Partenariat avec l'École nationale de la Magistrature

Nous avons aussi accueilli une délégation d'élèves de l'École nationale de la Magistrature (ENM) pour approfondir leurs connaissances sur les métiers des cadres de santé publique. Cette visite d'études d'une semaine a été organisée sous la responsabilité d'Alessia Lefébure. C'était une première pour nous de recevoir des personnes de l'ENM, et d'après ce que j'ai entendu, cela a été un beau succès.

- Tribune publiée dans Le Monde

Avec Alessia Lefébure et d'autres personnes, y compris des anciens de l'EHESP, nous avons signé une tribune publiée dans *Le Monde* (électronique) le 4 décembre sur la nécessité de répondre au défi climatique en formant l'ensemble des agents publics.

- Mission Thiriez

Comme d'autres personnes, j'ai été reçu une seconde fois par M. Thiriez dans le cadre de la mission qui lui est confiée pour confirmer le calendrier dévoilé dans les médias, c'est-à-dire qu'il devrait remettre son rapport non pas fin novembre 2019, mais fin janvier 2020. Il teste maintenant de façon plus précise les propositions qu'il est en train de rédiger.

Mme LEFÉBURE.- Est-ce que les participants au téléphone ont des commentaires ?

Mme COUDRIER.- J'aimerais être sûre d'avoir compris les modalités de reclassement des personnels de la ComUE UBL : avez-vous des éléments ?

M. CHAMBAUD.- Marc Renner a été nommé administrateur provisoire depuis plus d'un an pour mettre en place le processus. L'Université Rennes 1 est en charge d'assurer sur le plan juridique la dissolution de cette ComUE, et cela devrait prendre probablement une année puisque c'est assez complexe. Ensuite, les emplois ont été répartis de façon territoriale puisque l'UBL était sur l'ensemble des établissements de Bretagne et des Pays de la Loire. Les 96 emplois ont été répartis sur les 4 plaques (ou sites) : Rennes, Nantes, Brest Bretagne Sud, Angers-Le Mans.

C'est une chose de répartir les emplois, c'en est une autre de répartir les personnes. En effet, une part non négligeable des personnes étaient employées à Rennes. En lien très fort avec le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, et de l'Innovation (MESRI), le travail de M. Renner a été d'étudier les concordances entre la répartition des emplois, les compétences et

les appétences des personnes à déménager. La répartition des 96 emplois est la suivante : 60 sont dirigés vers les différentes plaques ; 13 emplois sont destinés à la coordination inter-régionale ou régionale, notamment pour la formation doctorale, élément majeur à ne pas déstabiliser ; 12 emplois sont destinés au GIP numérique breton (C@mpus numérique) à Rennes ; 10 emplois pour la mission numérique en Pays de la Loire. Tout cela est mis en place sous la houlette de l'administrateur provisoire avec une forte implication de tous les établissements, notamment les universités, membres d'UBL.

M. PACCAUD.- Merci pour toutes ces informations. Ma question porte sur le rythme du changement : à entendre votre communication, nous avons beaucoup de départs et d'arrivées. Est-ce habituel ?

M. CHAMBAUD.- Plusieurs changements au niveau de l'IdM sont liés au fait que ces personnes étaient détachées 3 ans, renouvelables une fois. Des personnes arrivaient à cette échéance, et l'une était présente depuis plus longtemps, c'est un peu une régularisation. En outre, un nombre non négligeable d'enseignants sont en situation de détachement, c'est moins le cas dans les autres départements.

M. LOUAZEL.- À ceux-ci s'ajoutent quelques départs à la retraite, d'où un renouvellement assez important depuis un an et demi. Ce qui est rassurant, c'est que les postes intéressent, et nous réussissons à pourvoir les emplois dès que nous publions une fiche de poste.

M. CHAMBAUD.- Comme dans presque toutes les écoles de service public, le problème porte sur le retour dans le milieu professionnel. Dans le passé, nous avons connu des expériences difficiles avec des personnes n'arrivant pas à retrouver des postes valorisants dans le milieu professionnel. Ici, toutes les personnes sont parties par choix et non par dépit, elles ont retrouvé des postes souhaités. C'est un élément plutôt encourageant par rapport au passé.

Mme LEFÉBURE.- L'EHESP a la particularité d'avoir un corps enseignant qui, sous le même nom, intègre des statuts très différents. Le *turn-over* signalé par Fred Paccaud n'est pas étonnant puisqu'il concerne les détachés. Les enseignants-chercheurs de statut universitaire nous quittent lorsqu'ils partent à la retraite, sauf mise en disponibilité pour raisons personnelles comme Mathias Waelli. Sinon, nous avons à gérer cette combinaison de statuts : elle est très riche pour nous, mais nous avons d'un côté un travail de long terme avec des personnes qui sont amenées à rester, que nous devons accompagner lorsqu'elles sont plus jeunes vers l'habilitation à diriger des recherches (HDR) et dans une évolution longue, stable et pérenne à l'Ecole.

De l'autre côté, nous devons gérer un vivier tournant, et nous n'avons pas forcément la main sur la temporalité, particulièrement à l'IdM, mais aussi au DSET où plusieurs personnes sont parties en même temps. C'est très riche parce que nous avons constamment de nouveaux profils et parcours en prise avec les réalités professionnelles, mais cela crée une difficulté de temps d'apprentissage et d'autonomisation de ces personnes. Cela demande un gros investissement au départ.

C'est une problématique RH importante. Nous avons aussi des questions autour des jeunes chercheurs, voire très jeunes chercheurs parfois encore doctorants, sur des contrats de recherche. Ils viennent pour une durée courte (quelques années) en fonction du contrat de recherche, mais nous cherchons à créer une pépinière pour les faire évoluer. Ils travaillent sur des problématiques innovantes, et nous voulons leur permettre de prendre des postes plus stables et plus durables chez nous, malgré le contexte de nombre de postes fixes, sans expansion.

Arrivée de Mme Sourdain et de Mme Chevreau.

Nous pourrions vous transmettre la tribune mentionnée par Laurent Chambaud, elle est publiée sur le site du *Monde* en accès réservé aux abonnés. En revanche, elle figure intégralement sur

un site Web *ad hoc* qui a été créé. À l'initiative de quelques jeunes hauts fonctionnaires, cette tribune réunit un grand nombre de personnalités de la Fonction publique et de la cause climatique (Jean Jouzel, Dominique Bourg, Laurence Tubiana, etc.) pour plaider pour que tout agent public, quelle que soit la Fonction publique, ait dans sa formation initiale une partie considérable de sensibilisation et de compréhension des enjeux climatiques et énergétiques. Il faut former tous les citoyens ainsi que ceux qui sont aux prises avec la définition et la mise en œuvre des politiques publiques.

Avant de signer avec Laurent Chambaud, nous nous sommes questionnés sur la pertinence d'une signature uniquement « Fonction publique » puisqu'il existe déjà d'autres tribunes (Enseignement supérieur, etc.), mais finalement nous avons décidé de signer pour apporter une pierre de plus à l'édifice. Cette tribune nous questionne en interne puisque nous avons beaucoup d'enseignements sur environnement et santé, mais ils ne sont pas obligatoires dans toutes les formations de tous les agents publics, ils sont plutôt réservés à la formation de la Fonction publique d'État (ingénieur d'études sanitaires, génie sanitaire, technicien et aux étudiants de master). De plus, l'École n'est pas très focalisée sur les enjeux climatiques et énergétiques, mais plutôt sur des questions d'environnement ayant un impact sur la santé, et je pense que nous avons besoin d'intégrer fortement cette réflexion. Nous serions preneurs d'avis de la part des membres lors d'un prochain CF, notamment des membres externes.

M. CHAMBAUD.- De plus, notre plan stratégique comprend un volet transversal sur le développement durable et la responsabilité sociétale. Nous sommes labellisés de façon positive, mais l'École ne propose pas de formation particulière sur le changement climatique et la santé contrairement à d'autres établissements (Amérique du Nord, Europe). Comme le dit Alessia Lefébure, c'est une réflexion que nous devons mener en interne parce que c'est dommage que l'EHESP ne puisse pas identifier et offrir une formation caractérisée sur cet enjeu de société répandu. Nous avons probablement une initiative à prendre, d'autant que nous avons toutes les expertises en main pour le faire à l'École.

M. LASFARGUES.- C'est d'autant plus pertinent que, aussi bien dans le cadre du Plan national Santé-Environnement 4 (PNSE 4) en préparation que dans le Plan national d'Adaptation au Changement climatique (PNACC), les aspects de formation sont soulignés à côté des aspects de recherche. Mettre en place ce type de formation serait pertinent au regard de ces objectifs.

M. PACCAUD.- Merci pour ces informations, et félicitations pour prendre en charge cette problématique. Nous discuterons au point 4 de l'évolution des dispositifs de formation : ce serait peut-être le moment pour introduire cette problématique dans le document. Ensuite, pour connaître un ou deux de ces nouveaux instituts qui s'occupent du changement climatique, je pense qu'une bonne approche serait d'insister sur les leviers de changement, et non de développer tout un enseignement, voire une ligne de recherche qui s'occupe seulement d'affiner le diagnostic et de préciser les scénarios, mais plutôt de s'orienter vers les groupes politiques d'engagement personnel qui peuvent agir sur le changement climatique.

Mme LEFÉBURE.- C'est d'autant plus pertinent pour nous que c'est une partie du programme de recherche du laboratoire Arènes, notamment les chercheurs qui s'intéressent aux mobilisations environnementales, nous aurions là aussi les ressources. Avez-vous des remarques ?

Mme COUDRIER.- Pourrions-nous traiter les points avec avis car je serai obligée de vous quitter rapidement ?

Mme LEFÉBURE.- Sous réserve que Michel Louazel puisse attendre.

Mme COUDRIER.- Ayant participé au bureau, j'ai vu la présentation de ces points et j'émet un avis favorable à tous les points. Est-ce suffisant pour que mon avis soit pris en considération ?

Mme LEFÉBURE.- Madame Coudrier, vous avez deux procurations (Mélissa Ramos et Chantal Guéguen), c'est-à-dire que vous votez trois fois. Monsieur Paccaud, pensez-vous qu'il soit possible d'avoir des avis favorables anticipés compte tenu du fait que Christiane Coudrier a participé à la réunion du bureau durant laquelle ces quatre points ont été traités ?

M. PACCAUD.- Absolument.

Mme COUDRIER.- Merci.

Mme LEFÉBURE.- De plus, tous les documents ont été transmis à l'avance. Par conséquent, nous comptons un avis favorable pour vos trois voix pour les quatre points pour avis. Nous vous libérons, et nous vous remercions d'avoir pris le temps de participer.

Mme COUDRIER.- Je vous remercie.

Départ de Mme Coudrier.

Mme LEFÉBURE.- Laissons Michel Louazel présenter son point comme prévu, puis nous passerons aux quatre points avec avis, et nous reportons à la fin de la matinée le point de François Petitjean.

Départ de Mme Sourdain et de Mme Chevreau.

4. Synthèse du séminaire des cadres dirigeants du 9 juillet 2019 : évolution des métiers, évolution des dispositifs de formation

Mme LEFÉBURE.- Les deux conseils précédents ont émis le souhait que Michel Louazel présente un point d'étape sur la poursuite des travaux que l'IdM mène depuis près de deux ans sur l'évolution des dispositifs de formation dont il est en charge pour la partie Fonction publique hospitalière.

M. LOUAZEL.- Ce chantier a démarré en 2018 par différents échanges, notamment à l'occasion d'un séminaire réunissant des représentants des milieux professionnels et des organisations représentatives de ces milieux professionnels (ministère, Association nationale des Directrices et Directeurs d'Hôpital (ADH), et des personnes de l'IdM et de la direction des Études puisque c'est une réflexion conjointe avec la direction des Études. Au-delà des chantiers menés filière par filière pour les quatre filières de formation de la Fonction publique hospitalière sur des réformes de réingénierie pédagogique, il s'agissait de passer à une étape de réingénierie des formations.

Lorsque nous regardions les évaluations, notamment à distance, tant du point de vue des employeurs que des élèves, ces formations répondaient à peu près aux attentes, les retours étaient positifs. Les évaluations en cours d'année présentaient également des éléments positifs, mais aussi beaucoup de questions. Puis, nous-mêmes en tant qu'enseignants ou responsables de formation, nous nous posons des questions sur la manière de déployer ces dispositifs de formation, notamment par rapport à l'individualisation des parcours, aux rythmes de formation au-delà de la structuration des unités d'enseignement.

Forts de ces constats, et en ajoutant la réforme de la formation professionnelle qui invitait à aller plus loin dans la logique des compétences, nous avons voulu remettre ces éléments en débat tout en tenant compte de l'évolution de l'environnement professionnel des personnes formées, à savoir l'évolution des métiers dans le cadre des réformes qui touchent l'hôpital, la logique territoriale, les groupements hospitaliers de territoires (GHT), les métiers et les compétences.

Nous avons eu un premier séminaire en 2018, suivi d'un deuxième avec les professionnels. Toutes ces réflexions nous ont menés à revenir sur la définition des fonctions auxquelles nous préparons nos élèves en réinterrogeant les fonctions exercées par nos apprenants au regard des évolutions évoquées précédemment. Après un temps de réflexion sur les fonctions, nous en avons

eu un autre sur les activités associées à ces fonctions. Nous ne partions pas de rien puisqu'il existe des référentiels métiers. Même si certains sont anciens, nous les avons quand même réutilisés très largement.

Nous nous sommes aussi appuyés sur d'autres référentiels qui étaient produits pour d'autres formations. Par exemple, le référentiel Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Directeur d'Établissement ou de Service d'Intervention sociale (CAFDES) n'est pas fait pour la Fonction publique hospitalière, mais il s'adresse à des métiers exercés par les directeurs de structure associative, c'est-à-dire que les compétences sont proches.

Nous nous sommes appuyés sur ces travaux pour réfléchir aux compétences à développer en lien avec la définition des fonctions et des activités. Nous avons commencé à mettre cela en débat en organisant un nouveau séminaire (9 juillet) avec les mêmes acteurs (représentants des professionnels et des élèves). Nous avons alors travaillé sur ces questions de compétences, et sur le sujet de l'individualisation. En effet, qui dit compétences dit positionnement par rapport à un référentiel de compétences, et éventuellement des parcours de formation qui pourraient être différenciés pour partie. Ces parcours individualisés posent aussi la question de l'accompagnement tout au long du programme de formation.

Enfin, le dernier élément de la réflexion — qui n'est pas le moindre — est le sujet du rythme de la formation et — un sujet que nous voulons mettre en débat ici — de l'alternance. Nous pourrions dire que nos formations statutaires hospitalières sont déjà en alternance au sens où elles se déroulent avec du présentiel et des stages, mais ce n'est pas le même rythme de l'alternance comme dans d'autres formations puisque nous avons de longues périodes en présentiel à l'École et de longues périodes de stages. En tant qu'enseignants et responsables de formation, nous constatons la difficulté à articuler parfois ces longs temps d'apprentissage avec des allers-retours entre ce que l'on apprend sur le lieu de stage et ce que l'on apprend sur le lieu de formation.

Nous avons donc voulu remettre tout cela en débat, nous avons eu des propositions, des points de réflexion et d'alerte. Depuis juillet, nous avons repris avec les quatre responsables de filières ce travail pour réinterroger à nouveau les 88 compétences identifiées afin de les réorganiser et de les réinterroger par rapport aux structures des unités d'enseignement dans les quatre filières pour faire un rapprochement entre ces compétences, puis commencer à les organiser en blocs de compétences. Puisque nous avons identifié les fonctions et les activités, l'étape suivante consiste à réaliser ce travail de relation entre fonctions, activités et compétences avant de revenir vers les enseignants et les interlocuteurs (élèves et milieux professionnels) : par rapport à ce canevas, quelles sont les séquences pédagogiques, les unités d'enseignement qu'il faudra proposer ? Comment ces séquences d'enseignement vont s'articuler dans le temps en repensant les rythmes de la formation autour de l'alternance ?

Le fait de réinterroger les compétences est un élément très important, et j'en profite pour répondre à une remarque de Fred Paccaud. Ainsi, une compétence est identifiée autour de la responsabilité sociale et environnementale des établissements et services de santé. Nous ne partons pas de rien, des séquences d'enseignement traitent de ces questions en lien avec le département Santé, Environnement, Travail (DSET), mais c'est une des premières compétences identifiées sur lesquelles nous devons réinterroger nos dispositifs de formation.

En termes de calendrier, l'idée est de remettre à mes collègues un document de synthèse avant le 31 décembre sur une structuration en blocs de compétences en lien avec les fonctions et activités préalablement identifiées. En effet, nous avons eu de nombreuses réunions de travail au printemps, nous nous retrouvions tous les vendredis après-midi sur ce sujet. Nous pourrions ainsi en discuter au niveau du département en début d'année afin d'organiser un nouveau séminaire en lien avec la direction des Études, avec les représentants professionnels et les élèves à la fin du premier trimestre 2020.

C'est important de tenir le rythme parce que beaucoup de travail reste à réaliser. Si nous modifions le rythme de formation, cela aura une incidence sur les arrêtés de formation, d'où des allers-retours avec le milieu professionnel et le ministère. À cette époque, nous aurons eu les conclusions du rapport Thiriez, et peut-être des orientations, c'est-à-dire la suite donnée à ce rapport. Nous avons la capacité d'intégrer ces évolutions, et dès que nous en saurons un peu plus et dès que tout cela sera entériné, accepté par les instances, discuté en CF, puis en CA, nous serons en capacité de produire une feuille de route pour que cela se traduise dans l'évolution des arrêtés.

Je vous ai présenté en quelques mots l'architecture et l'agenda de ce travail, je suis surtout là pour échanger avec vous sur ce sujet.

Mme LEFÉBURE.- Est-ce que le document de synthèse remis pour le 31 décembre pourra être communiqué aux membres du CF ?

M. LOUAZEL.- Oui. Une fois que nous en aurons discuté au sein du département pour l'enrichir et que nous serons arrivés à un document de synthèse consensuel, nous pourrons le mettre au débat dans les instances de l'École (comité pédagogique, etc.).

Mme LEFÉBURE.- Les membres du conseil qui sont au téléphone ont-ils des remarques ?

M. PACCAUD.- Merci pour cet excellent exposé, et bravo pour cette initiative. Cela me fait penser au texte paru en 2002 : *Medical Professionalism in the New Millennium* Ce texte était assez exemplaire, il était un peu en amont de votre réflexion sur le développement des compétences. Il signalait dix sortes d'engagements sur trois principes fondamentaux, je pourrais vous l'envoyer.

M. CHAMBAUD.- Ce serait une bonne idée d'avoir quelque chose qui réponde à cette espèce d'engagement de la profession médicale, une sorte de serment d'Hippocrate renouvelé. Il n'a pas à être pris tel quel par votre groupe, mais vous pourriez vous inspirer de la forme et du fond.

Mme LEFÉBURE.- Est-ce un article de M. Rosselot de 2006 ?

Mme LEFÉBURE.- Si vous nous l'envoyez, nous pourrons le diffuser à tous les membres.

M. PACCAUD.- Je vous l'envoie immédiatement.

Mme LEFÉBURE.- Merci infiniment. Si Michel Louazel est partant, cela pourrait faire l'objet d'une discussion lors d'une prochaine séance pour voir comment cela réagit par rapport à notre processus interne.

M. LOUAZEL.- J'en profite pour ajouter un élément : au moment où nous avons repris ce travail en septembre, sous l'égide de la Fondation nationale pour l'Enseignement de la Gestion des Entreprises (FNEGE), une production a été réalisée par l'Institut d'Administration des Entreprises (IAE) de Caen autour de l'approche par compétence dans les métiers de gestion. Même si ce n'est pas du tout orienté sur la santé, cet élément a été intéressant pour nous pour voir la démarche, notamment une approche autour de méta compétences. Cela nous a permis de repenser les 88 compétences que nous avons listées.

Mme LEFÉBURE.- Merci.

Mme PLOUZENNEC.- J'ai une question, car je ne connais pas bien le fonctionnement des filières : Monsieur Louazel, vous avez dit que cela concernait les quatre filières État...

M. LOUAZEL.- Les quatre filières hospitalières.

Mme PLOUZENNEC.- Dans ce programme de réingénierie, ces filières vont-elles se « mélanger » ? Ou est-ce que l'on continuera à avoir ces quatre silos ?

M. LOUAZEL.- Aujourd'hui, de nombreux enseignements sont déjà réalisés en inter-filiariétés, notamment durant la période de spécialisation. En fait, ce sont surtout trois filières qui se retrouvent sur des enseignements communs parce que les directeurs de soins sont un peu à part. Quant aux directeurs d'hôpital et directeurs des soins, ils ont au long du cursus des temps de rencontre.

Nous n'avons pas défini les compétences idéales du directeur d'hôpital (DH) ou du directeur d'établissement social, sanitaire et médico-social (D3S), mais les compétences pour des dirigeants et cadres qui exerceront dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux. Il s'agit plutôt d'une reconstruction, nous allons recomposer des parcours de formation. Pour ceux qui auront des tronc communs, nous retrouverons peut-être la logique de filière, mais comme nous aurons une individualisation des parcours, il se peut qu'un D3S, un DH, un DS et un attaché aient une appétence pour tel type d'enseignement parce que leur projet professionnel les amène à développer cette compétence particulière. Cela nous permettra d'aller plus loin dans la mutualisation et dans l'inter-professionnalité pour certaines séquences de formation, mais ce sont les parcours qui le définiront.

Mme PLOUZENNEC.- Je vous remercie.

Mme LEFÉBURE.- En l'absence d'autres questions ou commentaires, nous passons au point 5.

5. Projet de formation au sein du master mention Santé publique co-accrédité avec l'Université de Paris : parcours de M2 en *health service research* (en langue anglaise et à distance)

Mme LEFÉBURE.- Vous avez reçu le document de présentation. En résumé, il se crée en France le premier master consacré à la *health service research*. Il s'agit d'un parcours de master 2 qui s'insère dans la mention Santé publique de l'Université de Paris. L'École a été sollicitée pour participer en tant qu'entité co-diplômante, co-accréditante, ce pour deux raisons. Premièrement, nous sommes déjà co-accréditants de la mention de santé publique avec l'Université de Paris (Diderot et Descartes). Deuxièmement, nous nous positionnons depuis un certain temps — cela a été officialisé par le nouveau PSE — sur le champ de la *health service research and management* qui fait partie de nos trois axes prioritaires. Nous l'affichons compte tenu de notre pluridisciplinarité, notre ancrage professionnel. Nous nous situons sur ce champ, sans le dire suffisamment, maintenant, nous l'affirmons haut et fort. C'est donc assez logique que nous soyons sollicités pour faire partie de ce consortium d'établissements qui crée ce master.

C'est un test puisque ce master est expérimental pour de multiples raisons. C'est bien un parcours de M2, mais en anglais (en France) et essentiellement à distance. Il sera organisé en modules de formation numérisés, donnés à distance, et en quatre regroupements dans l'année avec une semaine sous la responsabilité de l'EHESP et une semaine sous la responsabilité de chacun des trois autres partenaires (Université de Paris qui a eu l'idée initiale, Université de Lorraine, Université Lyon 1). Ces partenaires n'arrivent pas par hasard, c'est là que se passe déjà une partie de la recherche en service de santé.

Nous avons eu des discussions internes pour savoir si nous y allions ou pas. Cela fait plus d'un an que nous disons aux membres du CF que nous avons comme projet la création de notre propre master de recherche, voire doctorat professionnel, sur ce domaine. Nous nous sommes interrogés pour savoir si cette décision n'allait pas nous retarder dans notre propre projet ou à l'inverse l'accélérer. Par ailleurs, grâce à une longue expérience de travail avec l'Université de Paris sur les deux autres parcours que nous co-accréditons (master Analyse et Management des établissements de santé (AMES) et le master Santé publique et Risques environnementaux (SpRe), nous savons que c'est parfois laborieux de travailler avec cette grande Université qui, de surcroît, est maintenant issue d'une fusion. Vous imaginez les lourdeurs administratives et les

difficultés à identifier parfois le bon interlocuteur sur des choses assez simples de gestion de scolarité. Après discussion interne avec les parties prenantes à l'École, nous avons décidé d'y aller car le coût de ne pas faire partie de ce premier *round* d'acteurs, qui se positionnent publiquement sur ce champ, nous paraît plus important que celui de notre participation à ce consortium.

Nicolas Sirven, dernier professeur recruté à l'École en économie de la santé (département IdM), a accepté d'être le référent académique. Ce programme vise une ouverture en septembre 2020 même si tout cela se déroule un peu vite, nous ne sommes pas sûrs de l'ouverture. Il repose sur quatre partenaires avec un partage équitable des responsabilités des unités d'enseignement et des charges administratives ;

Dans les documents communiqués, vous avez la liste plus détaillée des champs couverts. En gros, il s'agit de former des étrangers : le programme étant en anglais, le premier marché visé n'est pas nécessairement le marché français, mais nous verrons si des Français veulent suivre une formation en anglais. Il concerne plutôt deux types de publics :

- des décideurs (*managers* ou médecins) qui veulent acquérir les méthodes de prise de décision basée sur des expériences probantes (*evidence policy*). C'est un ensemble de méthodes quantitatives, qualitatives, d'évaluation, et de diffusion. En fait, nous aimons beaucoup ce programme parce qu'il fait appel aux quatre départements et à l'ensemble des disciplines couvertes par l'École. Nous considérons que tout ce que nous apprendrons en étant au départ de ce master nous servira pour réaliser notre projet de 3^e cycle professionnel doctorat dans le même champ. Nous pourrions peut-être réutiliser une partie de ces cours, même s'ils sont en anglais. En tout cas, nous aurons appris beaucoup de choses sur la structuration de la maquette, sur ce qu'il faut, etc. ;
- le second public visé sera sans doute minoritaire : les chercheurs qui sont chacun dans leur discipline. En effet, on ne fait pas aujourd'hui de recherche en service de santé en tant que tel, il n'existe pas de doctorat sur ce thème, ce n'est pas une discipline. Par contre, des personnes peuvent souhaiter se spécialiser dans l'organisation du système de santé. Nous pensons qu'elles pourraient être intéressées par ce master à distance en anglais qui permet aussi une certaine souplesse.

Le chantier n'est pas abouti, les quatre établissements travaillent ensemble. Nous avons finalisé le contenu (maquette, pédagogie, modalités d'évaluation, etc.), mais nous n'avons pas encore travaillé sur les aspects économiques, l'organisation interne, le partage des responsabilités, etc. Néanmoins, comme nous avons avancé sur le contenu, nous nous permettons de vous en parler pour avoir votre opinion sur cette perspective. Avez-vous des commentaires ?

M. PACCAUD.- Je trouve fondamental de développer cet enseignement, notamment à cause de l'enjeu stratégique de la santé publique *versus* l'économie de la santé. L'évolution naturelle de nombreux groupes d'économie de la santé est de garder sous leur maîtrise ce développement en termes de *management*, de gestion de services de soins, mais on risque d'oublier la perspective de la santé publique, c'est-à-dire la perspective populationnelle pour voir comment améliorer, maintenir, développer l'état de santé des populations. C'est pour cela que je trouve important que les institutions de santé publique prennent des initiatives pour occuper ce champ.

Ma deuxième remarque concerne le public cible de ces cours, et je me demande s'il ne faudrait pas dire quelque chose sur la possibilité de développer des doctorats de recherche appliquée. Nous avons déjà parlé dans cette instance de ce qui est appelé aux États-Unis « *DrPH* », ces doctorats servent à alimenter les carrières dans les services de santé publique.

Mme LEFÉBURE.- C'est exactement à cela que je faisais allusion en parlant de 3^e cycle professionnel. Pour l'instant, nous avons un peu de difficultés à nous mettre d'accord sur la dénomination : comme « *DrPH* » n'existe pas en France, nous ne pouvons pas l'utiliser. Puis, il

existe beaucoup de sensibilités autour de l'utilisation de « doctorat » parce qu'il prête à confusion avec le doctorat disciplinaire classique (PHD). En tout cas, nous avons bien noté ce besoin. Lorsque nous avons évoqué le sujet avec les représentants des mondes professionnels, ils ont tous invité l'École à se lancer. Nous considérons que ce master va nous aider à aller un peu plus loin, cela peut être une première étape.

M. CHAMBAUD.- J'ai un commentaire en réaction au dernier point de Fred Paccaud, puis un élément additionnel.

En lien avec la présentation de Michel Louazel sur l'accompagnement des filières professionnelles des *managers*, c'est un sujet important de voir comment nous arriverons à mettre en place une formation de haut niveau qui délivre quelque chose par rapport au contexte français et au contexte international. Nous en parlons régulièrement, c'était à l'origine du projet que nous avons avec l'École universitaire de Recherche (EUR), cela a fait partie des sujets sur lesquels j'ai insisté auprès de la mission Thiriez. Je ne sais pas ce que cela va donner, mais il faut que nous fassions quelque chose. Nous ne savons pas sous quel nom, mais ce serait bien que ce soit une dénomination un peu internationale de type « DrPH » pour faire le pont, mais nous sommes pris par des difficultés d'acceptation, notamment du MESRI. Cela dépendra des publics, mais une partie des personnes suivront ce master pour enclencher une reconnaissance d'une capacité particulière à faire valoir un niveau « master + », quelle que soit la façon dont nous le proposerons.

Arrivée de Mme Sourdain et Mme Chevreau.

Ensuite, je voulais faire état du message de Matthieu Sibé. Alessia Lefébure a rappelé en introduction que ce master a été proposé à l'origine par l'Université de Paris, et nous nous rattachons à cette initiative, mais il faudra voir comment traiter cela. Nous essayons de trouver des modalités de lien avec l'Institut de Santé publique, d'Épidémiologie et de Développement de Bordeaux (ISPED), y compris dans le domaine du *management*. Matthieu Sibé nous a envoyé un message pour rappeler sa proposition formulée au CF précédent, il souhaite des liens avec l'École à ce sujet. Par rapport à ce master, l'Université de Paris avait déjà engagé des coopérations avec les deux autres universités (Nancy et Lyon). Pour des raisons que je ne connais pas, Bordeaux n'est pas dans les structures avec lesquelles ce processus est mis en place. En tout cas, il faudra veiller à poursuivre les coopérations déjà entamées avec l'ISPED de Bordeaux, notamment Matthieu Sibé, dans le domaine du *management* en santé, mais probablement pas dans le cadre de ce master puisqu'il n'a pas été dessiné ainsi.

Mme LEFÉBURE.- En conclusion, sur le projet de créer un DrPH, nous avons reçu des propositions de coopération assez claires et explicites de : l'ISPED, de l'École de Santé publique de l'Université de Montréal (ESPUM) (qui lance son DrPH dans le domaine), et du Centre de Recherche en Économie et Management (CREM) de Rennes 1 (quelques économistes de la santé ont dit être intéressés). Cela démontre beaucoup d'attentes pour que l'EHESP porte ce projet, peut-être précisément par rapport au premier point de Fred Paccaud. Le fait que ce soit porté par un établissement de santé publique, et non pas par un département d'économie, change la philosophie sous-jacente. Pouvons-nous dire au CA que nous avons un avis favorable du CF sur le fait que l'École s'engage dans ce master ?

☒ Vote à main levée : **avis favorable à l'unanimité.**

Départ de M. Louazel.

6. Présentation du schéma directeur Handicap 2019-2023

Mme LEFÉBURE.- Le schéma directeur Handicap s'insère dans le projet de développement durable et de responsabilité sociétale (DD & RS) de l'École. La responsabilité sociétale comprend une partie inclusion et diversité qui concerne spécifiquement les personnes en situation de

handicap (étudiants, élèves, personnels, etc.) Ce document de travail explique la politique volontariste de l'École.

Mme SOURDAINE.- Nous allons vous faire une présentation rapide puisque vous avez déjà eu les documents en 2016 et 2018 concernant la politique Handicap et le schéma directeur.

- État des lieux 2016-2018

Outre le côté réglementaire, la politique Handicap de l'EHESP permet de rappeler son souhait de l'exemplarité de l'École dans la défense de ces valeurs. Nous allons parler de non-discrimination, de la promotion de la santé, d'amélioration continue de la qualité de vie au travail. Il s'agit d'écrire l'engagement de l'École dans cette exemplarité.

Le schéma directeur est un outil opérationnel sur la politique inclusive, c'est la déclinaison en actions de la politique Handicap avec des dates prévisionnelles et des indicateurs de suivi de ces actions. Fin 2018, nous vous avons présenté le rapport d'exécution du schéma directeur 2016-2018 ; aujourd'hui, nous vous présentons le schéma directeur 2019-2023.

Ce document a obtenu un avis favorable à l'unanimité en CHSCT, nous vous le présentons aujourd'hui avant le prochain CA.

Entre 2016 et 2018, plusieurs actions ont été mises en œuvre. L'ensemble des bâtiments est maintenant accessible, la commission Accessibilité a validé l'ensemble des dispositifs mis en place sans aucune réserve. La résidence Villermé n'est pas accessible, mais ce bâtiment ne nous appartenant pas, cette problématique est compliquée à résoudre. Nous avons nommé deux référents Handicap : un à DRH et un à la direction des Études. Le fait d'avoir mieux communiqué et d'avoir mis en place ces référents a augmenté le nombre de personnes gérées : 7 à 9 élèves *versus* une trentaine par an ; 10 agents avec une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) en 2010 *versus* 25 cette année. Nous avons également de nombreux projets d'enseignement sur le handicap : projet européen ParticipaTIC, Collectif de Recherche sur le Handicap, l'Autonomie, Société Inclusive (CoRHASI), etc. Nous avons co-construit ce programme avec le Collectif 35. Cette association est très active dans le département, elle présente toutes les familles de handicap. C'est donc très intéressant pour nous de travailler avec ce Collectif. Comme l'a dit Alessia Lefébure, cela correspond à la notion de responsabilité sociétale que nous avons mise en place avec notre politique de développement durable.

Solène Chevreau va vous expliquer pourquoi nous avons modifié la politique Handicap.

- La nouvelle politique et schéma 2019-2023

Mme CHEVREAU.- La première politique comportait une partie « état des lieux », mais elle évolue au fil du temps, à chaque schéma directeur. En fait, nous avons enlevé la partie « état des lieux » pour que la politique soit plus longue dans le temps, elle n'a pas vocation à être revue régulièrement des enjeux d'inclusion, elle comprend les principaux généraux d'inclusion et de non-discrimination. Par contre, le schéma directeur correspond au plan d'action, et il changera tous les quatre ans. Les actions étant mises en place, il évolue au fil du temps. Nous avons bien réinscrit cette politique dans la démarche de labellisation DD & RS. Elle contribue à un des enjeux qui est de réduire les inégalités sociales.

- La politique Handicap de l'EHESP : les objectifs

Les objectifs sont les suivants :

- avoir une démarche inclusive, construire les choses avec les personnes en situation de handicap ;
- favoriser la réussite du parcours de tous les étudiants, élèves, et apprenants quels qu'ils soient en tenant compte de leurs besoins particuliers lorsqu'ils sont en situation de handicap ;
- créer les conditions pour que les personnels en situation de handicap restent dans l'emploi ;

- avoir une politique de recrutement de personnes en situation de handicap ;
- au sein de l'École, nous avons le réseau Collectif de Recherche sur le Handicap, l'Autonomie, Société Inclusive (CoRHASI) avec de nombreux enseignants-chercheurs dans le domaine du handicap, beaucoup de travaux de recherche (ParticipaTIC, master Handicap, etc.) Il s'agit de promouvoir tous les travaux de recherche et formations qui existent dans le domaine du handicap ;
- promouvoir une culture d'égalité des chances et de non-discrimination : ce sont de grands principes, mais cela va mieux lorsqu'on les rappelle ;
- favoriser la participation des personnes concernées (personnes en situation de handicap) dans les travaux de l'École, car on parle très souvent de ces personnes sans les inclure.

- Les grands axes du schéma directeur

Les cinq axes se déclinent en plusieurs actions très opérationnelles. Nous n'avons pas remis toutes les actions, elles se trouvent dans le document Excel, nous allons simplement remettre les principales actions envisagées dans chaque axe. En termes d'architecture, nous avons repris la présentation des partenaires UniR, car certains travaux seront sûrement communs sur la thématique Handicap, ce sera ainsi plus simple de faire des liens.

Axe 1 : recrutement et accompagnement des personnels en situation de handicap

Mme SOURDAINE.- L'École a recruté plusieurs personnes avec une RQTH. Avec 26 agents en 2019, nous sommes très proches des 6 %, et l'École se donne l'objectif de recruter une ou deux personnes pour atteindre ce taux, voire aller au-delà. Il faut mettre en valeur tout cela dans le bilan social avec les catégories professionnelles, le nombre d'hommes et de femmes. Nous souhaitons également : réaliser une meilleure information sur les droits et les dispositifs d'aide pour les agents qui ont une RQTH ; mettre en place un grand plan de formation. Plus les personnes seront formées à l'accueil des personnes en situation de handicap, meilleur sera l'accueil. Nous allons prioriser les personnels d'accueil, les membres du CHSCT, les assistantes et les services support dans un premier temps puisque ce sont ces personnes qui sont en contact direct à l'arrivée. Ensuite, nous souhaitons former et sensibiliser l'ensemble des enseignants parce que des choses sont simples à savoir lorsque l'on accueille des élèves en situation de handicap (tutoriels, etc.) L'objectif final est de former tout le personnel.

Axe 2 : accueil et accompagnement des apprenants en situation de handicap

Mme CHEVREAU.- Cet axe nécessite un gros travail de communication parce que des choses sont mises en place, mais les apprenants ne le savent pas toujours. À titre d'exemple, rien qu'en glissant un *flyer* dans le dossier d'inscription, nous avons multiplié par 4 le nombre de personnes qui prennent contact, et je pense que ce n'est qu'une facette de l'ensemble des personnes. Du côté des vacataires, ce n'est pas très identifié. Le référent Handicap commence à être connu au sein de l'École, y compris par les apprenants. Pour les vacataires, du travail est encore à réaliser. Ce travail de communication consiste à dédramatiser le handicap, car certaines personnes n'osent pas toquer à la porte du référent Handicap par peur d'être stigmatisées. Au moment de la rentrée, il faut communiquer en dédramatisant : même pour une personne qui s'est cassé la jambe et qui se retrouve en fauteuil pour trois mois peut venir, l'École est capable de mettre en place des aménagements, mais il ne faut pas que les personnes hésitent à se manifester. C'est un gros travail, et nous pouvons améliorer en permanence tout ce que nous avons proposé, mais si les personnes osent se manifester, nous aurons bien avancé.

Axe 3 : information, formation et recherche sur le handicap

De nombreux projets existent déjà : projet ParticipaTIC, projet avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP), formations, etc. L'idée est d'avoir une sensibilisation plus globale. Par exemple, pour la rentrée de janvier, deux demi-journées de

sensibilisation sont prévues sur la diversité au sens large, dont une partie sur le handicap. Nous sommes en train de mettre en place un film de présentation sur ce qui existe à l'École pour le handicap. En effet, une personne qui n'a pas cet œil ne se rend pas forcément compte que des aménagements existent pour le handicap. L'idée est de sensibiliser les élèves et les apprenants sur ce qui est entrepris pour le handicap, et que les personnes handicapées sachent ce qui existe. Par exemple, j'ai rencontré une personne malentendante en septembre dans une formation, et elle ne savait pas ce qu'était une boucle auditive. Nous lui avons prêté une boucle auditive portative pour la formation, et elle s'est rendu compte que cela change tout en termes de qualité et de confort de suivi des formations. Nous avons aussi un rôle d'information parce que certaines personnes en situation de handicap ne savent pas que des dispositifs existent parce qu'ils changent en permanence avec les nouvelles technologies.

Axe 4 : accessibilité physique et numérique

Mme SOURDAINE.- Même si nous avons une amélioration continue, nous pouvons toujours améliorer nos dispositifs au niveau des bâtiments, mais ils sont déjà conformes. Par contre, nous allons travailler sur les cheminements extérieurs au niveau de l'EHESP et sur l'accessibilité numérique. En effet, nous allons nommer un référent Handicap numérique parce que les tutoriels et les vidéos doivent être inclusifs en y réfléchissant en amont, puis nous devons mettre des supports numériques adaptés. Si nous voulons que le site Internet, REAL, ou l'intranet soient accessibles, il faut penser aux supports. Cette réflexion a déjà été mise en place dans certaines formations, nous souhaiterions qu'elle soit envisagée systématiquement.

Axe 5 : politique d'achat solidaire

Mme CHEVREAU.- Un préambule est déjà mis dans tous les marchés, mais nous réfléchissons pour faire appel de manière plus globale aux entreprises adaptées pour certains types d'achats. Nous le faisons de façon ponctuelle aujourd'hui, mais nous pourrions nous améliorer de ce côté.

Mme SOURDAINE.- C'est une présentation très générale, et nous voulions garder un peu de temps pour répondre à vos éventuelles questions.

Mme LEFÉBURE.- Merci à Mme Chevreau et Mme Sourdaïne pour cette présentation succincte. Le dossier comprend deux documents : la politique et le schéma directeur (tableau Excel) qui donne une idée des actions mises en œuvre en cours ou à déployer *ex nihilo*.

En résumé, l'École a trois enjeux :

- se mettre en conformité avec la réglementation nationale et européenne : c'est fait, et nous en sommes très fiers ;
- avoir les infrastructures et services pour répondre aux besoins des populations concernées ;
- nous serons toujours très preneurs de propositions de la part des membres du CF pour le 3^e enjeu qui reste ouvert : nous ne voulons pas stigmatiser, nous ne voulons pas conclure que nous gérons très bien les situations de handicap avec les deux premiers niveaux, nous sommes dans une démarche de réduction au maximum des discriminations. Le mot « *inclusif* » est utilisé par tout le monde, mais si nous voulons travailler en profondeur sur le fait que toute personne en formation chez nous soit ensuite un *manager* responsable qui intègre la question du handicap comme un composant de la diversité normale des équipes, nous serons très contents. Nous ne voulons pas former à la gestion du handicap et mettre cela dans une case, nous voulons vraiment favoriser un environnement où l'on est respectueux de la diversité, où l'on sait la gérer, et l'on se donne les moyens de l'encourager. La situation de handicap contribue à la diversité.

Je résume ainsi la philosophie qui distingue l'École. En regardant en détail le schéma, vous verrez que beaucoup de propositions sont encore à formuler. Si vous avez observé ailleurs des pratiques

dans votre lieu de travail ou établissement, n'hésitez pas à les partager avec nous. Mme Sourdaïne et Mme Chevreau seraient très preneuses de suggestions.

Mme SOURDAÏNE.- Tout à fait.

Mme LEFÉBURE.- Avez-vous des questions, des remarques ou des commentaires ?

M. LASFARGUES.- Tout d'abord, bravo ! Je trouve que c'est à la fois une politique ambitieuse, mais aussi réaliste avec un vrai schéma directeur et des axes très pertinents. Je n'ai pas encore regardé en détail le tableau du schéma directeur, mais je trouve cela très bien, surtout en ayant les deux dimensions, c'est-à-dire promouvoir une non-discrimination, travailler sur l'aspect général de non-stigmatisation tout en ayant des formations particulières de toutes les personnes concernées. Dans ce cadre, j'ai une question : pour les agents en situation de handicap, est-ce que les formations prévoient des choses plus particulières pour l'équipe de travail qui aura à travailler avec l'agent ? Nous savons très bien que la durabilité dans l'emploi d'une personne handicapée est très dépendante d'un environnement capacitant créé pour la personne et pour l'équipe de travail.

Mme SOURDAÏNE.- Je vous rejoins complètement : il est prévu de former l'ensemble du personnel et les *managers*. L'accueil des personnes handicapées au sein d'un service, d'une unité de travail dépend de la connaissance du handicap et des mesures compensatoires que l'on peut mettre en place. C'est très important de sensibiliser l'ensemble des équipes, et c'est prévu dans le schéma directeur.

M. LASFARGUES.- Ce sont souvent les limites que l'on voit dans les formations parce que le travail est une interaction entre des personnes. Si l'on ne travaille pas sur cet aspect, on se prive du maximum de réussite que l'on pourrait avoir sur une insertion à long terme.

Mme SOURDAÏNE.- Nous nous appuyons sur l'équipe CoRHASI et le Collectif 35 pour mettre en place des formations adaptées en fonction du handicap et en prenant toutes les familles.

Mme CHEVREAU.- L'idée est de sensibiliser en priorité les *managers* et les personnes de l'accueil qui sont plus exposées à rencontrer des personnes en situation de handicap, elles doivent avoir les bonnes pratiques, puis plus largement tous les personnels de l'École.

Mme SOURDAÏNE.- Et sur le handicap invisible. L'accueil se fait correctement vis-à-vis de personnes avec un handicap « visible », mais plus de 80 % des handicaps sont invisibles, et il reste une marge de progrès à réaliser.

Mme LEFÉBURE.- C'est important de noter dans le procès-verbal que, lorsque nous avons listé tout à l'heure les personnels prioritaires, nous avons surtout pensé aux apprenants, mais nous prenons le travail avec le même sérieux pour l'insertion des agents. Vu la taille de l'institution, le nombre est très faible, et cela se gère bien, mais dans la perspective de recruter à l'avenir plus de personnes en situation de handicap, il faut que les équipes soient prêtes à les accueillir.

Mme SOURDAÏNE.- Ce sont deux choses en parallèle. Dans le schéma directeur, nous avons distingué les formations à mettre en place entre les apprenants et le personnel.

Mme LEFÉBURE.- Pouvons-nous considérer que tout le monde approuve cette politique et ce schéma directeur de l'École ?

☒ Vote à main levée : avis favorable à l'unanimité.

7. Tarif du diplôme d'établissement (DE) Référent Handicap

Mme LEFÉBURE.- Je passe la parole à Catherine Éveillard-Hoang pour une question de formations et de tarification puisqu'il s'agit d'une formation pour former les référents Handicap. Nous avons besoin de votre avis pour la tarification de l'année prochaine.

Mme ÉVEILLARD-HOANG.- Le CF a déjà été consulté au mois de juin sur la création du diplôme d'établissement Référent Handicap. L'objet du point d'aujourd'hui porte uniquement sur le tarif puisque cette formation est un peu particulière. Cette formation a été mise en place en 2018 à titre de test, et elle était accessible de façon non payante puisqu'elle était intégralement subventionnée avec Fonds pour l'Insertion des Personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) dans le cadre d'une convention avec l'École. En 2019, la subvention est à hauteur de 50 % du coût de la formation, et le tarif était encore fluctuant au moment de la consultation, nous hésitions entre 3 000 à 3 500 €. En 2020, ce sera le tarif habituel d'un DE (5 000 € ; 4 500 € à titre individuel). Aujourd'hui, il s'agit de vous consulter sur le tarif : 3 000 €. La formation ayant démarré, il s'agit plus d'une régularisation pour fonctionner au niveau des procédures administratives et comptables puisque nous avons adopté le tarif le plus bas compte tenu de l'intérêt que cette formation a suscité et du nombre de participants qui se sont manifestés. Avec 10 participants pour cette première année payante, c'est un succès.

Mme LEFÉBURE.- Vous avez reçu la fiche avec les tarifs proposés. Avez-vous des questions ou remarques ?

☒ Vote à main levée : **avis favorable à l'unanimité.**

Mme LEFÉBURE.- Merci beaucoup, Madame Éveillard-Hoang. Ce diplôme était autrefois un certificat, et c'est l'occasion de répéter qu'il s'avère pleinement satisfaisant et de remercier Mme Éveillard-Hoang de le piloter. Ce diplôme est probablement destiné à monter en puissance compte tenu de l'importance du sujet. Il est sous la responsabilité académique d'Hervé Henry, enseignant-chercheur du département Sciences humaines et sociales (SHS).

8. Politique Validation des Acquis (VA) suite à la publication du nouveau décret n°2019-1119 du 31 octobre 2019

Mme LEFÉBURE.- Il s'agit du dernier point demandant un vote. Corinne Salmon va nous en dire un mot succinct compte tenu de la complexité de la réglementation.

Mme SALMON.- Bonjour. Nous faisons évoluer la politique de validation des acquis votée au CA en décembre 2017. Effectivement, dans le contexte actuel de réforme découlant de la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel, plusieurs décrets et arrêtés viennent modifier la sémantique des textes initialement votés et le système de la validation des acquis. Le décret en question fait apparaître des modifications et consolidations de la mise en œuvre de la Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE) ; les deux autres dispositifs (Validation des Acquis professionnels (VAP) et Validation des Études supérieures (VES) ne sont pas concernés. De plus, nous notons dans ce décret des changements de vocabulaire (les organisations professionnelles sont requalifiées en « France Compétences » ; la notion de diplômes titres et certificats n'existe plus, on parle maintenant de « certifications professionnelles »), et certaines modalités de prise en charge de la VAE sont précisées.

Dans le cadre de la politique de VA, les impacts seront les suivants :

- la durée de l'expérience : auparavant, on parlait d'un an d'expérience pris en compte ; le décret mentionne 1 067 heures, c'est-à-dire une année de travail ;
- la décision de recevabilité : la décision ne précise plus « favorable » ou « non favorable », elle doit faire mention de l'analyse des écarts entre le parcours de la personne et le référentiel de compétences du diplôme. Cette terminologie n'est pas utilisée dans le cadre de la VA, mais les éléments introduits s'apparentent à ce que nous voyons du côté des formations, notamment le positionnement à l'entrée en formation ;
- étendue des activités prises en compte : auparavant, les activités étaient essentiellement issues du salariat, du bénévolat, du volontariat, des activités d'élus et de responsabilités syndicales ; dans ce décret, le législateur introduit d'autres activités qui peuvent être prises en

compte, notamment les activités exercées en milieu professionnel dans le cadre de contrats d'apprentissage, de contrats aidés, et de mises en situation professionnelle, et de préparations opérationnelles à l'emploi. Nous percevons une volonté d'envisager une perméabilité avec d'autres dispositifs qui peuvent toucher la formation tout au long de la vie, le cursus de la formation initiale, et les étudiants. Pour moi, cela fait écho au dispositif de césure, à celui de l'alternance, et à celui de l'engagement étudiant. La volonté est d'avoir la possibilité de valider les acquis, quelle qu'en soit l'origine, de façon permanente et avoir des allers-retours entre différentes modalités de formations ;

- organisation du jury : on ne parle plus de professionnels employeurs ou salariés, mais de personnes qualifiées dans le cadre d'emploi correspondant à la certification avec la nécessité que ces représentants représentent au moins un quart des membres présents. Nous avons fait le choix de mettre « *une ou deux personnes qualifiées* » pour nous prémunir en cas d'absence de dernière minute d'un membre de jury et de maintenir l'exercice du jury même si un des membres professionnels faisait défaut à la dernière à cause d'événements indépendants de sa volonté. Sans cette mention, nous risquons de ne pas pouvoir tenir le jury. De toute façon, la volonté est d'avoir au moins deux membres professionnels dans le jury de VAE.

Je vous remercie de votre attention.

Arrivée de M. Petitjean.

Mme LEFÉBURE.- Merci, Madame Salmon. La présentation renvoie à deux documents : la politique « nouvelle version » et une note précisant les modifications. En gros, nous nous mettons en conformité. Si vous n'avez rien à ajouter, nous considérons que l'avis est favorable.

☒ Vote à main levée : **avis favorable à l'unanimité.**

Mme LEFÉBURE.- Nous félicitons Mme Salmon et l'équipe de la direction de la Formation continue de mener ce travail. Ces modifications devraient permettre à davantage de personnes de se réclamer d'un des dispositifs de validation puisqu'elles ouvrent un peu plus.

Mme SALMON.- Nous pouvons effectivement imaginer que des étudiants de l'École saisissent à moyen terme le dispositif de la césure, notamment l'engagement étudiant, comme étant des activités permettant une VAE pour prétendre à l'obtention totale d'un diplôme sans reprise d'études. Le cheminement qui se met en place est de permettre cette alternance de façon permanente, tout au long de la vie.

Mme LEFÉBURE.- C'est excellent, merci beaucoup.

3. Déploiement du projet stratégique d'établissement (PSE 2019-2023), objectif stratégique n°1 : projet « approche par compétence », suites du séminaire de la communauté pédagogique

Mme LEFÉBURE.- François Petitjean a bien voulu se libérer pour venir parler au nom de la TaskForce qui met en œuvre ce gros chantier de réingénierie des formations, d'approche par compétences, et de création de blocs de compétences. Il s'agit d'un point d'étape puisque le chantier est loin d'être clos, et nous proposons pratiquement à chaque séance du CF d'avoir un point d'étape sur ce dossier puisque cela concerne l'intégralité de nos formations, c'est-à-dire qu'il implique l'intégralité de la communauté pédagogique.

M. PETITJEAN.- Après cette introduction sur ce point d'étape sur le point d'avancement et les perspectives, nous passons à cette présentation préparée avec Vincent Lissillour et Franck Gélébart. La TaskForce est l'équipe Projet du déploiement de l'approche par compétence au sein de l'École.

- Contexte : axe stratégique du PSE

Au sein de cette équipe Projet pilotée par la direction des Études, nous trouvons des représentants de la direction de la Formation continue, de la performance et au management de la qualité (ApPI), du Centre d'Appui pédagogique (CApP), et des représentants des quatre départements qui sont des relais du déploiement au sein de leur département.

- Une démarche d'accompagnement

Après un travail préliminaire sur quatre formations, nous avons réalisé un état des lieux auprès de 44 responsables de formation pour avoir des éléments sur ce qu'il se faisait déjà et sur leurs questionnements. Puis, la démarche et ses enjeux ont été présentés dans les quatre départements. Ensuite, le séminaire pédagogique du 3 septembre a été un temps très fort puisque c'était la réunion de lancement du projet avec une forte participation, des productions très intéressantes et une évaluation favorable. Nous avons transmis dans le dossier de la séance : le livret d'accompagnement produit par l'équipe, nous avons de bons retours sur cet outil pour comprendre la démarche et la mettre en œuvre ; un compte rendu détaillé du séminaire.

- Quatre référentiels à construire

Nous sommes dans la phase de déploiement, nous entrons dans l'opérationnel. Nous attendons différentes étapes, et quatre référentiels seront construits pour chaque formation :

- un référentiel d'activités professionnelles définit des familles de situations professionnelles,
- un référentiel de compétences identifie et décrit des compétences,
- un référentiel d'évaluation regroupe les dispositifs de positionnement et de validation,
- un référentiel de formation reprend le contenu et les modalités de la formation.

À partir du moment où les compétences seront identifiées, un travail pourra démarrer en parallèle sur la mise en bloc de compétences.

Nous avons encore un travail de description, de processus, d'outils. Comme on nous demande aussi des exemples, nous travaillons à ce sujet. Nous allons beaucoup nous appuyer sur les départements, notamment sur les responsables de formation, les équipes pédagogiques pour chaque formation, et sur les professionnels chevronnés, éventuellement des Alumni pour constituer un groupe de travail qui pourrait s'appeler Conseil de perfectionnement ou Conseil d'orientation et de formation.

Arrivée de Mme Levesque.

Nous avons regroupé cela autour de deux grands enjeux :

- la qualité des formations : on veut une transformation des formations pour avoir une professionnalisation plus efficace par le développement des compétences ;
- une capacité des apprenants pour apprendre à apprendre, être agiles, savoir s'adapter, pouvoir apprendre des situations professionnelles vécues.

- Adapter la formation aux besoins de l'apprenant

La stratégie pour y arriver est que les méthodes pédagogiques responsabilisent et engagent l'apprenant pour qu'il soit actif dans sa formation. Cela suppose trois éléments :

- mettre en place d'une démarche d'individualisation et de contractualisation basée sur le dispositif de positionnement, un équilibre sera à trouver entre l'individualisation et le fonctionnement du collectif pendant la formation ;
- apprendre par l'analyse réflexive de l'activité professionnelle : cela suppose de proposer des activités pédagogiques de mise en situation réelle (stages) ou simulée. La formule est « *je fais, j'analyse, j'écris, j'apprends, et j'apprends à apprendre* » ;
- construire une revue de la formation pour s'assurer que les ressources nécessaires au développement de la compétence sont bien abordées pour être acquises et une revue des modalités pédagogiques pour utiliser éventuellement des modalités innovantes (classes

inversées, jeux sérieux) et avoir un bon équilibre entre les ressources à distance et le temps présentiel.

- Adapter la formation aux besoins réglementaires

Le second grand enjeu porte sur la formation tout au long de la vie (FTLV) :

- inscrire les formations diplômantes dans un continuum de FTLV,
- mettre la formation en blocs de compétences,
- permettre son enregistrement dans des dispositifs de certification, c'est-à-dire positionner l'École dans le paysage de FTLV en santé publique.

- Déploiement

Quelles sont les perspectives par rapport au déploiement ? Nous sommes encore en phase de cadrage. Le travail réalisé pour le moment est d'avoir proposé des regroupements des formations et des responsables de formation à travers quatre grandes thématiques professionnelles. Nous avons un temps d'échange dans les départements pour faire valider cette démarche et les regroupements, pour nous assurer que les propositions sont pertinentes. Ensuite, nous aurons des temps de travail au sein de chaque formation, puis au sein des regroupements (« *frégates* ») pour avoir des échanges de pratiques entre les formations et les équipes. Nous aurons éventuellement un travail sur les compétences et les ressources de formation qui pourraient être communes, et sur les blocs de compétences en cas d'éventuelles compétences communes. Nous prévoyons un autre temps de partage entre l'ensemble des frégates constituées, et avec d'autres institutions. Par exemple, pour les masters co-accrédités, nous nous posons la question d'embarquer d'autres structures dans la démarche. Nous serons rapidement confrontés à cette interrogation par rapport au master mention Santé publique. Nous prévoyons de démarrer la première vague en février 2020 et d'avoir un peu plus de deux ans pour transformer l'offre de formation, puis de réaliser un bilan de l'application de la démarche.

- Implication de la TaskForce

L'essentiel du travail reposera sur les équipes pédagogiques et les responsables de formation dans les départements, mais la TaskForce est également très impliquée avec différentes activités d'accompagnement pour les différentes étapes et production. Vous avez une évaluation en mois pour une formation, nous serions au-delà d'un an avec 13,5 mois. Il faut ajouter à cela le travail pour la mise en blocs qui se fait en parallèle. L'ingénierie de projet est assez conséquente avec la nécessité d'une coordination d'ensemble pour : s'assurer que tous les groupes avancent correctement, animer les différents regroupements inter-groupes, faire du monitoring, du pilotage grâce à un système d'information par rapport à l'avancée du projet, avoir des espaces de partage de ressources.

Ainsi, un espace a déjà été programmé sur la plateforme Real. C'est un projet avec des enjeux importants, il sera très structurant à terme pour l'offre de formation, mais avec la nécessité d'une adaptation continue pour prendre en compte les caractéristiques des formations comme déjà réalisées pour certains parcours, et adapter le modèle en marchant. Nous allons entrer dans la phase opérationnelle avec une démarche collaborative dans laquelle nous associerons également les membres du CF en rendant compte régulièrement de l'état d'avancement. Je vous remercie.

Mme LEFÉBURE. - Merci, Monsieur Petitjean. Avant de passer aux questions, je souhaite insister sur la notion de projet transversal à toute l'École. Le groupe a fait le choix de ne pas faire réaliser le travail par les départements, car l'unité pertinente n'est pas le département, pour éviter la continuité de ce qu'il se fait aujourd'hui. Ce cloisonnement perçu ou réel paraissait un frein à la volonté de mettre en évidence des compétences communes par-delà les appellations, les statuts, etc. Nous avons essayé de rassembler des formations par type de compétences visées, mais l'exercice n'est pas évident. Par exemple, les formations qui visent à former aux

responsabilités managériales ne se trouvent pas toutes à l'IdM. Dans certaines formations, la dimension « inspection contrôle » est plus forte que la dimension managériale. Nous avons donc essayé de créer des familles, des ensembles. Même s'ils sont eux-mêmes hétérogènes à l'intérieur, ils ont une dominante forte.

Nous sommes maintenant dans une phase de validation avec chaque acteur de la pertinence de ensembles. Cela se déroule de manière très collégiale, nous passons énormément de temps en coordination et en discussion. De fait, le résultat est un mouvement très approprié en profondeur par l'ensemble de la communauté pédagogique. J'anticipe peut-être les questions des étudiants : nous associerons les élèves et les apprenants à certaines phases, mais nous avons d'abord besoin de travailler avec la communauté pédagogique dans un premier temps pour nous approprier la méthode. Nous associerons également les anciens (Alumni), les mondes professionnels, les ministères, les étudiants et les apprenants dans des focus groupes pour les faire réagir puisqu'ils seront destinataires de ces produits de formation. Avez-vous des questions ou des remarques ? (*Aucune.*)

M. CHAMBAUD.- Tout d'abord, bravo pour ce dispositif avec un aspect collégial qui emporte l'adhésion de l'ensemble. Ce travail majeur transforme toute l'École et toute son offre. J'ai une difficulté, et je ne sais pas si vous pouvez la résoudre : lorsque je parle à l'extérieur de la transformation en cours à l'École, je me retrouve devant un mur. J'explique que nous avons déjà développé l'approche par compétences et les notions de blocs de compétences, mais on me répond que toutes les structures le font. Or, je suis profondément persuadé que ce que nous entreprenons ne correspond pas à ce qui est réalisé ailleurs, mais j'ai du mal à l'expliquer et à l'illustrer.

Je comprends le calendrier mis en place, mais mon souhait est d'être en mesure d'illustrer ce que cela signifie aux intervenants extérieurs (ministères, présidents d'universités ou de grandes écoles, ou à l'étranger). C'est important dans ma situation, mais ce serait aussi utile en termes de communication sur ce que l'École réalise aussi bien en interne qu'en externe, car nous avons besoin d'illustrer ce que cela veut dire. Par exemple, en quoi cela change les choses pour une formation académique, une formation professionnelle, et une formation continue ? Je respecte le temps de maturation, mais si je veux convaincre à l'extérieur de l'originalité de notre démarche, il faut que je puisse leur donner des exemples et des éléments concrets pour montrer la nature et la profondeur de cette transformation.

M. PETITJEAN.- Nous entendons beaucoup cette demande d'avoir des exemples et des illustrations suite au séminaire, y compris de la part des responsables de formation. Nous avons déjà de la matière pour illustrer la démarche, car nous avons travaillé à la mise en blocs pour le master spécialisé en *management*. Je suis resté un peu sur la formation des médecins inspecteurs, mais des notions ont évolué depuis, et ces référentiels existent pour d'autres formations. Nous devons en effet montrer des exemples.

Mme LEFÉBURE.- Nous pourrions préparer une note qui serait la base d'un communiqué de presse ou d'une interview du directeur.

Je me réfère aux annonces récentes de l'École nationale d'Administration sur une soudaine transformation de sa formation. De nombreux établissements font une confusion terminologique : l'opposition entre connaissances et compétences ne correspond pas à la littérature. On aurait une distinction entre des compétences (savoir parler en public, savoir animer une réunion) que nous appelons « savoir-être » et des connaissances (cours de sciences politiques ou de santé publique). Pour beaucoup d'entre eux, le fait d'introduire quelques cours de savoir-être signifie être passé à l'approche par compétence. Nous ne nous inscrivons pas dans cette dichotomie. La compétence mobilise des connaissances pour l'action en situation professionnelle.

Ensuite, l'École a une ambition que je n'ai pas vue dans d'autres établissements, c'est-à-dire passer 100 % des formations en compétences et en blocs, même les enseignements disciplinaires et méthodologiques. Lorsque l'on apprend les biostatistiques, c'est pour savoir les mobiliser pour les utiliser dans un contexte de santé publique dans un métier donné. Cela veut dire que le cours reste un cours disciplinaire qui a toutes les garanties universitaires de rigueur scientifique, mais il est conçu avec des méthodes pédagogiques pour mettre la personne en situation d'agir.

En fait, c'est une transformation des méthodes pédagogiques, des outils d'évaluation, et des outils de mesures. À la fin, nous n'allons pas demander aux élèves et étudiants de répondre à un QCM pour montrer qu'ils ont bien lu les chapitres 1 à 5 et surligné ce qui était important pour le QCM, nous allons imaginer des épreuves d'évaluation pour montrer qu'ils savent agir en mobilisant leurs connaissances. Je parle sous le contrôle de François Petitjean : je n'ai pas vu beaucoup d'établissements passer au crible toutes leurs formations pour les transformer, non pas dans les contenus, mais dans les modalités pédagogiques, dans les finalités visées et dans les modes d'évaluation. Ce serait très utile d'arriver à écrire cela pour que le directeur puisse porter cette spécificité de l'école. Nous pouvons le faire en annonçant des ambitions, même si le travail n'est pas réalisé à 100 %.

M. CHAMBAUD.- De même, sans brûler les étapes, il serait intéressant d'indiquer la situation avant/après pour tel sujet. De toute façon, ce sera important pour nous de le porter, d'en donner des exemples très concrets comme Alessia Lefébure vient de le faire et en informant sur la maquette pédagogique des blocs de compétences repérées : avant, nous étions dans un magma avec les modalités pédagogiques évoquées ; maintenant, voilà comment on l'individualise et comment on met en place des processus particuliers en termes pédagogiques et en termes d'évaluation des compétences.

Mme LEFÉBURE.- Avez-vous d'autres commentaires ?

M. PACCAUD.- Un des points importants dont vous avez parlé est la confusion terminologique au sujet des compétences, il ne faut pas hésiter à insister chaque fois sur le sens donné aux mots. Dans cette pédagogie universitaire ou professionnelle, de gros enjeux sont liés à cette immense pureté des définitions.

M. PETITJEAN.- Pour abonder dans votre sens, on n'arrive plus à utiliser le terme « *activité* » parce que l'on ne sait pas de quoi on parle en fonction de l'interlocuteur et de la situation. Il faut effectivement préciser chaque fois le contenu des termes.

Mme LEFÉBURE.- Nous vous renvoyons à la lecture de deux documents que vous avez reçus :

- le livret utilisé lors du séminaire de la communauté pédagogique (3 septembre) nous accompagne dans toute la démarche puisqu'il regroupe la terminologie, les concepts, la méthode, etc. C'est un peu un *guideline* ;
- le compte rendu de ce séminaire, et je remercie encore Fred Paccaud d'y avoir participé. Cela peut être utile de s'y référer parce qu'il donne une idée de la méthode pour embarquer un collectif dans un changement de méthode de travail.

M. PETITJEAN.- Nous avons partagé cela au niveau du Réseau des Écoles du Service public (RESP).

Mme LEFÉBURE.- En effet, le RESP utilise maintenant les supports et les méthodes de l'EHESP pour les diffuser parmi les autres écoles de service public. D'ailleurs, la prochaine réunion des directeurs des écoles, sera une sensibilisation des directeurs d'établissement sur la base de notre propre méthode.

M. PACCAUD.- Bravo !

Mme LEFÉBURE.- Merci au CApP sans lequel tout cela ne serait vraiment pas possible et l'ensemble de la TaskForce. C'est aussi un projet d'établissement d'une certaine façon parce qu'il permet à des personnes avec des points de vue et des positionnements différents dans l'institution de travailler ensemble de façon très créative, riche et constructive.

M. PETITJEAN.- Merci à vous.

Mme LEFÉBURE.- Merci, Monsieur Petitjean d'être venu.

Départ de M. Petitjean.

Mme LEFÉBURE.- Je vous propose de suspendre la séance.

(La séance, suspendue à 12 heures 25, est reprise à 13 heures 30.)

Mme LEFÉBURE.- William Harang, directeur du CApP, nous a rejoints cet après-midi. Par rapport à l'ordre du jour proposé, nous avons besoin d'inverser l'horaire de passage de deux points. Compte tenu de l'indisponibilité de Philippe Benhaddou et de son équipe de la Direction des Systèmes d'Information et de Télécommunication (DSIT), Franck Gélébart accepte de présenter le point 12. (*Approbaton générale.*)

12. Relance du projet Système d'information et d'enseignement (SIense)

Mme LEFÉBURE.- J'ai proposé à Philippe Benhaddou, Philippe Le Gal et Franck Gélébart de présenter au CF un état d'avancement d'un ancien dossier qui a pris un peu de retard. C'est un dossier important puisqu'il s'agit de l'évolution de notre système d'information (SIScolE est un système qui gère uniquement certains aspects de la scolarité) vers un vrai système d'information pour toutes les activités et l'enseignement. C'est une ambition importante, mais l'École n'a pas de raison de rester en décalage important par rapport à ses concurrents. Comme ce projet implique de nombreuses parties prenantes dans l'École, nous sommes en mode projet transversal. Je propose que Franck Gélébart nous expose rapidement où nous en sommes, le calendrier et les objectifs intermédiaires pour une simple information.

M. GÉLÉBART.- Les neuf projets ont été lancés en 2017 et pilotés par Alessia Lefébure et Hubert Jaspard. Je les ai distingués dans le document : à relancer (rouge), en cours (bleu), à finaliser ou en bonne voie de l'être (vert).

- Améliorer la gestion des heures d'enseignement pour l'ensemble des intervenants

Il concerne l'ensemble des enseignants-chercheurs et leurs assistants.

Interruption technique pour appeler M. Lasfargues.

Ce projet est piloté par Catherine Pitault-Cossonnière (gestionnaire du système d'information Siscole) et Corentin Neveu (contrôleur de gestion). Les objectifs étaient les suivants :

- éviter les doubles saisies entre les nombreux fichiers Excel existants dans les différents secteurs de l'École ;
- arriver à une saisie exhaustive directement dans le système d'information,
- avoir un guide de saisie pour les différents acteurs,
- sortir des états fiables extraits de SIScolE.

Nous considérons que les acteurs ont bien travaillé sur ce projet en cours ; le guide SIScolE est sorti. À ma connaissance, le contrôleur de gestion fait le tour des assistants et des enseignants.

Arrivée de Mme Padilla.

- Améliorer le suivi du parcours pédagogique de l'apprenant

Ce sujet est piloté par la direction des Études ainsi que par Stéphanie Chénel, coordinatrice pédagogique. L'objectif était de définir le process de suivi pédagogique de l'apprenant en vue de l'approche par compétence. Ce sujet est à relancer.

- Mise en place d'un transfert « automatisé » de données en SIScolE et REAL

REAL est la plateforme pédagogique de l'École. Ce projet est piloté par Philippe Le Gal (DSIT) et Émilie Brailly. J'ai repéré les objectifs suivants :

- éviter les re-saisies dans REAL,
- élaborer l'architecture de la formation dans SIScolE,
- faire l'inscription administrative dans SIScolE de telle sorte qu'il soit la matrice de REAL.

Nous considérons que ce projet est bien avancé. Malgré quelques évolutions, il est amorcé, il faut le suivre. (*S'adressant à Émilie Brailly.*) Voulez-vous ajouter quelque chose ?

Mme BRAILLY.- Nous avons des réunions régulières. Nous avons pris un peu plus de temps parce qu'un véritable accompagnement est à mettre en place étant donné qu'il faut une bonne maîtrise de SIScolE pour que cette passerelle puisse se mettre en place.

- Généraliser la gestion et le suivi des stages

M. GÉLÉBART.- Ce projet est piloté par la direction des Études, Nicoleta Bakhos (référente Diversité) et Anne Rocher (direction des Relations internationales). Les objectifs étaient :

- produire une information individualisée afférente aux stages internationaux dans SIScolE (réalisé) ;
- gérer les conventions de stage par publipostage (réalisé) ;
- mettre en place une bourse des stages *via* la plateforme JobTeaser (réalisé).

Par conséquent, nous pouvons considérer que ce dossier est très bien avancé.

Mme LEFÉBURE.- Néanmoins, nous n'avons pas d'interface avec Siscole, c'est-à-dire que nous avons fait par défaut à côté, le problème d'intégration à un système unique n'est pas réglé.

Arrivée de Mme Moqué.

M. GÉLÉBART.- Il reste à finaliser.

- Mise en place d'un premier modèle de données et d'un tableau de bord générique centré sur les populations d'apprenants

M. GÉLÉBART.- Ce dossier est piloté par Corentin Neveu (contrôleur de gestion) et Philippe Le Gal (DSIT). Les objectifs étaient :

- élaborer un modèle de données mis en œuvre techniquement et testé sur de premiers indicateurs ou courbes simples ;
- mettre en œuvre un modèle sur des indicateurs réalistes et attendus.

Nous pouvons dire que ce dossier est bien pris en main, notamment par Corentin Neveu, qu'un tableau de bord est présenté en CoDir. Ce dossier continue à avancer.

- Améliorer la gestion des ressources et des espaces de l'École, projet au Service aux Usagers (SAU)

Les pilotes sont : Philippe Le Gal (DSIT) et Rémi Legrand. Les objectifs étaient :

- installer un logiciel de réservation des salles,
- permettre l'affichage des réservations.

Ce dossier est arrivé à terme. Il peut être intégré avec la planification.

- Étude autour des besoins et usages du calendrier général des formations et du tableau de répartition

Ce dossier est piloté par Céline You et Catherine Pitault-Cossonnière. L'objectif est de mettre en place une planification des formations intégrée au système d'information parce que ce n'est pas le cas actuellement. Il faut reprendre ce dossier.

- Améliorer la saisie et la qualité concrète des données

Ce dossier est piloté par Catherine Pitault-Cossonnière et Stéphanie Lebon (direction Scolarité). Les objectifs sont :

- cartographier les apprenants,
- identifier des champs d'information requis réglementaires ou fonctionnels.

Ce dossier est toujours suivi par Catherine Pitault-Cossonnière en routine, mais il faudra le relancer en termes de conduite de projet.

- Définir le parcours de la relation de l'apprenant à l'EHESP

Ce projet est piloté par la direction des Études et Manuella Pouté. Ce dossier est en cours, mais à reprendre globalement. Nous sommes en train de remobiliser les acteurs :

- le comité Projet est un petit comité opérationnel qui se rencontre une à trois fois par mois. C'était le cas depuis la Toussaint. En plus de Catherine Pitault-Cossonnière (gestionnaire à temps plein de SIScolE) et Philippe Le Gal (réfèrent informatique dans le pilotage du projet), ce comité a intégré deux nouveaux membres : Marina Lepareux (référente Dématérialisation) s'occupe avec nous de cet aspect, et elle gère aussi de la dématérialisation des fonctions support, des finances, des RH, et de la gestion économique ; moi-même depuis septembre ;
- le COSS est un comité décisionnel qui s'apparente peu ou prou au CoDir. Il est chargé de prioriser les actions tant du point de vue de la pertinence que de l'allocation des moyens budgétaires. Les porteurs de projets (techniques ou opérationnels) certains ont déjà accepté. Les nouveaux projets soumis au COSS en janvier, certains sont en cours, notamment du côté du CApP. On peut citer aussi une plateforme de candidature pour les apprenants, les futurs élèves ;
- les porteurs de projet (techniques ou opérationnels) ont pu quitter l'École depuis la fin 2018, de nouveaux porteurs sont en cours de désignation, certains ont déjà accepté.

Concernant les nouveaux projets soumis en janvier au COSS, certains sont déjà en cours, notamment du côté du CApP. Nous pouvons également citer la création d'une plateforme de candidature pour les futurs apprenants (candidats aux masters, futurs élèves fonctionnaires) afin d'avoir un portail d'entrée unique à l'École.

Arrivée de Emmanuelle Leray.

M. GÉLÉBART.- En conclusion, il apparaît aux membres du comité Projet la nécessité d'avoir une approche par processus sur les métiers pour clarifier l'utilisation des outils informatiques, l'organisation et la gestion de l'information. Avez-vous des questions sur ce dossier technique ?

Mme LEFÉBURE.- Avez-vous des questions ou commentaires ?

M. HARANG.- C'est un dossier technique comme l'a évoqué Franck Gélébart, et c'est aussi un dossier stratégique. Il touche à l'organisation, c'est-à-dire à la mise en place de la stratégie. Le système d'information de l'École a sans doute besoin d'être amélioré sur certains points, et celui-là est à mon avis crucial si nous voulons avoir une organisation au service de la formation à l'École. C'est un enjeu important pour l'École, il ne faut pas le minorer.

Mme LEFÉBURE.- Cela apparaît un peu en filigrane dans la présentation : du fait que nous sommes maintenant plus rapides, plus professionnels d'un côté sur le contrôle de gestion et le pilotage, et de l'autre sur la dématérialisation en ayant recruté des personnes dédiées à cela, cela devient encore plus urgent de résoudre ce problème des limites techniques de SIScolE et de ses incompatibilités. Nous ne pouvons pas avancer sur les autres chantiers si nous ne réglons pas le

système d'information à la base. Ce dossier est très important pour le mode de travail interne, les services offerts aux étudiants et aux élèves, etc.

Nous vous avons proposé ce point pour envoyer un signal que le dossier n'est pas éteint. Au contraire, nous le reprenons avec plus d'ambition, mais cela ne va pas être simple parce que nous allons nous heurter aux obstacles techniques de SIScolE que nous avons choisi, il pose beaucoup de problèmes de compatibilité internes lorsque nous achetons d'autres logiciels, et externes puisqu'aucun partenaire ne l'utilise. En gros, tout le monde utilise Apogée ou d'autres systèmes. Comme nous sommes de plus en plus en partenariat, en co-accréditation, en co-diplômation — au niveau français —, nous ne sommes pas satisfaits de la situation actuelle, d'où la nécessité de ce groupe. À ce stade, merci à Franck Gélébart d'avoir été le porte-parole du groupe Projet. En fait, nous réactivons ce dossier qui était un peu lent jusqu'à présent.

Mme ÉVEILLARD-HOANG.- Franck Gélébart a fait allusion à l'approche par compétence et à l'individualisation des parcours. Je pense qu'il faut effectivement avoir une vue large et intégrer dans ce projet de plateforme de candidatures l'ensemble des apprenants, c'est-à-dire les étudiants et les élèves, mais également les stagiaires de la formation professionnelle qui entrent en master, mastère spécialisé, diplôme d'établissement, etc. L'entrée par parcours individualisé est vraiment prônée par la réforme de la formation professionnelle, et il faut que nous y soyons.

Mme LEFÉBURE.- C'est noté. Merci, Monsieur Gélébart.

9. Projet de dispositif « formation d'adaptation à l'emploi » (FAE) destiné aux listes d'aptitudes des inspecteurs de l'action sanitaire et sociale (IASS)

Mme MOQUÉ.- Je suis responsable de la filière de formation des Inspecteurs de l'Action sanitaire et sociale. Conformément à l'article 18 de l'arrêté du 20 avril 2016 relatif à la formation des inspecteurs, est soumis à la consultation du CF un projet de formation d'adaptation à l'emploi des inspecteurs promus par liste d'aptitude.

- Le public

Depuis 2018, peuvent être promus inspecteurs par liste d'aptitude des fonctionnaires de catégorie A qui justifient de dix années de service effectif et en fonction depuis au moins trois ans au sein des services de l'État chargés de la santé, de l'action sociale et de la protection sociale. Concrètement, ces personnes sont dans les services d'une Agence régionale de Santé (ARS) ou d'une direction de la Cohésion sociale, qui font fonction d'inspecteurs depuis des années et qui sont issus de corps d'origine différents (infirmier de santé publique, conseiller technique en travail social, professeur de sport).

- Objectifs et organisation

Ce parcours de formation individualisé dure six mois. Son objectif est de préparer à la prise de fonction ou d'adapter les compétences au poste occupé. La formation vise à acquérir ou à développer les 7 compétences essentielles nécessaires au métier d'inspecteur. Elles ont été définies dans le référentiel métier travaillé avec la DRH des ministères sociaux en 2015. Je ne vais pas détailler ces 7 compétences, elles sont dans la note. Elles sont en lien avec la régulation des politiques publiques du secteur sanitaire, médico-social et social, cœur de métier des inspecteurs. Trois principes ont guidé l'élaboration du dispositif :

- la responsabilisation : les IASS promus par liste d'aptitude sont des professionnels en poste depuis de nombreuses années, ils ont déjà acquis des compétences, ils sont en capacité d'apprendre l'autonomie, et ils ont une culture de la responsabilité. L'idée est de leur proposer d'être responsables de leur projet de formation, et de le co-construire avec eux ;
- la personnalisation ;
- la professionnalisation.

Pour construire ce parcours, il est nécessaire que l'inspecteur puisse évaluer son niveau d'acquisition des compétences attendues. Pour ce faire, il doit réaliser un bilan sur la base d'un dispositif de positionnement en trois étapes :

- il réalise un auto-positionnement *via* un questionnaire structuré autour des 7 compétences attendues ;
- il rencontre un binôme de conseillers en parcours de formation (inspecteurs en poste dans les services qui ont des responsabilités de membres de CoDir) pour l'aider à expliciter sa manière de conduire l'action en lui posant des questions pour diagnostiquer l'état de construction de chaque compétence ;
- puis, l'inspecteur rencontre la responsable de filière afin de contractualiser un contrat de formation.

- Contenu

Le nombre de promotions par liste d'aptitude correspond à un quota du nombre de postes au concours, et nous accueillerons quelques unités tous les ans (3 en janvier 2020). Nous avons construit les 24 semaines de formation en 3 parties :

- +/- 12 semaines d'enseignement avec des thématiques obligatoires, base de tout inspecteur, autour des enjeux suivants : système de santé et de cohésion sociale ; pilotage et régulation des politiques publiques ; veille et sécurité sanitaire ; comptabilité, gestion et analyse budgétaire et financière des établissements sociaux, médico-sociaux et sanitaires ; inspection et contrôle d'audit ; communication et *management* ;
- +/- 10 semaines d'enseignement dédiées à des thématiques au choix en fonction des postes occupées ;
- au moins 2 semaines de stage dans un autre service que celui d'affectation. En général, les inspecteurs sont intéressés pour aller auprès d'un partenaire institutionnel local ou d'une administration centrale.

Ces enseignements seront choisis parmi les enseignements de la formation initiale statutaire ou parmi les formations continues (catalogue de formations continues proposées à l'École ou celui des employeurs). Voilà en quelques mots l'économie générale de ce dispositif.

Mme LEFÉBURE.- Vous avez dû recevoir les documents auxquels Maud Moqué a fait référence : grille d'auto-positionnement, note recto-verso présentant la démarche, et projet de formation avec le contenu et le détail de toutes les unités d'enseignement. Avez-vous des commentaires ?

M. PACCAUD.- Merci pour ce travail très soigneux et cette très bonne initiative. J'ai juste une remarque microscopique, voire négligeable : je ne pense pas que ce soit une bonne idée d'utiliser abusivement des diminutifs dans le titre des projets (« *FAE des IASS* », etc.), car ce n'est pas « appétissant ». Même si c'est utilisé de manière courante à l'École, ces projets sont amenés à circuler, cela vaut la peine de mettre leurs noms en entier.

Mme MOQUÉ.- C'est bien noté.

Mme LEFÉBURE.- Ce projet sera-t-il proposé au CA ?

Mme MOQUÉ.- Non seulement au CF.

Mme LEFÉBURE.- Il faut un avis favorable du CF. Tout cela semble être très en cohérence. D'ailleurs, c'est très utile parce que c'est à l'image de ce que nous souhaitons faire au niveau de toute l'École. Dans les formations « d'adaptation à l'emploi » selon le jargon ministériel, nous sommes beaucoup plus en avance sur une approche individualisée et des compétences que nous ne pouvons l'être sur des masters 1, mais c'est exactement la même méthode. L'individualisation des formations suivra exactement la procédure décrite par Maud Moqué, mais au niveau de toute l'École et pour toutes les formations idéalement.

☒ Vote à main levée : avis favorable à l'unanimité.

M. PACCAUD.- J'ai un point formel, il faudrait mettre ce point 9 avec « avis ».

Mme LEFÉBURE.- J'avais noté la même chose, merci de le noter. En effet, nous n'avons pas été précis, nous l'avons mis en « *information* » alors que c'est « *avis* ». Nous rectifierons dans le procès-verbal et les documents qui circuleront. Merci de votre vigilance.

10. Point d'information sur le nouveau format de rentrée des élèves fonctionnaires (janvier 2020)

Mme LEFÉBURE.- Ce point est l'occasion de vous décrire quelque chose d'assez novateur pour l'École. L'EHESP a déjà innové depuis quelques années en introduisant une rentrée commune de tous les élèves fonctionnaires (Fonction publique d'État et Fonction publique hospitalière) en janvier. Malgré les calendriers différents de tous ces fonctionnaires et qu'ils soient amenés à avoir des métiers très variés, nous avons réussi à institutionnaliser un temps court (cinq semaines) au mois de janvier pour qu'ils aient les fondations d'un socle commun, de vision commune, de valeurs de santé publique sur le thème transversal aux métiers « qu'est-ce que la santé publique à l'EHESP ? » Les étudiants ne sont pas encore partie prenante de cette période, mais nous aimerions les intégrer.

À ce stade, après les premières expériences, nous avons été amenés cette année à co-construire avec les élèves des différentes filières, à revoir les modalités. Je laisserai Maud Moqué décrire la philosophie du changement, nous vous présentons une version expérimentale d'une nouvelle formule du moment appelé autrefois « rentrée institutionnelle des élèves fonctionnaires et le séminaire commun de santé publique ». Nous essayons de le penser dans sa totalité, d'intégrer ces deux parties et de faire en sorte que cette ambition de créer une communauté de savoirs et de valeurs puisse se réaliser à travers les modalités pédagogiques.

Mme MOQUÉ.- Le nouveau format de la rentrée institutionnelle mis en œuvre pour janvier 2020 fait suite aux travaux de la Commission d'Amélioration de la Qualité de la Formation des Élèves (CAQFEF). Au sein de cette commission, sont présents les représentants d'élèves de chaque filière, les responsables de filière, la direction des Études, et le CApP qui nous a beaucoup aidés sur la rénovation de la rentrée institutionnelle et nous les en remercions.

- Public

Neuf filières d'élèves fonctionnaires sont attendues le 6 janvier 2020, soit près de 340 élèves, cela correspond au nombre de postes offerts aux concours.

- Objectifs

Jusqu'ici, la rentrée institutionnelle poursuivait deux objectifs principaux : acquérir un socle commun en santé publique ; découvrir le campus et son offre de services *via* la communication de nombreuses informations utiles pour nos apprenants. Suite aux travaux avec les élèves, des objectifs sont venus compléter cette rentrée institutionnelle :

- partager des valeurs du service public et d'une école de service public : l'idée est de donner le ton d'une école de service public qui forme de futurs cadres dirigeants avec des ateliers autour des droits et devoirs des élèves fonctionnaires, et des valeurs du service public, et des ateliers à la sensibilisation et à la diversité avec des sous-ateliers (égalité femmes/hommes, laïcité, handicap, etc.) ;
- apprendre à se connaître en filières et en inter-filières pour développer les temps où les élèves sont « mixés » selon leur origine professionnelle pour se connaître et se reconnaître puisqu'ils travailleront demain ensemble ou ils se croiseront. Cela prend la forme d'une journée de

découverte de métiers où chaque élève rencontrera des binômes de professionnels des autres métiers présents à l'École ;

- prendre ses marques, trouver ses repères, prendre sa place au sein de la formation et de l'École afin de faciliter l'intégration de tous les élèves en début de cursus.

- Modalités

La rentrée était organisée jusqu'à présent en conférences et en ateliers (séminaire commun de santé publique), mais les élèves ont exprimé le souhait d'être acteurs de leur rentrée et de bénéficier de modalités pédagogiques plus interactives. Nous avons beaucoup travaillé avec le CApP, et cela se traduit par un jeu de pistes pour la découverte du campus (une demi-journée) et des ateliers thématiques.

Mme LEFÉBURE.- Nous invitons des représentants de métiers de l'extérieur, c'est-à-dire que nous impliquons les anciens et les mondes professionnels dès la rentrée dans une proximité avec les élèves.

- Programmation

Mme MOQUÉ.- Les temps de la rentrée sont en orange et le séminaire commun de santé publique en parme.

- Séminaire commun de santé publique

Mme LERAY.- Le séminaire commun de santé publique est un dispositif de formation qui existe depuis six ans à l'École, et je le coordonne pour la troisième fois.

Cette année, nous avons essayé de revisiter les modalités pédagogiques suite aux retours des élèves de manière à ce qu'elles soient notamment davantage interactives. Nous avons gardé les grands principes du séminaire commun à savoir alterner des conférences dans le grand amphithéâtre et des ateliers en inter-filiarité avec des élèves répartis dans une vingtaine de salles pour avoir une vingtaine d'élèves encadrés par un professeur de l'École. Nous avons cherché à varier les modalités pédagogiques de différentes manières. Par exemple, pour personnaliser leur programme, les élèves pourront choisir entre deux conférences sur des thématiques différentes. Ensuite, des sessions (amphithéâtre ou atelier) reposeront sur des travaux réalisés dans le cadre du Massive Open Online Course (MOOC) (capsules vidéo, quizz, etc.) de l'année dernière.

Puis, jusqu'à présent, nous leur remplissions la journée à l'École sans leur demander de travail pendant ces 2 x 1 semaine de séminaire commun, mais les élèves nous ont dit plusieurs fois lors des ateliers de la CAQFEF qu'ils étaient habitués à travailler davantage, nous ne leur demandons pas suffisamment de choses. C'est pourquoi nous innoverons un peu cette année en leur demandant de regarder des vidéos ou de lire des documents en amont afin d'entrer de manière plus approfondie dans les thématiques lors des conférences ou des ateliers pour que ce soit moins une introduction ou un survol comme cela nous a été reproché. Nous espérons que cela va bien se passer et que les temps en inter-filiarité en amont permettront aux élèves de se connaître davantage avant le séminaire commun. L'objectif de ce dispositif est de concourir à davantage d'interaction et d'interactivité.

Arrivée de M. Mangon.

Nous pouvons vous transmettre le programme détaillé, mais nous avons gardé le contenu « classique » de l'introduction à la santé publique. Le programme est divisé en trois séquences : les déterminants et promotion de la santé ; mesure de l'état de santé de la population ; la place de l'utilisateur et la réponse du système de santé aux besoins de l'utilisateur.

Mme LEFÉBURE.- Merci à toutes les deux d'avoir présenté le nouveau dispositif. Avez-vous des observations, des questions, des félicitations ou des remarques ?

Mme PLOUZENNEC.- Je n'ai rien à dire sur le planning, mais je me questionne sur l'organisation concrète. Ce séminaire commun mobilise beaucoup de salles et d'enseignants, et nous constatons des télescopages avec le reste de l'activité de formation de l'École. Dans quelles mesures cela pose des difficultés aujourd'hui ? Avez-vous déjà envisagé des pistes d'amélioration sur ces problématiques organisationnelles pratico-pratiques ?

Mme LERAY.- Je suppose que la question concerne les salles.

Mme PLOUZENNEC.- Oui, et la mobilisation des enseignants. Nous pouvons nous retrouver avec des enseignants qui nous préviennent tardivement qu'ils sont pris avec le séminaire commun de santé publique alors que nous les avons sollicités pour des formations par ailleurs.

Mme LERAY.- Je ne peux pas grand-chose pour la gestion des emplois du temps des professeurs ou des animateurs, à part essayer de convaincre mes collègues qui participent au séminaire commun de vérifier les dates et les horaires, qu'ils n'ont pas d'engagements par ailleurs. Pour ce qui est des salles, je sais que cela pose question, et nous en avons déjà discuté, notamment avec Alessia Lefébure et Laurent Chambaud. Le message qui m'avait été donné était que le temps de rentrée des élèves est un temps important pour l'École. Il faut accueillir ces 340 élèves dans de bonnes conditions. Si cela implique de réserver 17 salles pendant 2 x 4 jours, il faut le faire. C'est prévu suffisamment en amont pour que les autres promotions (élèves et étudiants) puissent suivre leurs cours dans de bonnes conditions. Je ne sais pas quoi répondre de plus.

Mme PLOUZENNEC.- Ce serait à voir avec la Direction du Développement de la Formation continue (DDFC). Lorsque nous construisons les catalogues en avril, nous nous questionnons à ce moment-là sur les ressources, notamment de salles. Vu le planning de ces semaines, nous pourrions avoir des éléments un peu structurants : par exemple, les formations continues auront lieu à l'extérieur la première semaine de février, etc. Cela éviterait des casse-têtes assez compliqués pour le personnel.

Mme LEFÉBURE.- Nous pourrions avoir une réunion *ad hoc* avec le Secrétariat général sur ces questions, mais notre réponse générale est que nous avons eu le souci cette année d'associer tous les services le plus en amont possible pour cette révision en profondeur afin que ce temps de janvier soit connu de tous et prioritaire. Ensuite, c'est au service qui s'occupe de la gestion des salles et des plannings de répercuter l'information. C'est peut-être là que nous pourrions avoir des points de vigilance et alerter la Secrétaire générale sur d'éventuels problèmes.

Je voulais juste ajouter que cette nouvelle version représente un enjeu pour l'École par rapport aux contenus. Dès lors que ce temps de janvier devient le moment inter-filière connu et porté fortement par l'institution, des sollicitations arrivent de toute l'École pour intégrer des thématiques dans le séminaire commun. Certaines personnes considèrent qu'elles devraient être inter-filières, mais comme il n'existe pas de temps inter-filières par ailleurs en dehors des modules inter-professionnels (MIP) et des sessions inter-écoles (SIE), tout le monde se tourne vers Emmanuelle Leray pour demander d'introduire des thématiques au séminaire commun. C'est quelque chose dont nous pouvons nous réjouir : d'un côté, cela montre un gros besoin d'inter-filiarité, que la demande est forte pour avoir des sujets moins traités en silos qu'autrefois ; d'un autre côté, ce séminaire n'est pas indéfiniment extensible.

À l'issue du test de cette première version, il faudra que les membres du CF se mettent autour de la table pour échanger sur le contenu du séminaire commun afin de le faire monter en puissance. Faut-il avoir d'autres temps dans l'année ou des rappels ? De nombreuses questions peuvent s'ouvrir à nous du moment où l'on découvre que le temps inter-filières a du sens pour les élèves, pour les enseignants, et pour les publics autres.

Mme LERAY.- *Acquiescements.*

Mme ÉVEILLARD-HOANG.- En général, les dates des formations continues sont définies par les enseignants, mais on peut aussi avoir des intervenants externes, et cela peut se télescoper. C'est une position à prendre, nous pouvons décider de ne pas avoir de formations continues pendant trois semaines dans les locaux de l'École, car louer des salles à l'extérieur paraît délicat, ce n'est pas forcément une bonne idée, car cela générera des dépenses supplémentaires. Nous pouvons avoir un trou dans le calendrier, et décider de ne pas avoir de formations continues pendant trois semaines, mais cela se bousculera à d'autres moments. Même si nous avons connaissance du séminaire, comme nous ne participons pas à sa préparation, nous ne connaissons pas le nombre de salles, ce n'est pas nous qui les réservons, ce sont les assistantes des départements.

Mme LEFÉBURE.- Je vous propose de passer au point suivant.

Départ de Mme Moqué et de Mme Leray.

11. Information sur la remise des diplômes des étudiants en masters et mastères du 16 novembre 2019

Mme LEFÉBURE.- Laurent Chambaud a rapidement fait référence ce matin à la remise des diplômes au cours du point 2. Olivier Mangon, directeur de la Scolarité, est venu pour nous en parler plus en détail.

M. MANGON.- La remise des diplômes a eu lieu le 17 novembre pour les étudiants en masters et mastères spécialisés. L'Association des Diplômés et Étudiants des Masters et Mastères spécialisés de l'EHESP (ADEMM) avait déjà souhaité l'année dernière une cérémonie de remise des diplômes avec un format équivalent à celui pour le MPH (toge, présence de la direction, etc.). Nous avons travaillé cela l'été dernier avec l'ADEMM et le Bureau des Élèves et des Étudiants (B2E) sachant que l'ADEMM souhaitait s'invertir dans cette cérémonie comme l'an passé.

Cette année, la Vie étudiante, la direction des Études et l'ADEMM ont travaillé sur le programme et l'organisation : cela se fait en toge avec la distribution d'un diplôme fictif — il faut six mois après la fin des études pour l'obtenir — pour leur rappeler cette journée particulière. Un ruban entoure chaque diplôme au nom de chaque master. L'accès à la cérémonie se fait sur invitation, ils peuvent venir avec deux invités : 100 étudiants et 150 invités sont venus, soit 250 personnes. L'ADEMM a organisé le déroulé de la cérémonie avec différents discours (directeur, directrice des Études, responsables de formations (EHESP et Rennes 2 en co-habilitation). Cela a été une réussite grâce au travail commun avec l'ADEMM. Les étudiants et leurs familles étaient très contents.

Mme LEFÉBURE.- Merci. Madame Levesque avec sa casquette ADEMM souhaite-t-elle ajouter un mot ?

Mme LEVESQUE.- L'association ADEMM a participé activement à l'organisation de cette journée. Je n'ai pas pu y être présente, mais les membres de l'association ont apprécié la journée. Cela nous a fait très plaisir de recevoir des félicitations, car cela représente un long travail en amont dans le but de donner satisfaction aux étudiants qui sont heureux de fêter leur diplôme. C'est quelque chose d'assez important pour nous et, si tout s'est bien passé, tant mieux ! En tout cas, c'est une bonne expérience pour l'association.

M. MANGON.- C'était difficile pour le nouveau bureau de l'ADEMM puisqu'il venait d'être élu. Entre le 10 octobre et le 17 novembre, il a fallu rebondir et motiver la nouvelle équipe pour entrer dans l'organisation, préparer les discours et le suivi. Félicitations !

Mme LEVESQUE.- Merci.

Mme LEFÉBURE.- Je voudrais rappeler la jeunesse de tout cela. L'EHESP a été pendant longtemps tournée vers les élèves fonctionnaires. Bien que certains parcours de masters soient

très récents, nous avons le sentiment ce jour-là que les étudiants qui ont passé un à deux ans à l'École avaient l'identité EHESP. Cette année, lors des discours de chaque promotion, Laurent Chambaud a entendu des retours positifs. C'était en effet le moment de dire ce qui fonctionne : durant l'année, nous nous rencontrons dans de nombreuses instances pour débattre de ce qui ne convient pas afin d'améliorer les choses, mais le jour de la remise des diplômes a été l'occasion de présenter un bilan. Je le dis pour Gérard Lasfargues et Fred Paccaud qui sont moins avec nous au quotidien, c'était très important d'avoir ce feed-back des étudiants et des jeunes diplômés, ce défi de l'École est réussi : l'EHESP est pleinement un établissement d'enseignement supérieur sur le plan de la formation.

M. LASFARGUES. - Félicitations !

Mme LEFÉBURE. - Merci, Monsieur Mangon, d'être venu pour ce point.

Départ de M. Mangon.

13. Impact des outils et services numériques dans l'enseignement sur l'accès aux ressources pour les étudiants

Mme LEFÉBURE. - Ce point a été inscrit à l'ordre du jour sur proposition des représentants des étudiants. Ce n'est pas un point d'information, c'est plutôt un point d'alerte sur des besoins de la part des étudiants qui ne seraient pas complètement remplis par l'École.

Mme LEVESQUE. - Lors de la réunion de préparation de ce CF (14 novembre), j'ai fait part aux personnes présentes que, depuis le début de la formation (deux mois et demi), certains étudiants avaient relevé des difficultés concernant l'accès aux outils numériques. Il m'a été demandé de créer un support pour évaluer le nombre d'étudiants concernés par cette problématique. J'ai lancé une enquête *via* Google Form. Elle est humble, c'est la première, elle est perfectible, mais l'idée est d'avoir un premier point de repère sur cette question. Comme vous avez tous eu accès à l'écrit que j'avais transmis, je ne pense pas que ce soit utile que je détaille tout.

En conclusion, ce questionnaire a recueilli 63 réponses. Je suis plutôt satisfaite, car l'objectif était de questionner uniquement ma promotion constituée d'une quarantaine de personnes, mais c'est intéressant d'avoir un peu plus de répondants. Il apparaît que la majeure partie des étudiants ont un ordinateur portable, outil nécessaire dans la majorité des cours. Néanmoins, 20 % des étudiants estiment que leur ordinateur ne fonctionne plus très bien. Je voulais surtout faire remonter un paradoxe : l'accès à Excel est nécessaire dans certains cours, et on nous propose une formation d'une journée sur ce logiciel que nous serons amenés à utiliser alors que 26 % des personnes ne pourront pas l'employer par la suite. L'autre problématique relevée est un manque de prises électriques. Des personnes utilisent leurs ordinateurs portables tout au long de la journée, mais certaines salles ne disposant pas de prises électriques, elles ne peuvent pas recharger, et ne peuvent plus l'utiliser. Avez-vous des remarques ?

Mme PLOUZENNEC. - Je croyais que, à leur arrivée, les étudiants et élèves avaient accès à une messagerie et à Office 365 (Word, Excel, etc.). Ai-je bien compris ou est-ce un problème d'accès ? L'information ne circule peut-être pas.

Mme LEVESQUE. - En rédigeant le questionnaire, j'ai appris par une personne d'une autre filière que nous avons accès à Word et Excel *via* Outlook. Je n'étais pas informée et les personnes de ma promotion non plus. Une amélioration est à faire quant aux informations dispensées aux étudiants à leur entrée dans la formation.

Mme BRAILLY. - À ce sujet, nous sommes en train de créer avec la DSIT un *teaser* de présentation du pack numérique (Office 365, etc.) mis à disposition des apprenants. Il devrait être finalisé pour janvier.

Mme LEVESQUE.- Ce pack numérique est-il transmis grâce à Outlook ?

Mme BRAILLY.- Office 365 contient Outlook.

Mme LEFÉBURE.- C'est un pack *on line*, c'est-à-dire il faut être connecté pour avoir accès à Word, Excel, etc. C'est ce qui est proposé en général dans les autres établissements.

Mme LEVESQUE.- D'accord.

Mme LEFÉBURE.- En résumé, plusieurs dysfonctionnements sont à signaler :

- nous devons améliorer l'information et nous assurer que tous les étudiants et élèves de l'École connaissent les services et outils numériques auxquels ils ont accès ;
- il semblerait que certains équipements *hardware* de nos étudiants ne leur permettent pas d'avoir accès à Excel. Si les étudiants n'ont pas un « vrai » PC, mais une tablette améliorée, ils ne peuvent pas utiliser tous les logiciels demandés en cours. Nous devons évaluer ce que cela représente ;
- pourrions-nous aider sur critères sociaux les étudiants qui n'ont pas de matériel pour un achat d'équipement ou une mise à disposition (location) ?
- je découvre ce problème de prises électriques, il mérite de s'y pencher. Est-ce que toutes les salles de cours sont suffisamment équipées en prises électriques pour travailler en autonomie pendant un cours de deux heures par rapport au matériel ? Je ne sais pas répondre à cette question, car elle est technique, mais cela vaudrait la peine d'avoir une réunion de travail avec le Secrétariat général puisque les prises électriques et la DSIT relèvent de ce périmètre.

Par ailleurs, je rappelle que des salles sont en libre-service dans le bâtiment Condorcet et dans le bâtiment Villermé. Nous avons pour l'instant 9 postes d'un côté et 5 de l'autre, mais ce n'est peut-être pas suffisant. Faut-il avoir plus de salles équipées de postes fixes, mais ce n'est pas la tendance actuelle ?

Ensuite, si je comprends bien, l'insatisfaction de certains étudiants ne porte pas sur notre capacité à les former aux logiciels puisqu'ils bénéficient des formations Zotero, des formations Excel, etc.

Mme LEVESQUE.- Ce n'est pas du tout leurs critiques. Ils sont satisfaits des formations proposées.

Mme LEFÉBURE.- C'est plutôt en termes d'équipements et d'accès, et des prises électriques.

Mme LEVESQUE.- Tout à fait.

Mme LEFÉBURE.- Sauf si les membres du conseil ont des remarques, il me semble que cela nécessite plutôt d'avoir une réunion entre nous, en interne.

M. PACCAUD.- Je voudrais encourager l'École à installer les prises électriques assez rapidement sans avoir de milliers de discussions. À ma connaissance, ce problème se pose partout avec l'arrivée des ordinateurs, il me semble qu'il ne faut pas tergiverser et trouver 10 000 à 20 000 € nécessaires pour équiper toutes les salles en nombre abondant de prises.

Mme LEFÉBURE.- D'ailleurs, nous avons la même réflexion pendant nos instances, car nous n'avons parfois pas assez de prises pour les participants dans les salles de conseils. C'est très bien que cette séance du CF nous donne l'occasion de remonter au créneau et souligner l'urgence de tout cela.

14. Questions diverses

Mme LEFÉBURE.- Avez-vous des questions diverses ?

M. PACCAUD.- Premièrement, j'ai un point formel concernant Matthieu Sibé et le *health service research* évoqué ce matin (point 5). Dans un *e-mail*, Matthieu Sibé a réagi à la proposition de

cette confédération de quatre instances pour offrir un cours en proposant que cette mesure soit étendue afin que d'autres centres puissent participer. Est-ce que cela vous dit quelque chose ?

Mme LEFÉBURE.- A-t-il envoyé des compléments d'information ?

M. PACCAUD.- J'ai reçu ce matin un *e-mail* dans lequel il demande pourquoi cela ne devrait concerner que les quatre centres mentionnés.

Mme LEFÉBURE.- L'ISPED a été sollicité, d'après nos collègues de l'université de Paris 7, l'ISPED aurait refusé de participer.

M. PACCAUD.- Est-ce que vous avez dit ce matin ?

Mme LEFÉBURE.- Concernant le master 2, l'ISPED a décliné l'invitation à rejoindre le consortium dans un premier temps. En revanche, j'ai expliqué ce matin que nous avons déjà commencé à discuter avec l'ISPED d'une éventuelle association sur le projet de DrPH de l'École, mais c'est légèrement différent.

M. PACCAUD.- Je comprends, mais cela vaudrait la peine d'écrire à Matthieu Sibé pour expliquer cela. Si vous n'avez pas cet *e-mail*, je peux vous l'envoyer.

Mme LEFÉBURE.- Je ne l'ai pas. Nous serions heureux que l'ISPED travaille avec nous sur ces sujets, bien sûr.

M. PACCAUD.- Je vous le transmets. Mon deuxième point concerne le travail entrepris sur les compétences. Je ne sais pas si vous l'avez mentionné ce matin, mais une édition régulière de Association of Schools of Public Health in the European Region (ASPHER) faisait le point sur ces aspects.

Mme LEFÉBURE.- Vous l'aviez déjà proposé à une autre séance du CF, et nous avons pris connaissance du document pour l'utiliser dans le cadre de la TaskForce. Néanmoins, vous avez raison, nous n'en avons pas reparlé aujourd'hui. En tout cas, nous l'utiliserons dans les séances de travail avec chacun des groupes.

M. PACCAUD.- Parfait, je suis satisfait de la réponse. Troisièmement, je voulais signaler que le Professeur Victor Rodwin, grand spécialiste de la *health service research*, est invité à Dijon et à Lausanne. Dans le cadre du développement de ce diplôme HSR, nous aurions avantage à le rencontrer durant son année sabbatique qui dure jusqu'à l'année prochaine.

Mme LEFÉBURE.- Victor Rodwin est à la New York University (NYU). Je l'ai rencontré il y a un an et demi, mais je ne savais pas qu'il était en Europe pour son année sabbatique.

M. PACCAUD.- Je crois qu'il est à l'institut à Lausanne jusqu'au printemps avant d'être chez Catherine Quantin à Dijon. C'est un excellent *speaker*, il connaît très bien le domaine.

Mme LEFÉBURE.- Pourrions-nous envisager de vous inviter tous les deux pour un séminaire de travail sur les compétences ?

M. PACCAUD.- Oui, je le ferai volontiers. Il est une valeur sûre dans ce domaine, plus que moi.

Mme LEFÉBURE.- Très bien, mais vous assurerez le lien avec votre connaissance de l'École. Merci de cette suggestion. Laurent Chambaud doit en être informé, mais nous ne l'étions pas, nous allons faire le nécessaire pour l'inviter. Avez-vous d'autres questions ou suggestions ?
(Non.)

La prochaine séance de ce CF a été prévue pour le 3 mars 2020, nous espérons que la question nationale des retraites sera réglée d'ici là. Séverine Olivier vous enverra le calendrier prévisionnel pour l'année 2020, elle est en train de caler les dates avec l'agenda du directeur. Le 3 mars sera

la dernière réunion de la mandature actuelle. Merci infiniment à chacun de sa participation contre vents et marées.

(La séance est levée à 14 h 41.)