

	Procès-verbal Conseil des formations du 26 juin 2020 (séance à distance)	Référence	PV
		Révision	1
		Date d'application	1 ^{ER} /10/2020
		Version	1

Validation

	Rédigé	Vérifié	Validé
Date	27/07/2020	18/08/2020	1 ^{er} /10/2020
Prénom Nom (ou nom de l'instance)	DIXIT-SA	Fred Paccaud, Manuel Coat, Alessia Lefébure	Membres du conseil des formations

PRÉSIDENCE : Fred PACCAUD

Représentants de l'État

Chantal GUÉGUEN, ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI), direction générale de l'Enseignement supérieur et de l'Insertion professionnelle

Gérard LASFARGUES, représentant la direction générale de l'Enseignement supérieur et de l'Insertion professionnelle, ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI)

Personnalité qualifiée

Marcel JAEGER

Fred PACCAUD

Représentants désignés par la Fédération hospitalière de France

Christiane COUDRIER

Jean SCHMID

Représentant les organisations syndicales les plus représentatives des corps de fonctionnaires formés à l'École

Franck HILTON, représentant le syndicat Force Ouvrière (FO)

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)

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

Membres élus

Patricia LONCLE, représentant les professeurs d'Université ou assimilés

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

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

Marylène PLOUZENNEC, représentant les personnels ingénieurs, administratifs, techniques ouvriers, sociaux et de santé

Stéphane FILIPOVITCH, représentant des élèves fonctionnaires

Membres excusés

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

Nadine DESBEPLIN, ministère des Solidarités et de la Santé (MSS), direction des Ressources humaines

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

Louise LESVEQUE, représentant les étudiants

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

Carole NOCERA-PICAND

Bruno RAMDJEE, représentant des doctorants

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

Mélissa RAMOS, représentant le Syndicat national des Managers publics (SMPS)

Liste des procurations

Dominique LINGK à Frédéric BOËL

Noël VANDERSTOCK à Christiane COUDRIER

Matthieu SIBÉ à Fred PACCAUD

Stéphanie FROGER à Gérard Lasfargues Ok

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

Stéphanie LEBON, directrice de la Scolarité et de la Vie étudiante

Jean-Marie ANDRÉ, directeur du département Sciences humaines et sociales (SHS),

Michel LOUAZEL, directeur de l'Institut du Management (IdM)

Olivier GRIMAUD, directeur du département Méthodes quantitatives en santé publique

Fanny HELLIOT, directrice des Relations internationales

William HARANG, responsable, Centre d'aide et d'appui à la pédagogie (CApP)

François PETITJEAN, Centre d'aide et d'appui à la pédagogie (CApP)

Claudie GAUTIER, responsable de formation, filière des directeurs de soins

Maud MOQUÉ, responsable de formation, filière des inspecteurs de l'Action sanitaire et sociale (IASS)

Estelle BAURÈS, chargée de mission Développement durable et de Responsabilité sociétale (DD & RS)

Séverine OLIVIER, assistante de direction

Cyrille HARPET, enseignant-chercheur au département Santé, Environnement, Travail (DSET)

Philippe GLORENNEC, enseignant-chercheur au département Santé, Environnement, Travail (DSET)

Abdon GOUDJO, chef du projet d'appui au Centre inter-État d'Enseignement supérieur en Santé publique d'Afrique centrale (CIESPAC)

Christian BAILLY, responsable de la filière Médecins inspecteurs

SOMMAIRE

1.	APPROBATION DU PROCES-VERBAL DU 27 FEVRIER 2020	4
2.	ACTUALITES DE L'EHESP	4
3.	IMPACT DE LA CRISE SUR L'ENSEIGNEMENT DE L'EHESP, EVOLUTION DES MODALITES DE RENTREE 2020....	8
4.	BILAN DES CANDIDATURES DES MASTERS ET MASTERES (MPH COMPRIS) ET PRESENTATION NOUVELLE PLATEFORME	16
5.	SCOLARITE – ANNEE UNIVERSITAIRE 2020-2021.....	17
6.	GRANDE ÉCOLE DES SOLIDARITES (GES), PRESENTATION DU PROJET DE CONVENTION-CADRE	19
7.	FORMATION CONTINUE	20
8.	BLOC DE COMPETENCES « CHANGEMENT CLIMATIQUE TRANSITIONS ET SANTE – CHANCES »	28
9.	RAPPORT D'AUTOEVALUATION DU MASTER MENTION SANTE PUBLIQUE	30
10.	REFLEXIONS EN COURS SUR CREATION D'UNE NOUVELLE MENTION DE MASTER « ADMINISTRATION DE LA SANTE » ET SUR LA PLACE DE LA « GESTION DE CRISE/VSS ».....	32
11.	PROJET « CHEF INTER-ÉTATS D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR EN SANTE PUBLIQUE D'AFRIQUE CENTRALE (CIESPAC)	36
12.	POINT D'ETAPE DE L'APPROCHE PAR COMPETENCE.....	38
13.	NOUVELLE FORMATION « OPTION : ADMINISTRATION DE LA SANTE DU DES DE SANTE PUBLIQUE », A COMPTER DU 1 ^{ER} NOVEMBRE 2020	39

(La séance commence à 9 h 01 sous la présidence de M. Paccaud.)

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

M. PACCAUD.- Bonjour à tous. Vu notre ordre du jour extraordinairement chargé, je vous remercie de respecter votre temps de parole, je vous propose de commencer la séance.

Mme Séverine Olivier rappelle les consignes d'utilisation de l'outil Zoom.

M. PACCAUD.- Nous allons essayer de régler cet ordre du jour très « copieux » d'ici 13 heures. Nous prendrons une pause de 15 minutes vers 10 heures 45 ; merci d'attendre la pause avant de quitter la réunion. Avez-vous des remarques sur cet ordre du jour ou un point capital qui nous aurait échappé ? (*Aucune remarque n'est formulée.*) Je ne vais pas faire le rappel des présents, nous avons le quorum grâce aux procurations.

1. Approbation du procès-verbal du 27 février 2020

☒ Le procès-verbal de la séance du 27 février 2020 est approuvé à l'unanimité.

2. Actualités de l'EHESP

M. CHAMBAUD.- Je vais vous brosser le plus rapidement possible des éléments d'actualité.

◆ Composition du Conseil des formations

Tout d'abord, nous accueillons le nouveau représentant des élèves fonctionnaires, Stéphane Filipovitch (promotion EDH 2020-2021), pour sa première séance. Bienvenue !

◆ Mobilités et recrutements

• Recrutements finalisés

Tout d'abord, nous avons recruté Rémy Bataillon depuis le début du mois de juin comme nouveau directeur de la direction du Développement de la Formation continue (DDFC). Il est principalement en charge du portage stratégique de cette direction, et il est secondé dans ses missions par Catherine Éveillard-Hoang, devenue directrice adjointe de la DDFC.

Le Laboratoire d'Étude et de Recherche en Environnement et Santé (LÉRES) participe à l'unité mixte de recherche Institut de Recherche en Santé, Environnement et Travail (IRSET). Son directeur, Philippe Quénel, a énormément œuvré depuis six ans pour faire monter en qualité et en compétence le LÉRES. Prenant sa retraite, nous avons mis en place le processus de recrutement pour son remplacement. Son remplaçant, Vincent Bessonneau arrivera à l'École début septembre. Cet ancien doctorant du LÉRES est parti ensuite pour une série de postes au Canada et aux États-Unis où il est actuellement directeur de recherche au sein d'une organisation non gouvernementale.

Au niveau de l'Institut du Management (IdM), Fernand Le Deun, responsable de la filière des directeurs d'établissement social, sanitaire et médico-social (D3S), part diriger le centre hospitalier de Belle-Île-en-Mer et l'établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) de Quiberon. Il sera remplacé au 1^{er} septembre par Elsa Boubert, enseignante en gestion et pilotage stratégique des établissements et services sociaux et médico-sociaux. Elle assurera également la coordination du dispositif Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Directeur d'Établissement ou de Service d'Intervention sociale (CAFDES). Nous publierons une autre fiche de poste d'enseignant-expert pour la remplacer.

À la direction des Relations internationales, nous avons recruté le Dr Abdon Goudjo. Médecin de santé publique avec un très beau parcours, il vous détaillera son expérience acquise tout au long des années. Il a pris le poste de chef de projet en appui au Centre inter-État d'Enseignement

supérieur en Santé publique d'Afrique centrale (CIESPAC) depuis le 1^{er} avril, il s'installera prochainement à Brazzaville. Nous parlerons tout à l'heure de ce très beau projet, c'est pour nous un exemple d'une nouvelle modalité de travail dans des projets de coopération internationale en lien étroit avec l'Agence française de Développement (AFD) qui nous finance.

- Recrutements en cours

Au niveau du département Méthodes quantitatives en santé publique (MÉTIS), nous sommes en train de recruter un enseignant sur une fiche de poste qui couvre à la fois l'inspection en santé publique et la politique du médicament et des produits de santé. Cette personne sera aussi référente pour la formation des pharmaciens-inspecteurs de santé publique. Trois candidatures seront examinées à la fin du mois, puis le choix sera opéré rapidement.

Par ailleurs, nous débutons un recrutement au niveau du département Sciences humaines et sociales (SHS). La personne aura à la fois le rôle de référent pour la filière Médecins Inspecteurs de Santé publique (MISP) et elle aidera aussi à mettre en place l'option Administration de la santé au niveau de l'internat de santé publique. Nous souhaitons qu'elle ait une expertise particulière en veille et sécurité sanitaire, et réparation et gestion des situations de crise. En effet, la crise actuelle nous a fait prendre conscience à quel point nous avons besoin de développer ces expertises.

Au niveau du département Santé, Environnement, Travail et Génie sanitaire (DSET&GS), la situation est très complexe depuis plusieurs mois, voire plus années. Suite à différentes consultations que j'ai menées, y compris au niveau du département, trois enseignants-chercheurs ont souhaité aller dans un autre département, et je l'ai accepté. Par ailleurs, nous avons lancé un appel à candidatures externe (jusqu'au 10 juillet) pour le recrutement d'un directeur, car je souhaite que le nouveau directeur vienne de l'extérieur pour retrouver une dynamique positive dans ce département. La fiche de poste vous a été transmise.

Puis, Bernard Jégou, directeur de la Recherche, prendra sa retraite fin septembre. De la même manière, nous avons donc diffusé la fiche de poste, et vous en avez aussi un exemplaire.

Nous avons beaucoup d'évolutions au sein de l'École comme habituellement, et cela montre que l'EHESP est une organisation extrêmement dynamique.

- ◆ **Gouvernance du Master of Public Health (MPH)**

Après dix ans à la coordination, Martine Bellanger est partie à la retraite, et cette fonction a été reprise par un binôme d'enseignantes-chercheuses : Florence Bodeau-Livinec (MÉTIS) et Odessa Petit-dit-Dariel (IdM).

- ◆ **Désignation d'un référent déontologue au sein de l'EHESP**

Nous avons désigné un référent déontologue, Philippe Marin, qui est déjà notre Data Protection Officer (DPO) (délégué à la protection des données à caractère personnel). C'est surtout une fonction de conseil auprès de l'ensemble des personnels de l'établissement. Si une personne a des questions ou des doutes, elle peut faire état de ses réflexions à ce référent avec une confidentialité des données. Ce poste vient en appui du DPO et des autres référents que nous avons à l'École, dont le référent « laïcité » et le référent « Intégrité scientifique ». Par contre, lors d'une difficulté majeure et établie ou une question d'ordre statutaire, d'autres dispositifs prennent le relais à l'École.

- ◆ **Mission Claris (mission nationale relative à la simplification et à la gouvernance hospitalière)**

J'ai été auditionné dans le cadre de ce rapport, et je pense qu'un certain nombre d'entre vous l'ont lu. L'EHESP a été citée dans quelques points spécifiques, dont deux importants pour nous : le

rôle de l'École dans le développement de la formation managériale des médecins, notamment chefs de pôle ; la promotion des recherches en services et managements en santé (RSMS).

◆ Rapport d'activité 2019

Le projet de rapport d'activité 2019 sera présenté comme chaque année au prochain Conseil d'administration (1^{er} juillet). Il est sous le même format que les précédents, mais nous avons ajouté une mention pour préciser que l'activité en 2020 sera profondément modifiée par la crise sanitaire que nous traversons.

◆ Visite ministérielle à l'IRSET le 5 juin 2020

La ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, Mme Frédérique Vidal, est venue visiter l'unité mixte de recherche dont nous sommes tutelles et qui se situe sur le campus de l'École. Mme Vidal l'a fait dans le cadre d'un Tour de France suite à la crise de la Covid-19 pour voir les forces mobilisées et remercier la communauté des chercheurs. C'était très important pour nous qu'elle s'arrête à Rennes dans une structure dans laquelle nous assurerons la co-tutelle, cela lui a permis de visiter le LÉRES et d'entendre deux présentations sur des recherches menées par des enseignants-chercheurs de l'École : Pascal Crépey et Olivier Grimaud du département METIS.

◆ Ségur de la Santé

J'ai été invité en tant que directeur de l'École avec le président du Conseil d'administration au lancement de ce Ségur de la Santé, mais nous n'y avons pas du tout participé de manière active, et je l'ai regretté, notamment dans quelques tribunes que j'ai rédigées. J'ai écrit au ministre et à Mme Notat pour souligner le fait que nous regrettons que l'École n'y soit pas associée plus fortement et pour mentionner deux points principaux. D'une part, je comprends bien que les aspects hospitaliers étaient importants, mais je regrette que les aspects de prévention et de promotion de la santé, et l'aspect transversal de notre système de santé n'aient pas été abordés. D'autre part, je déplore que la formation et la recherche en santé et en santé publique ne soient pas présentes dans ces discussions. La Conférence des Présidents d'Université (CPU) a présenté quatre propositions, dont la proposition n°3 que j'ai fortement suggérée : développer des pôles de Santé publique au sein des universités pour avoir un véritable réseau de santé publique. L'EHESP pourrait avoir un rôle extrêmement important dans ce cadre.

◆ Communication : bulletin spécial « Épidémie de la Covid-19 : l'expertise d'une grande école de santé publique »

Je ne peux pas dérouler ces points d'actualité sans parler de la crise que nous avons traversée. L'EHESP a été fortement impactée à la fois en tant qu'établissement d'enseignement supérieur et de recherche, mais aussi en tant qu'école de santé publique avec une dimension professionnelle importante. C'est pourquoi nous avons souhaité préparer un document de communication de quatre pages pour montrer en interne et surtout à nos partenaires, dont les membres du Conseil des formations, et de façon plus large (tutelles, autres établissements, ensemble du milieu professionnel et académique) ce que nous avons réalisé en expertise, en recherche, et en formation pendant cette période.

M. PACCAUD.- Merci pour cette présentation très complète de toutes ces actualités. Est-ce que le bulletin spécial auquel vous avez fait allusion est celui annexé à l'ordre du jour ?

M. CHAMBAUD.- Tout à fait.

M. PACCAUD.- J'ai deux petites questions qui concernent travail et environnement : existe-t-il un bilan des activités, des problèmes et des perspectives dans ce domaine d'activité de l'École ?

M. CHAMBAUD.- Parlez-vous de l'activité de recherche ou de l'activité du département DSET ?

M. PACCAUD.- Je parle de l'activité du département lui-même.

M. CHAMBAUD.- Nous n'avons pas de bilan au sens strict puisque les activités d'enseignement, de recherche et d'expertise sont comme pour l'ensemble des départements, et des activités transversales peuvent être réalisées avec des personnes de différents départements. Par contre, nous les retrouvons dans le bilan de l'activité de l'ensemble de l'École. Nous n'avons pas de bilan par département parce que nous essayons de promouvoir les coopérations entre les personnes de différents départements. Par exemple, l'EHESP est *leader* de l'évaluation de l'impact en santé **publique**. Deux personnes de l'École assurent cette activité : une du département SHS et l'autre du DSET. Cette thématique ne se trouve ni dans un département ni dans l'autre, c'est une activité de l'École.

M. PACCAUD.- Merci pour cette réponse. Avez-vous des questions ou des remarques ?

Mme LEFÉBURE.- En réponse à cette question, nous avons commencé, avec l'ensemble des enseignants-chercheurs de ce département, la refonte des formations en « environnements et santé ». C'est l'un des trois axes du projet stratégique de l'EHESP. Nous avons produit de nombreux documents de travail internes. Si le Conseil des formations est intéressé par l'évolution de ces trois dernières années et les projets en cours en matière d'environnements et santé, nous avons matière pour une présentation *ad hoc* lors d'une prochaine séance. Nous avons recensé de façon exhaustive le potentiel, les formations, les angles morts, les nouveaux métiers dans le champ environnements et santé. Nous avons conçu et diffusé un questionnaire auprès des professionnels qui travaillent dans ce domaine, tous statuts confondus et tous secteurs confondus. En résumé, le travail en cours est important avec une forte mobilisation des enseignants du département.

M. PACCAUD.- Merci beaucoup, Madame Lefébure. Dans de nombreux pays, le futur de la médecine du travail pose souci, beaucoup d'institutions sont désarmées face à de nouveaux problèmes de médecine du travail, comme l'ubérisation de certains services. Les contextes ont changé, et il faudrait saisir la balle au bond sans quoi on n'aura plus de médecine du travail en Europe dans les prochaines années. Nous verrons si nous pouvons inscrire la suggestion d'Alessia Lefébure à l'ordre du jour d'une prochaine séance.

M. CHAMBAUD.- Votre dernière remarque est moins un sujet pour nous en termes de formation qu'en termes de recherche avec le programme doctoral. Le réseau doctoral en santé publique fonctionne bien et il regroupe des doctorant.e.s dont les sujets de thèse sont très proches de l'aspect de la santé au travail. Par ailleurs, nous sommes en réflexion actuellement puisque l'École coordonne un nouveau programme doctoral en santé au travail. Mais il n'est pas très satisfaisant parce que c'est extrêmement difficile de trouver les financements. En tout cas, je souhaite présenter cette proposition au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche pour voir comment développer une sorte de filière complémentaire au réseau doctoral en santé publique pour commencer à avoir un réseau de doctorants travaillant à la fois sur les nouveaux aspects de précarisation du travail et sur les problématiques spécifiques de santé au travail dans les structures sanitaires, médico-sociales, voire sociales dans lesquelles nous voyons plusieurs signaux d'alerte. Par ailleurs, c'est très proche de l'activité de l'École.

M. PACCAUD.- Merci beaucoup.

M. LASFARGUES.- Je me permets d'intervenir par rapport à la réflexion portant sur la santé au travail. C'est important de regarder ces problématiques de nouvelles formes de santé au travail, dont certains effets sont apparus, un peu exacerbés par la crise Covid-19, au-delà des nouvelles formes de précarisation du travail. Par exemple, c'est étudier comment de tels événements avec la nécessité de mettre en place du télétravail en urgence, à distance, pour un grand nombre de personnes peuvent impacter la vie au travail et la vie familiale, et diminuer les frontières et les séparations entre les différents types de vie des personnes. En matière de recherche, l'EHESP

est bien placée pour se pencher sur le couplage « santé au travail » et « santé environnementale ». Plusieurs institutions, notamment l'Agence nationale de Sécurité sanitaire de l'Alimentation, de l'Environnement et du Travail (ANSES), ont été saisies sur des problématiques d'expertise sur ces aspects. Ainsi, les personnes présentant des taux élevés de mortalité ou de morbidité subissent plus fortement les conséquences de la crise Covid-19 et ainsi précarisées par les conditions environnementales ou sociales. Tous ces aspects sont étroitement mêlés, et un champ de recherche très important se développe. C'est bien que des évolutions soient prévues en matière de santé au travail et de santé et environnement dans les unités de recherche à l'EHESP pour s'emparer de ces questions.

Arrivée de Claudie Gautier.

M. PACCAUD.- Je vous remercie pour ces remarques, je vous suggère de mettre ce point à l'ordre du jour d'une prochaine séance. Nous verrons avec les personnes concernées de quelle façon préparer un document.

3. Impact de la crise sanitaire sur l'enseignement de l'EHESP, évolution des modalités de rentrée 2020

Mme LEFÉBURE.- Ce point vise simplement à vous relater, sans entrer dans le détail, ce qu'il s'est passé à l'École sur la « *continuité pédagogique* » demandée par la ministre, c'est-à-dire comment nous avons assuré le maintien de notre mission de formation pendant la période de confinement. C'est aussi l'occasion de partager les leçons tirées pour la rentrée et la suite. Mes collègues apporteront plus de détails lors de cette présentation.

Ceux qui travaillent dans l'enseignement supérieur savent à quel point ce confinement a été soudain. Il a fallu s'organiser. Nous avons pu maintenir les activités d'enseignement, car contrairement à beaucoup d'établissements d'enseignement supérieur, l'École était déjà relativement « prête » en termes d'outils et de compétences internes ; cela fait plusieurs années qu'elle dispose d'une direction des Systèmes d'information et télécommunication (DSIT) et du Centre d'appui à la pédagogie (CApP).

Néanmoins, tous les enseignants n'avaient pas encore organisé tous leurs cours de façon à pouvoir basculer en deux jours sur un enseignement complètement à distance. Un énorme effort a été fourni par les enseignants et les ingénieurs pédagogiques pour assurer cette improvisation et permettre une certaine continuité des formations concernées. En effet, certaines formations arrivaient à la fin, certains masters avaient déjà terminé les cours, des étudiants étaient en stage. C'était plutôt une période plus facile que l'automne, sauf pour les élèves fonctionnaires.

En parallèle, il y avait un enjeu de ressources humaines pour maintenir cette communauté motivée, en surmontant la difficulté que chaque public formé avait des *desiderata* différents, des expressions de besoins variés. Nous avons mené des enquêtes pour essayer de rester au plus près des besoins. Des arbitrages ont été nécessaires pour contenter tout le monde, ils ont été possibles compte tenu de la taille relativement petite de l'établissement et du circuit de prise de décisions agile et fluide avec une cellule de crise et un comité de direction très soudés et très en lien au quotidien.

Nous avons eu à gérer ce que l'on a vu dans la presse et qui a concerné toutes les universités et les grandes écoles, c'est-à-dire le suivi de la situation des étudiants en difficultés financières, psychologiques, matérielles pour se connecter et suivre les cours à distance, d'ordre familial à cause d'enfants en bas âge, etc.

Nous consacrerons un point spécifique de nos réflexions pour la rentrée puisque nous sommes dans l'incertitude la plus totale. Nous ne savons pas dans quelles conditions la rentrée pourra se dérouler. Tout ira probablement bien en septembre, mais cela risque d'être plus compliqué en

octobre. Nous avons le souhait d'être mieux préparés qu'en mars dernier pour d'éventuels scénarios de reconfinement et des mesures sanitaires plus strictes. Tout ceci va dans le sens d'une accélération heureuse en sus de l'effort dont témoigne déjà le projet stratégique d'établissement (PSE), à savoir : une transformation de nos méthodes pédagogiques visant une pratique à distance soit pertinente, et que l'activité en présentiel ait une forte valeur ajoutée. Je le dis autrement : nous essayons de réduire au maximum le cours magistral descendant pour avoir en présentiel des activités fortement interactives (mises en situation, jeux de rôle, échanges, débats, etc.). En résumé, les activités pour lesquelles le groupe est nécessaire se dérouleront en présentiel. Nous essayons de profiter de tous les apprentissages de cette période pour réaliser en distanciel ou en travail en autonomie (ou autres formes), tout ce qui ne requiert pas la présence d'un groupe ou d'un face-à-face avec l'enseignant.

Je vous propose que Claudie Gautier (responsable de la formation des directeurs de soins) et Maud Moqué (responsable de la formation des inspecteurs de l'action sanitaire et sociale) vous présentent plus particulièrement les enjeux et les réponses pour les filières, car c'était aussi complexe du point de vue réglementaire. William Harang vous présentera les enjeux de la rentrée et de ce que nous avons décidé sur le plan des usages numériques. Mais d'abord Stéphanie Lebon, directrice de la Scolarité, présentera les dispositifs d'aide aux étudiants que l'EHESP a mis en place.

◆ Gestion de crise : dispositif d'aide aux étudiants

Mme LEBON.- Dans le cadre du contexte que nous avons vécu, nous avons rapidement mis en place un suivi de nos étudiants *via* différents canaux : échanges d'*e-mails*, une enquête dont l'objectif était de repérer quatre niveaux de difficulté :

- pédagogique : quand le besoin se faisait sentir, les responsables de master apportaient des réponses ;
- psychologique : nous avons fait le lien avec des dispositifs d'accompagnement organisés par le service de santé des étudiants de l'Université de Rennes 1 avec lequel nous avons une convention. De plus, la Ville de Rennes a mis des psychologues à disposition des étudiants. Nous envoyions toutes les communications par *e-mail* tout au long du confinement pour inciter les étudiants qui en ressentaient le besoin de faire appel à ces services ;
- matériel : certains étudiants ont signalé quelques difficultés, notamment en termes de connexion, mais nous n'avons pas eu de demande de matériels spécifiques ;
- financier : cette période ayant remis en cause certains stages et certains emplois, l'impact financier a été important, notamment pour les étudiants étrangers. Nous avons mis en place une commission d'aide exceptionnelle. Elle se réunissait toutes les semaines afin de traiter les demandes au fil de l'eau pour avoir des réponses très rapides. Nous avons ainsi débloqué près de 5 000 € pour 10 étudiants. Nous recevons encore quelques demandes, mais cela commence à se stabiliser.

Du point de vue pédagogique, c'était une période d'examens et de stages, c'est-à-dire qu'il a fallu revoir les modalités de contrôle des connaissances (MCC) et celles d'examens. Nous avons réajusté avec l'ensemble des responsables de formation les MCC de façon à répondre aux conditions qui seraient proposées aux étudiants sur la période. De la même manière, pour les stages qui devaient se terminer avant le 31 septembre de l'année en cours (calendrier universitaire), nous avons ouvert la possibilité d'étalement de scolarité pour permettre la continuité du stage jusqu'au 31 décembre 2020.

Il en découle un étalement de scolarité avec une exonération des droits universitaires pour avoir le statut d'étudiant et être couvert sur la période de stages afin de ne pas impacter financièrement les étudiants. Je peux répondre à vos questions.

M. PACCAUD.- Je vous propose de garder les questions pour la fin de la présentation.

◆ Retour sur la gestion de crise au sein des filières de formation statutaires

• Contexte de départ 16 mars

Mme GAUTIER.- Le contexte de départ était particulier puisque les élèves étaient en période de stage, une période brutalement interrompue par le confinement et la gestion de crise, soit au sein de leur stage, soit au sein leur établissement d'origine.

L'EHESP a très vite élaboré un plan de continuité avec la consigne de réaliser des enseignements à distance. Mme Lefébure a rappelé que l'École était prête grâce à la mise en œuvre des outils et à la présence et l'encadrement des ingénieurs pédagogiques.

Pour les responsables de formation, le travail a consisté à réviser la stratégie pédagogique parce que nous n'avons pas simplement basculé des enseignements en présentiel en enseignements en distanciel : nous avons d'abord réorganisé les enseignements puisque nous avons une vision globale de l'ensemble de la formation. Il fallait préserver le futur et penser à cet équilibre. Nous avons aussi travaillé sur le cadre du dispositif de formation en termes de conventions, d'éléments de rémunérations, des stages, etc. dès le départ. Notre préoccupation a été la continuité de la formation dans le contexte de crise tout en préservant au maximum le futur. Les formations étant d'un an et de deux ans, nous avons une marge de manœuvre pour reconsidérer le déroulement de la formation.

• Les enjeux

Différents enjeux ont été tout de suite analysés afin d'élaborer notre plan d'action :

- premier enjeu, donner des repères : nous avons rapidement vu qu'il fallait donner des repères aux élèves puisque chacun d'eux connaissait une véritable rupture dans sa trajectoire de formation, qu'ils soient confinés ou en situation de la gestion de la crise sur leur terrain d'établissement ou sur leur terrain de stage. Puis, ces enjeux se sont transformés : au mois d'avril, nous avons vu que l'on ne pouvait dissocier formation et circonstances personnelles, et c'était un peu inédit. Jusqu'à présent, les étudiants ou les élèves donnaient à voir à leur professeur que ce qu'ils voulaient bien ; là, on les voyait chez eux, avec leurs enfants. Cette intrication entre vie personnelle et vie professionnelle était inédite, et nous avons dû la prendre en compte pour leur apporter des repères ;
- deuxième enjeu, maintenir le lien avec les apprenants et les enseignants : nous avons travaillé ce point très important dans le cadre du plan d'action, Maud Moqué vous le décrira ;
- troisième enjeu, préserver le parcours de formation : c'est aussi réfléchir sur ce dont les élèves et étudiants avaient besoin en termes de conditions de travail, sur ce qu'ils pouvaient produire alors même qu'un grand nombre d'entre étaient sur le terrain. En fait, la difficulté a été d'articuler les enseignements et la gestion de la crise qu'ils connaissaient, avec éventuellement la gestion de leur vie familiale. Cette articulation a demandé beaucoup d'écoute, beaucoup d'évaluation auprès des élèves ;
- quatrième enjeu, garder les élèves en situation d'apprentissage : nous avons rapidement compris que des doutes émergeaient pour certains parce qu'ils étaient en formation et en même temps sur le terrain. Par exemple, les élèves Directeurs de soins géraient quand même la crise : « *à quoi cela sert d'être formé si l'on est déjà opérationnel ?* » Malgré les questions qui sont apparues, il fallait garder les élèves en situation d'apprentissage pour qu'ils ne soient pas dans une implication trop forte avec une priorité pour le travail sur le terrain ;
- cinquième enjeu, aide en appui des demandes des établissements : nous avons fait face aussi aux demandes des établissements. Tout au long du mois d'avril, ils nous ont sollicités pour connaître la gestion de la mission des élèves sur le terrain, les impératifs et contraintes en termes de formation. Les établissements ont vécu des choses très différentes selon les régions, et il fallait nous adapter à leurs demandes : « *est-ce que l'on continue la mission ?* », etc. Nous donnions chaque fois notre avis en tant que responsables de filière. C'est vrai que, autour du

30 avril, nous avons commencé à dire que c'était un peu préjudiciable d'avoir une trop grande implication des élèves avec la difficulté d'articuler plus longtemps cette formation. Le lien et le support aux établissements a été une part importante de l'action et des enjeux de cette période.

Pour terminer, nous avons détecté plusieurs menaces :

- le décrochage scolaire, c'est-à-dire une perte de sens au niveau de la formation et une implication totale. Après, c'est difficile de se remettre dans une position d'apprentissage ;
- une perte de la qualité de la formation.

Par conséquent, la révision des priorités de formation a été la ligne de conduite et, souvent, le socle de nos échanges entre responsables de filière : de quelle façon modifier notre stratégie de formation.

Nous aurons l'occasion de revenir sur les opportunités : un pas de géant a été réalisé en termes d'innovation en matière d'outils, et de modalités pédagogiques d'enseignement. Les liens de confiance se sont renforcés à la fois entre les enseignants, entre les responsables de filière et avec les étudiants. Puis, nous avons un vrai terrain pour le futur de valorisation de l'expérience des élèves au service de la formation. Ce sera une opportunité pour la fin de l'année.

M. PACCAUD.- Merci beaucoup pour cette présentation ainsi que pour le travail préparatoire. Je passe la parole à Mme Moqué : je vous remercie d'être concise afin d'avoir un peu de temps pour la discussion et les propositions.

- Plan d'actions

Mme MOQUÉ.- Je vais vous présenter rapidement nos trois axes d'actions :

- le premier axe a été de communiquer pour informer, expliquer, sécuriser, donner un sens et un cap pour la motivation de tous. Il s'agissait de communiquer auprès des délégués de promotion puisque ce sont nos premiers interlocuteurs, puis très vite auprès de l'ensemble de la promotion. Nous avons alterné des temps collectifs et des temps bilatéraux avec chaque élève et chaque enseignant pour installer notre programme de formation, puis des rendez-vous hebdomadaires entre responsables de filière pour la coordination. Différents médias ont été utilisés : téléphone, *e-mails*, Zoom, Skype, etc. Nous parlions chaque fois avec les enseignants de la « météo des élèves », c'est-à-dire comment ils allaient en termes de charge de travail, de contraintes personnelles, des conditions matérielles. Il s'agissait aussi de passer plus de temps avec les élèves en situation difficile ;
- le deuxième axe portait sur la co-construction avec les apprenants et les enseignants. L'idée était de partager pour susciter l'engagement et l'adhésion. C'est déjà ce que nous faisons avec les enseignants tout au long de l'année, mais cette co-construction a été un saut qualitatif avec les apprenants. Nous avons échangé sur le rythme de la communication en fonction de leurs besoins : les ordres du jour des temps collectifs, sur la traçabilité (mise en place de comptes rendus avec une rédaction tournante entre délégués et responsables de formation), et questionnaires REAL pour évaluer ;
- le troisième axe a consisté à adapter : puisque nous avons appris en marchant, nous avons réorganisé au fur et à mesure des semaines, et nous avons voulu évaluer. Nous avons fait quelque chose dont nous n'avions pas l'habitude jusqu'à maintenant, et cela a vraiment changé nos rapports avec eux : nous avons donné à voir les adaptations des enseignements. Contrairement à l'habitude, nous leur avons raconté le *back-office*, nous avons valorisé le travail des enseignants, l'adaptation des équipes pédagogiques (ingénieurs, enseignants, assistants, responsables de formation), le collectif. Cela a été assez fédérateur, cela a complètement rebattu les cartes avec les élèves. Nous avons eu aussi le souci d'évaluer ce que nous mettions en place au fil des semaines avec des questionnaires d'évaluation co-construits avec des délégués. Enfin, je n'oublie pas les maîtres de stage et les établissements.

Nous avons élaboré un focus sur les évaluations avec de courts questionnaires composés de quelques questions : la météo de l'élève sur une échelle de 1 à 10, les problèmes techniques d'accès aux enseignements. Pour chaque séquence d'enseignement, nous avons demandé s'ils avaient réalisé l'activité : « complètement », « partiellement » ou « pas du tout », et « pourquoi ? » Cela nous permettait d'identifier les élèves en décrochage puisque les questionnaires n'étaient pas anonymes. Cela nous a permis de contacter les élèves concernés pour avoir des entretiens motivationnels avec eux. Puis, nous avons des questions sur les points forts, les points d'amélioration et des propositions.

- Ce que nous retenons de cette période

Mme GAUTIER.- Comme pour tout le monde, le contexte a été un peu chronophage, exigeant, avec la nécessité de faire face à l'isolement et l'usure des apprenants par rapport à cette formation à distance. Il a aussi soulevé de nombreux questionnements qui alimenteront notre séminaire de rentrée et nos analyses de pratiques futures : où en sont les apprenants de l'acquisition des connaissances et des compétences ? *Quid* de la constitution d'un réseau professionnel ? C'est un des gros aspects des formations statutaires pour se constituer une identité, acquérir la culture professionnelle, et se construire un réseau. Nous avons également beaucoup de questionnements autour de la cohésion de chaque promotion, mais nous ne verrons cela qu'à la rentrée parce que nous avons vraiment une diminution du temps du vécu collectif très significative.

M. PACCAUD.- Merci beaucoup.

- **Mme Plouzenec** : « *Un beau travail, Maud !* »
- **Mme Pitault-Cossonière** : « *Je partage la réflexion de Marylène.* »
- **Mme Lefébure** : « *Merci à Maud, Claudie et tou.te.s les responsables de filière.* »

◆ Bilan de confinement

- Bilan continuité pédagogique

M. HARANG.- Je vais faire court parce que l'on m'avait demandé au départ de faire le bilan et la rentrée en 20 minutes, je vois bien que je ne les ai plus du tout. Beaucoup de choses ayant été dites, je vais passer rapidement sur certaines *slides*.

Une organisation existante

En résumé, nous étions prêts, mais cela ne veut pas dire que tout était fait, car notre programme de formation n'est pas organisé pour se réaliser tout à distance, mais notre structure nous a permis d'anticiper la crise.

Avant le confinement

Nous avons déjà des ateliers, des formations, des enseignants, un accompagnement individuel.

Depuis le 17 mars

Pour accélérer la transformation pédagogique, nous nous sommes concentrés sur la scénarisation, c'est-à-dire comment passer d'une formation en présentiel à une formation à distance. Beaucoup de ressources pédagogiques ont été créées. Maud Moqué, responsable de formation, a témoigné du lien avec les élèves. La formation à distance ne consiste pas qu'à mettre des ressources sur une plateforme accessible, c'est aussi tenir en tension les élèves, faire en sorte qu'ils suivent les ressources mises à disposition et un rythme, etc.

Départ de Claudie Gautier.

- **Mme Plouzenec** : « *Merci Claudie Gautier.* »

Plusieurs étapes

L'accompagnement proposé dans le cadre de la crise sanitaire s'est fait en plusieurs étapes :

- un séminaire d'information à destination des enseignants ;
- des points hebdomadaires, tous les mardis à 11 heures, la communauté enseignante au sens large avait la possibilité de faire des retours d'expérience, d'avoir des informations du CApP, etc. Ces temps ritualisés toutes les semaines ont été importants pour que les enseignants bénéficient de l'apport des uns et des autres. Par exemple, les retours d'expérience de Maud Moqué et Lydia Lacour ont été importants pour maintenir le lien social entre les enseignants et la communauté pédagogique ;
- la révision des enseignements ;
- une réflexion sur les mises en pratique ;
- un temps d'évaluation.

Précisions sur l'accompagnement

En plus d'une permanence assurée par le CApP, nous avons les Temps d'Échange du Mardi (TEM). Ils sont disponibles à l'adresse suivante :

<https://real.ehesp.fr/mod/book/view.php?id=140128>

Des informations ont été mises à disposition des enseignants dans REAL. La continuité pédagogique existait, mais le confinement a été un accélérateur. Je voudrais souligner l'investissement du corps enseignant et le développement des compétences des enseignants-chercheurs. L'adresse suivante présente l'accompagnement mis en place :

<https://real.ehesp.fr/distance>

Évaluation

L'évaluation est en cours ; des enquêtes ont été envoyées à la communauté pédagogique sur les pratiques pendant le confinement, sur leur vision pour préparer l'avenir, sur les outils. La direction des Études a adressé une enquête aux apprenants pour compléter le tout.

- *Perspective rentrée septembre*

Contexte

Nous sommes dans une grande incertitude par rapport à la rentrée prochaine : des clusters apparaissent dans plusieurs pays européens, la situation est loin d'être réglée dans les pays d'Amérique du Sud, etc. Nous ne savons pas si cela aura un impact économique, si nous serons à nouveau reconfinés. Plusieurs scénarios se présentent à nous :

- tout à distance, mais ce sera contraignant vu le délai imparti,
- tout en présentiel, mais cela peut être difficile vu les contraintes,
- en hybride.

Les conditions pour un apprentissage de qualité

Les conditions sont les suivantes :

- un cadre à définir au niveau institutionnel,
- des délais très courts,
- garantir un apprentissage de qualité. En effet, si l'on met quelque chose en place à la rentrée, il faut que ce soit de qualité comme nous l'avons fait cette fois-ci dans l'urgence. Nous avons vu que les élèves sont aussi sensibles à la qualité des apprentissages : avant de postuler en master, des personnes nous ont demandé si la qualité serait au rendez-vous ;
- garantir les évaluations.

Les modalités pédagogiques envisageables

Quatre possibilités sont envisagées :

- le tout présentiel : solution difficile à cause de l'incertitude ;

- le tout à distance : les délais sont trop contraints, et risque de frustration si la situation est suffisamment sereine à la rentrée pour assurer les formations en présentiel alors que tous les acteurs auront travaillé pour cette organisation, sans prendre de vacances ;
- le comodal (élèves dans la classe et élèves à distance) n'a pas été retenu : comment faire pour enseigner le même cours en même temps ? Cela soulève des difficultés techniques ;
- l'enseignement hybride (mix entre présence et distance) : l'École a opté pour ce compromis.

Formation hybride

L'hybridation soulève la question suivante : quel est le curseur à mettre en place entre « beaucoup de présence » et « beaucoup de distance » ? Certaines universités et écoles ont pris le parti de choisir que 50 % des enseignements seront en présence, et 50 % à distance. À l'EHESP, nous n'avons pas retenu cette doctrine, nous pensons que c'est adaptable en fonction des formations. Pour le MPH, les élèves n'étant pas là au début, nous organisons du « tout à distance », puis nous reviendrons à un autre mode, mais ce n'est pas le même enseignement que les autres formations (IGAS, AAH, etc.). Par conséquent, ce curseur doit être forcément à la charge du responsable de formation. La question à se poser est : quelle activité est mise en ligne ? Quelle activité est maintenue en présentiel ? Pourquoi ?

Formation hybride ?

Nous distinguons quatre phases lors de l'apprentissage : le positionnement (pré-requis), l'apport d'informations théoriques, la mise en pratique, l'évaluation. C'est certainement plus facile de travailler sur les deux premiers (positionnement et apport d'information), notamment avec les cours en amphithéâtre évoqués par Mme Lefébure, pour les mettre à distance. Par contre, ce sera plus complexe en ce qui concerne la mise en pratique.

Nous avons pris le créneau de nous concentrer plus l'apport théorique, deux scénarios sont envisageables :

- scénario 1 (libre circulation) : les ressources étant en ligne, on peut les utiliser aussi en présentiel. On peut demander aux élèves de regarder une vidéo ailleurs que dans une salle de cours ; on est libre de mixer la formation entre présence et distance ;
- scénario 2 (confinement) : les ressources étant en ligne, il ne reste plus qu'à se concentrer sur les travaux de groupe.

Cela paraît très schématique, mais il fallait partir de quelque chose.

Quels moyens pour agir ?

Nous pouvons agir avec les responsables de filière et les enseignants. La direction des Études a mis en place une cartographie. Le CApP a besoin d'avoir une vision synthétique, large et complète de tous les cours de septembre à décembre pour savoir qui sera en présentiel et qui sera à distance, et les accompagner. Nous avons demandé aux responsables de filière et enseignants de remplir ce tableau Excel, jour par jour, par formation, en précisant : distance ou présence ; l'activité pédagogique, la jauge (nombre de personnes), pourquoi. Ce travail est en cours ; 50 % des enseignants ont déjà répondu. Cette cartographie exhaustive nous permettra de nous organiser, notamment du point de vue matériel, etc. Cela fait partie du cadre institutionnel, je ne reviens pas sur le Projet stratégique d'établissement (PSE), mais l'hybridation n'est pas subie, elle figure dans le nouveau PSE. Laurent Chambaud a rappelé à tous, notamment en CoDir, que l'hybridation est une volonté de l'établissement qui n'est pas nouvelle.

Accompagnement des enseignants

Les enseignants bénéficient toujours d'un accompagnement avec le CApP, mais aussi du point de vue technique. Il faut se poser la question de la stabilisation des outils (web-conférence, etc.) pour la formation continue, pour la traçabilité, etc. Une réflexion est en cours avec le Secrétariat

général sur l'avenir : nous avons eu un temps court avec le confinement, puis un temps moyen jusqu'en décembre, avant d'avoir un temps long sur lequel nous devons aussi réfléchir.

- **M. Goudjo** : « *Le TEM, une très belle initiative du CAPP qui m'a fortement intéressée, de même que nos collègues du CIESPAC. Idem pour les outils REAL. Merci Émilie et William.* »

M. PACCAUD.- Monsieur Harang, merci beaucoup pour votre rapidité et le travail considérable que tout cela a représenté.

Concernant les scénarios envisagés, une situation d'incertitude va commencer à partir de cet automne. La plupart des pays ont été échaudés par le manque de préparation. Les écoles envisageront au dernier moment les modes d'enseignement. Je vous suggère de discuter de deux points maintenant sachant que ce qui vient d'être dit est consigné dans le dossier que vous avez reçu. Vous aurez peut-être la possibilité d'intervenir par écrit d'ici la prochaine séance, et nous reviendrons sur le problème, de septembre 2020 à la prochaine séance. J'ouvre la discussion.

- **M. Filipovitch** : « *Merci pour ces présentations des modalités d'adaptations pédagogiques de l'école durant la crise. Il serait souhaitable d'associer aujourd'hui les élèves pour connaître leur expérience de ces transformations. Très rapidement, pour les cours magistraux le distanciel est apparu adapté (quasi-neutralité du mode de diffusion entre présentiel et distanciel), pour les activités de groupe, les workshops, le « coût de coordination » en distanciel est apparu élevé. Pour tirer toutes les conséquences de la séquence, et éventuellement modifier les modalités d'enseignement à l'avenir (confinement ou non), associer d'une manière ou d'une autre les élèves fonctionnaires serait pertinent.* »

Mme PLOUZENNEC.- Tout d'abord, je vous remercie beaucoup pour ce qui a été entrepris par l'École : on a pu mobiliser une structure déjà prête (CAPP), mais je me questionne sur la formation du personnel, des enseignants, des coordinateurs pédagogiques et des assistantes de formation. Du coup, une réflexion sur un plan de formation serait peut-être utile, car nous avons repéré quelques lacunes sur l'utilisation de REAL, il en existe peut-être d'autres. Ce point est-il à l'ordre du jour ?

M. PACCAUD.- Pouvons-nous avoir une réponse courte de l'équipe ?

M. HARANG.- Il est bien prévu. Les formations existaient en présentiel, et nous les avons transposées à distance. Puisque nous pouvons rejoindre maintenant les locaux, nous allons réactiver ces formations. Une fabrique pédagogique a été créée à Rennes, et nous procéderons de même à Paris. Comme l'a évoqué Mme Plouzenec, nous proposerons des formations plus intensives sur tous les outils. En résumé, c'était déjà le cas, et ce sera encore plus amplifié en faisant le lien avec les ressources humaines chez nous pour tracer le développement continu des enseignants-chercheurs sur cette question, car c'est extrêmement important de partir d'un point et de voir l'évolution de ces compétences. Pour répondre à votre question : nous avons prévu d'avoir une réflexion large sur l'accompagnement et la formation des enseignants.

- **Mme Plouzenec** : « *Merci pour la réponse. Enseignant ET assistant/coordinateur pédagogiques. Je sais que vous n'oubliez pas Paris :-)* »

M. PACCAUD.- Merci.

M. FILIPOVITCH.- J'ai posé ma question par écrit, vous la verrez dans le fil de conversation. Tout d'abord, merci à l'École et à l'ensemble de l'équipe d'avoir assuré la continuité pédagogique. Une question se pose aujourd'hui par rapport au retour d'expérience et la manière dont les élèves

fonctionnaires ont vécu ces adaptations pédagogiques. Je me fais le relais de mes collègues : nous souhaitons véritablement être associés à ce retour d'expérience pour voir les conclusions tirées de ces innovations pédagogiques menées un peu malgré nous, mais qui ont été porteuses de beaucoup d'enseignements.

Mme LEFÉBURE.- Nous avons commencé à traiter ce sujet avec les représentants des élèves, des étudiants et des doctorants dans les instances, dont M. Filipovitch fait partie. Il est prévu que ce soit le premier sujet de la prochaine commission Qualité (créée avec les élèves pour discuter de l'évolution des formations) pour décider de l'éventuelle création d'un groupe de travail *ad hoc*. En effet, les *desiderata* de chaque filière sont différents, même à l'intérieur des filières. C'est un sujet complet, mais c'est très important que nous ne soyons pas à côté des usagers.

M. PACCAUD.- Merci pour cette réponse.

M. SCHMID.- J'ai une question par rapport aux aides exposées tout à l'heure (192 000 € pour 10 étudiants) : je m'en réjouis, mais cela représente une somme importante pour chacun. Est-ce une faute de frappe ?

Mme LEFÉBURE.- C'est une erreur de saisie. Il faut lire 4 682 €. Nous allons corriger. Où est-ce que cela se trouve ?

M. SCHMID.- Sur une des diapositives de tout à l'heure.

M. PACCAUD.- Nous allons reporter la discussion sur l'impact de l'erreur de saisie, et nous passons à la dernière question.

Mme LEFÉBURE.- En complément à la réponse, nous travaillons depuis plusieurs mois avec le CApP et la direction des Ressources humaines pour créer une sorte de passage obligé pour tout nouveau recrutement d'ingénieurs ou d'enseignants : nous préparons un parcours de formation avec le CApP pour toute personne qui rejoint l'École pour être sûr qu'elle connaisse et maîtrise des outils dont nous parlons.

- **Mme Plouzenec** : « Sur la slide présentée par Stéphanie Lebon 194 682 € au bénéfice de 10 étudiants. »

M. PACCAUD.- Très bien. Comme nous sommes très en retard, je vous suggère de nous arrêter ici. Je remercie encore une fois de façon très chaleureuse le groupe pour ces efforts. J'encourage tout le monde à relire cet excellent document sur les modalités de formation, puis de préparer des remarques pour la présentation des modalités de rentrée expérimentées en 2020 qui se déroulera lors du prochain Conseil des formations.

- **M. Goudjo** : « Merci à toute l'équipe pour la densité et la richesse de toutes ces présentations. »
- **M. Gélébart** : « L'aide financière exceptionnelle représente globalement 5 000 €. »
- **Mme Plouzenec** : « C'est une très bonne idée ce parcours à l'arrivée. »
- **M. Harang** : « Bien sûr Marylène. Désolé pour le raccourci "enseignant" pour "communauté pédagogique" au sens large. »

4. Bilan des candidatures des masters et mastères (MPH compris) et présentation nouvelle plateforme

◆ Plateforme de candidature : bilan et perspectives

Mme LEBON.- Le nombre des candidatures augmente de manière stable chaque année avec des volumes qui commencent à être conséquents : l'année dernière, 1 086 candidatures ; cette

année, 1 361. Jusqu'à présent, nous n'avons pas d'outils de candidatures, nous passions par un système de formulaire en ligne qui a montré ses limites. L'objectif est de nous outiller pour gérer les candidatures et les inscriptions dans nos masters, c'est donc un projet plus large que la candidature, le but étant d'arriver à une plateforme pour gérer l'ensemble du parcours administratif de l'étudiant. Nous avons mis en place cette nouvelle plateforme dans un contexte particulier, mais elle a très bien fonctionné.

Cet outil a permis aux candidats de candidater de manière sereine et en plusieurs fois : ce n'était pas possible auparavant, chaque fois qu'un candidat voulait candidater, il fallait qu'il déroule la démarche du début jusqu'à la fin, sans quoi il fallait recommencer toute la procédure. Cette plateforme a permis de créer des comptes à chaque candidat afin qu'ils aient la possibilité de candidater plusieurs fois, c'est facilitant. Cette plateforme est conviviale, nous avons eu quelques questions, mais cela s'est dans l'ensemble bien passé. Nous avons déjà commencé à travailler sur la continuité vers l'inscription, c'est-à-dire que toutes les pièces déposées à l'étape de la candidature sont réutilisables dans l'étape d'inscription, nous demanderons moins de pièces aux candidats. Cela leur donne une impression de continuité dans la gestion de leurs dossiers. Ce sont des avantages immédiats pour les candidats.

Les responsables de formation avaient demandé un outil plus facile, et les premiers retours montrent que la plateforme répond à cette demande grâce à une visualisation simplifiée des dossiers, et une possibilité d'évaluer les dossiers directement en ligne. En termes de fluidité de gestion, cela a grandement facilité cette gestion au niveau des candidatures.

En ce qui concerne plus particulièrement la Scolarité, nous n'avons pas vraiment de gain de temps au niveau de la gestion parce que l'étude des pièces et la complétude des dossiers sont à mener de la même manière, quel que soit l'outil. Néanmoins, l'ergonomie de la plateforme a permis un travail plus facile, plus agréable pour les assistantes en charge de ces candidatures. Nous attendons un gain de temps lors de l'étape de l'inscription grâce à cette continuité.

- **Mme Lefébure** : « Aide financière allouée aux étudiants : 4 682 €. »

M. GÉLÉBART.- Le budget de cette plateforme avoisinait les 20 000 € pour la version 2020. Il nous reste à mettre en place à l'autonome une version anglaise, notamment pour le MPH parisien, et une accessibilité pour les non-voyants et les mal-voyants.

Le développement en 2021 incorporera une solution dématérialisée pour tous les entrants à l'EHESP, que ce soit les formations statutaires, les cycles prépas, la formation continue (pour se greffer sur le catalogue de la formation continue) et permettre l'inscription dématérialisée des colloques, du réseau doctoral, des césures, des bourses avec une interface avec le SI interne de l'École.

M. PACCAUD.- Avez-vous des remarques ou questions ? (*Non.*)

5. Scolarité – Année universitaire 2020-2021

M. PACCAUD.- Je vous remercie de nous faire cette présentation de la manière la plus concise de façon à terminer avant 11 heures.

Mme LEBON.- Je vais être très rapide.

◆ **Calendrier universitaire 2020-2021**

Le calendrier universitaire se déroule habituellement du 1^{er} septembre de l'année N au 31 septembre de l'année N+1, mais le lundi 31 août 2020 fait démarrer la semaine au mois d'août. À la demande des responsables de formation, nous souhaitons borner l'année universitaire du 31 août 2020 au 31 septembre 2021 de façon à répondre aux contraintes d'agenda et

d'organisation pédagogique pour les responsables de formation. Ce changement nous permettrait de commencer avec une semaine pleine.

◆ **Modalités de contrôle des connaissances (MCC) des formations diplômantes, année universitaire 2020-2021**

Chaque responsable de formation a proposé ses MCC, elles ont peu évolué cette année par rapport à l'année dernière :

- pour le MPH, ces modalités pourraient encore changer en début d'année en fonction de la situation. Si elles étaient amenées à évoluer légèrement, nous les représenterions au mois d'octobre ;
- pour le MS Management en santé, les MCC ont été mises à jour en lien avec la réaccréditation du diplôme. Nous n'avons pas recueilli les MCC du master Analyse et Management des établissements de santé (AMES), elles seront présentées en octobre ;
- pour le reste, les MCC sont similaires aux années passées.

◆ **Rappel des mesures et décisions prises à l'EHESP en matière de validation des formations diplômantes**

J'ai présenté tout à l'heure ce qui a été proposé aux étudiants dans le cadre de la crise. Cela amène à la décision d'exonération des droits d'inscription pour les étudiants en étalement de scolarité. Je laisse la main à Mme Lefébure ou M. Gélébart pour présenter cette partie.

Mme LEFÉBURE.- J'apporte une précision sur le calendrier pour éviter tout malentendu : il s'agit bien d'un bornage administratif, c'est-à-dire que nous établissons une période à l'intérieur de laquelle les responsables de formation peuvent démarrer réellement les cours plus tard. Ce n'est pas parce que l'année débute le 31 août qu'il faut que tous les cours commencent à cette date. C'est une précision importante puisque, dans cette situation de crise, il est possible que certains enseignants prévoient, par exemple, de n'avoir que des cours à distance ou de l'acquisition de connaissances en autonomie les trois premières semaines, et que les cours commencent réellement plus tard. Nous vous soumettons les dates du bornage administratif pour cette période.

M. PACCAUD.- Merci pour cette précision importante. Monsieur Gélébart, voulez-vous ajouter quelque chose ?

M. GÉLÉBART.- Pour répondre à votre question, l'étalement de scolarité concerne environ 18 étudiants de l'ensemble des masters. Le motif principal est le report de stage, ce qui suppose un avenant de convention et exonération de réinscription pour la période de l'automne 2020.

Mme LEBON.- Les droits différenciés devaient être normalement mis en place pour l'année universitaire 2020-2021 pour les étudiants étrangers extracommunautaires, mais au vu de la situation et des demandes de certains d'entre eux, et afin de favoriser l'intégration d'étudiants étrangers dans nos formations, nous avons décidé d'appliquer une exonération partielle pour ces étudiants.

M. PACCAUD.- Avez-vous des questions ou remarques sur l'exonération ? (*Non.*)

Mme Olivier rappelle les consignes avant de passer aux votes.

☒ Vote à main levée sur le calendrier universitaire (5.1) : unanimité.

☒ Vote à main levée sur l'exonération des frais (5.4) : unanimité

6. Grande École des Solidarités (GES), présentation du projet de convention-cadre

M. PACCAUD.- Si M. Chambaud et Mme Lefébure le veulent bien, je suggère qu'ils nous fassent une courte et substantielle présentation de 10 minutes avant de prendre une pause.

M. CHAMBAUD.- Pour information, je serai obligé de vous quitter à 12 heures, mais je suis présent jusque-là.

M. PACCAUD.- Ma proposition est que le directeur ou la directrice des Études prennent la parole pour nous présenter la GES pour laquelle des documents nous sont parvenus. Pourriez-vous aborder cette affaire très originale et importante en dix minutes ?

M. CHAMBAUD.- Vous avez la convention que nous sommes en train de stabiliser et que nous allons signer.

En résumé, c'est une initiative de quatre établissements dans le cadre de l'Université de Rennes (UniR) : Askoria (le plus gros établissement d'enseignement dans le domaine du travail social), Sciences Po Rennes et l'Université de Rennes 2. L'idée est de travailler ensemble quelque chose pour laquelle chaque établissement apporte une brique, c'est-à-dire le travail en termes de formation et — j'espère à moyen terme — et de recherche sur la notion des solidarités. Nous avons déjà réfléchi ce point avant la période de crise et de confinement pour voir comment travailler dans un premier temps sur deux aspects particuliers :

- mettre en lien toutes les formations liées à cet aspect des solidarités de chaque établissement, pas uniquement pour avoir un répertoire commun, mais aussi pour travailler de façon plus dynamique sur ces modules à proposer à l'ensemble des apprenants, et voir comment on peut faire des liens entre ces formations pour que des personnes (y compris internes) suivent des parcours au sein de nos quatre établissements ;
- développer des formations originales ensemble. Nous avons décidé de démarrer une formation pour les cadres dans le domaine des structures et dispositifs sociaux, médico-sociaux, voire sanitaires sur ces aspects de solidarités. Les formations seraient abritées principalement par Askoria, Sciences Po et EHESP, l'Université de Rennes 2 développant plutôt des choses à un niveau infra master.

Le « top départ » a été donné juste avant la période de confinement. Nous avons réuni une forme de conseil scientifique avec des personnalités et des représentants à la fois de l'ensemble au niveau local, au niveau régional, mais aussi au niveau national, voire international, puisque nous avons un ou deux représentants en dehors de la France. Notre volonté est que la GES soit connue et ancrée sur le territoire breton, et qu'elle ait une vocation nationale et internationale parce que c'est la première fois que des structures se mettent ensemble pour travailler cette question des solidarités.

Dernier point avant de passer la parole à Mme Lefébure, la crise que nous vivons interroge partout cette notion des solidarités. Ce qu'il s'est passé nous montre la justesse de ce que nous avons pressenti. C'est une occasion pour nous de le développer rapidement. Je laisse la parole à Alessia Lefébure pour revenir sur des points que j'aurais oubliés.

Mme LEFÉBURE.- Nous avons appelé un des deux documents « convention partenariale de constitution » et non « accord-cadre ». Nous avons employé ces mots à dessein puisque nous considérons cela comme le préambule d'une constitution au sens où c'est un document programmatique de déclaration d'intention presque politique. Je vous invite à lire la première page de ce document pour en avoir la vision : ces quatre établissements ont une envie, ils ressentent un manque en France, et ils comprennent que leur synergie peut remplir ce besoin non satisfait aujourd'hui qui est de traiter la question du lien social d'une façon nouvelle, différente, très ancrée

sur le terrain, en articulant mieux le sanitaire, le social et le médico-social. Néanmoins, la dimension opérationnelle est un déjà esquissée dans le document. Cela préfigure un peu la gouvernance et les modalités d'action, mais à ce stade, nous n'avons pas de construction d'une entité avec une personnalité juridique et du personnel dédié, c'est avant tout une mutualisation des ressources.

Le deuxième document, qui ressemble à une plaquette de présentation, vous donne le plan d'action pour les mois à venir (« *agir concrètement* »). J'insiste sur ces points parce que chacun de vous, en tant que personne qualifiée ou représentant de votre institution, peut avoir envie individuellement de participer à cette aventure. Dans cette phase très riche de création de l'initiative, cela nous intéresse aussi d'accueillir des idées et des propositions. Le projet est très ouvert, ces quatre partenaires souhaitent que la GES soit un espace qui accueille, qui rassemble des partenaires pour une grande ouverture.

M. PACCAUD.- Merci beaucoup, Madame Lefebure. Félicitations à l'École pour aborder ces nouveaux développements de la santé publique et des sciences sociales. Nous avons le temps pour une ou deux questions ou remarques. (*Aucune question n'est posée.*) Je suggère de nous arrêter ici pour prendre un quart d'heure de pause afin de reprendre à 11 heures 05.

La séance, suspendue à 10 heures 49, est reprise à 11 heures 05.

7. Formation continue

Mme ÉVEILLARD -HOANG.- Bonjour à tous.

◆ Politique tarifaire 2021

• Formations diplômantes

Des évolutions vous sont proposées comme chaque année afin de répondre à plusieurs objectifs :

- se conformer à la réglementation en vigueur en matière de formation professionnelle continue : le statut « formation continue (FC) est lié à la contractualisation et à l'existence de prestations spécifiques ;
- adopter une tarification plus équitable pour les stagiaires de la formation professionnelle : aujourd'hui, nous constatons des différences importantes en termes d'accès à la FC et aussi en termes de tarifs ;
- afficher une tarification homogène et simplifiée ;
- intégrer les objectifs du Projet stratégique d'établissement (PSE) et du Contrat d'Objectifs et de Performance (COP) qui nous fixent pour horizon +100 000 € tous les ans.

Les évolutions suivantes vous sont proposées cette année :

- le master Santé publique co-accrédité avec l'Université de Rennes 1 est annoncé avec le tarif annoncé par l'Université (5 500 €). Nous avons réussi à nous concerter en avance : comme leur processus de décision est beaucoup plus tardif que le nôtre (décembre), c'était toujours un peu compliqué de s'ajuster ;
- pour les autres masters 2 (sauf MPH), nous proposons d'aligner les tarifs sur 5 500 € (hors droits d'inscription universitaires) sous réserve de validation par les instances de nos partenaires qui sont dans un *timing* un peu plus tardif que le nôtre ;
- la suppression du double tarif pour les masters et DIU : jusqu'à présent, nous avons un tarif « employeur » et un tarif « individuel et financement public » ;
- parallèlement à cela, nous proposons de mettre en place à titre expérimental (2020) un dispositif de réduction tarifaire pour les demandeurs d'emploi, généralisé en 2021 sous réserve du bilan de l'expérimentation de 2020 — nous ne doutons pas qu'il sera positif —, et possibilité d'exonération partielle ou totale, au cas par cas, pour les autres publics.

• Formations non diplômantes

Nous proposons :

- de modifier le tarif « auditeurs libres » des formations Fonction publique : les auditeurs libres représentent un petit nombre de personnes qui souhaitent suivre une formation Fonction publique soit dans sa totalité, soit à la carte (par module). Jusqu'à présent, la tarification était calée sur celle des sessions de catalogue. Notre proposition est de proposer une grille de tarification spécifique dans la politique tarifaire pour les parcours complets et un alignement sur les tarifs des FAE, c'est-à-dire moins chers que ce qui figure dans la politique tarifaire des sessions courtes pour les formations à la carte (par module), c'est-à-dire par semaine ;
- d'actualiser la grille tarifaire des formations courtes soit actualisée, notamment à partir de trois jours de formation. Nous nous sommes rendu compte que la progression était très faible (+9 % en moyenne) en comparaison avec d'autres tarifs de nos concurrents, et cela pose un problème pour les formations de trois jours et plus ;
- de réévaluer le tarif de l'accompagnement Validation des Acquis professionnels ou personnels (VAPP) à 180 € (au lieu de 150 €).

- L'activité formation continue 2019

Nous avons eu : 437 sessions de formation (+0,7 %, à peu près comme l'année précédente), 5 915 stagiaires (-5,08 %, versus 6 232 en 2018), 47 254 jours-stagiaires (+11,8 % versus 42 265 en 2018).

- Les recettes FC 2019

Le volume global des recettes s'élève à 7 502 000 €, soit -5 %, mais un détail permet de relativiser cela : si l'on se concentre sur la partie Formations inter (diplômantes et courtes), nous avons +2,9 %. J'ai isolé le EPH parce que c'est une subvention, elle était légèrement inférieure à l'année dernière, et les formations sur-mesure qui ont fortement progressé, notamment en raison du programme pluri-annuel Programme d'amélioration continue du travail en équipe (PACTE).

Au niveau des autres volets de la FC, les préparations au concours ont progressé, mais le volume est plus modeste. La VAE Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale (CAFDES) poursuit une baisse régulière. Les autres recettes sont constituées de recettes issues d'actions à mi-chemin entre formation et expertise. Nous les isolons parce qu'elles ne représentent pas le cœur de la FC. Pour mémoire, l'année dernière, nous en avons pour 800 000 € contre 132 000 € cette année. Je pense que c'est plus lié à une ventilation comptable qu'à une réelle réduction de ces actions d'expertise.

- Les actions menées en 2019

Nous nous sommes concentrés sur la dématérialisation du catalogue Formation continue 2020, et cela s'est accompagné de la refonte du site Internet FC : beaucoup plus intuitif, il facilite les inscriptions en ligne, et permet de mieux valoriser l'offre de formation FC. Comme l'a indiqué M. Gélébart, il pourra être connecté au système d'inscription commun aux formations de l'EHESP.

Nous avons également accompagné le changement par la création d'une brochure plus simple et plus facile à compiler, et nous avons travaillé avec la direction administrative et financière (DAF) sur l'amélioration de la gestion administrative et financière de la formation tout au long de la vie (FTLV). Cela concerne pratiquement l'ensemble des formations puisque les masters et les mastères spécialisés permettent des entrées en formation continue. Suite à un audit (2019), le plan d'action Qualité des formations est en cours.

- Les projets 2020-2021

Il s'agit de développer les dispositifs de formation mixte pluriannuels, notamment l'élargissement de PACTE qui se déroule actuellement sur trois ans pour l'ensemble des agences régionales de santé (ARS), des formations à distance sont prévues pour les élus sur la santé environnement,

de nouvelles formations longues, notamment le diplôme d'établissement Contrôle de gestion, l'ouverture de deux certificats en ligne en partenariat avec l'Université de Nantes et l'École de Santé publique de l'Université de Montréal (ESPUM), et le DIU Service santé Travail avec l'Université de Sorbonne Paris Nord (USPN) et Afometra.

- Les projets dans le cadre du PSE et du COP

Il s'agit :

- d'augmenter les capacités de réponse de l'École aux besoins de formation tout au long de la vie dans le cadre d'une nouvelle structuration, d'une démarche qualité, et d'un modèle économique repensé ;
- de poursuivre le travail d'amélioration du système de gestion administrative et financière qui nécessite une remise à plat assez large du processus de gestion et de gestion financière.

- ◆ **Politique tarifaire spécifique applicable aux demandeurs d'emploi inscrits en master, rentrée 2020**

Il s'agit d'une expérimentation que nous souhaitons mener en 2020 pour les demandeurs d'emploi qui souhaitent s'inscrire dans un master. Nous avons actuellement à prendre en compte leur situation particulière en leur appliquant un tarif FC pour conserver le statut de demandeur d'emploi et être actualisé chaque mois, et limiter ainsi les demandes d'exonération présentées par ces personnes en « rang dispersé » chaque année, cela stabilise ainsi leur situation. Cette initiative a pour but de clarifier le statut des inscrits qui était jusqu'à présent un peu confus dans la mesure où une délibération a été prise fin 2015 : les personnes qui voulaient s'inscrire dans les masters en FC, qui n'avaient pas de financeurs, pouvaient bénéficier du statut de la formation initiale, d'où une confusion entre le statut et le tarif. Or, la réglementation qui s'applique à la formation continue indique que le statut FC n'est pas lié à un financement, mais à une contractualisation d'une part, et à l'existence d'une offre FC avec des prestations spécifiques d'autre part. Ces prestations sont en cours de construction du fait de la démarche « approche par compétence » et de l'intégration — suite à l'audit Qualité — de prestations de positionnement, d'individualisation et d'évaluation de la progression des personnes. Nous avons donc tous les éléments pour maintenir un tarif FC qui permet aux personnes inscrites de garder le statut FC et qui est compatible avec celui de demandeur d'emploi. Le but est de corriger une pratique d'assimilation, mais sans empêcher l'accès aux formations à ces publics.

Une politique tarifaire spécifique permettrait de décliner un master sur quatre niveaux de réductions, le tarif étant unique, et de mobiliser le compte personnel de formation (CPF) qui est fait pour la formation professionnelle continue. Auparavant, il n'était absolument pas mobilisé dans la mesure où les personnes n'avaient plus le statut (FC).

Par conséquent, nous vous proposons de modifier la politique tarifaire 2020 et d'expérimenter ce système de réduction qui s'appuiera sur deux critères : le statut de demandeur d'emploi, le niveau de revenus et la mobilisation du montant du CPF. Plus le CPF sera élevé, moins la réduction sera forte, c'est-à-dire que la mobilisation du CPF permettra d'atténuer le tarif FC de l'École. Une délibération vous est proposée avec une grille des niveaux de réductions de -20 % à -70 % pour les trois masters pour lesquels nous assurons les inscriptions.

M. PACCAUD.- Les points 7.3 à 7.7 correspondent-ils à la présentation de cinq formations spécifiques ?

Mme ÉVEILLARD -HOANG.- Oui.

M. PACCAUD.- L'avis porte-t-il sur l'ensemble ou avons-nous un avis pour chaque formation ?

Mme ÉVEILLARD -HOANG.- L'avis porte sur : le diplôme d'établissement et les deux certificats, les deux autres points étant présentés pour information.

M. PACCAUD.- Nous aurons donc trois avis à donner.

Mme ÉVEILLARD -HOANG.- En plus des deux politiques tarifaires.

◆ **Diplôme d'établissement « Contrôle de gestion »**

Mme ÉVEILLARD -HOANG.- Le diplôme d'établissement Contrôle de gestion répond à un besoin de formation un peu plus poussé que ce qu'il se fait aujourd'hui et à l'élargissement de la capacité de réponse de l'EHESP aux demandes qui sont faites, notamment sur le DE Finance et Contrôle de gestion qui est très complet, que nous ne pouvons pas allonger. Cela nécessite donc une spécialisation en contrôle de gestion. Il existe assez peu d'offres spécialisées sur ce thème, et cette formation aurait toute sa place au niveau national. Le but est d'organiser la fonction de contrôle de gestion de façon adaptée aux établissements de santé, et d'être en mesure de construire des indicateurs de pilotage stratégique, de suivi de la performance, de communiquer efficacement et de répondre aux attentes de formations à un certain niveau de technicité.

Nous proposons une formation de 5 modules, 126 heures en présentiel sur un semestre, et qui représente 14 ECTS. Le démarrage est prévu en janvier 2021, et les cours seraient ciblés sur la technicité professionnelle et la mise en situation réelle dans le secteur. Le public est assez large : des étudiants, des contrôleurs de gestion junior ou des attachés d'administration hospitalière, des contrôleurs de gestion du privé, des directeurs financiers, des ingénieurs hospitaliers, des cadres de santé qui souhaitent se spécialiser sur le contrôle de gestion. La tarification des diplômes d'établissement de plus de 14 ECTS sera appliquée, soit 6 800 €.

- **Mme Plouzenec :** « Dans le document sur la politique tarifaire, page 4 il est écrit que le tarif ne comprend pas l'accompagnement individuel ou collectif pour les formations en e-learning et sur mesure. De quoi s'agit-il ? Pourquoi n'est-ce pas compris dans le tarif ? »
- **Mme Plouzenec :** « Dans ce même document page 13, est-ce que l'élargissement du dispositif PACTE comprend le projet DAC ? »
- **Mme Plouzenec :** « Quid du public Fonction publique gratuit jusqu'à présent ? Il me semble que nous avons accepté le moratoire demandé par le ministère. Où en sommes-nous ? »

Mme ÉVEILLARD -HOANG.- Ensuite, je passe aux deux certificats : certificat Éthique, santé et données massives et certificat Éthique et santé publique. Ils sont le résultat d'un partenariat avec l'Université de Nantes et l'ESPUM. Ils ont la particularité d'être entièrement en ligne.

◆ **Certificat « Éthique et Data » (ou Éthique, santé et données massives)**

Dans un contexte où l'on a des progrès rapides de la recherche sur les données massives et l'intelligence artificielle, les enjeux sont importants en termes de stratégie de santé publique. Ils prennent en compte toutes les implications sociales, éthiques et juridiques de ces évolutions. Nous partons du principe que pour appréhender l'ensemble des applications, il faut de l'interdisciplinarité et du décloisonnement.

Notre offre est entièrement en ligne dans le cadre d'une co-construction, et elle est pensée au niveau international. Les objectifs sont :

- d'apprendre à penser et travailler en interdisciplinarité ;
- de porter un regard critique sur les enjeux soulevés par l'utilisation des données massives et de l'intelligence artificielle dans le domaine de la santé, dans un monde globalisé.

Les perspectives professionnelles sont d'accompagner les référents éthiques des structures de santé et des ARS, d'apporter des compétences complémentaires aux cadres des établissements sociaux et médico-sociaux.

La formation en distanciel comporte 15 modules pour 120 heures globales estimées. Elle inclut de la formation, de l'évaluation, un accompagnement est proposé à tous les stagiaires et un jour de regroupement en classe virtuelle. Le démarrage serait en janvier 2021 pour 15 à 30 stagiaires ; nous visons un effectif de 60 à 80 stagiaires. Les inscriptions seraient assurées par l'Université de Nantes. Le tarif de cette formation à distance serait de 1 500 €.

Le public visé est : les étudiants et les élèves fonctionnaires de l'EHESP, les étudiants de l'Université de Nantes, les professionnels de santé-social, les représentants d'usagers, un public français pour l'Université de Nantes et l'EHESP, plus largement francophone. Les pré-requis sont : être un professionnel en formation initiale ou en formation continue dans le champ de la santé publique, avoir une expérience d'accompagnement et de prise en charge de patients, de résidents, d'usagers, ou être représentant des usagers.

◆ Certificat « Éthique et santé publique »

Ce certificat est également conçu en fonction des évolutions sur les enjeux éthiques. La crise récente nous montre qu'ils sont très importants : la prévention, la promotion, la prise de décision et l'utilisation de nouvelles technologies qui peuvent poser questions. La plus-value de notre offre est exactement la même, c'est-à-dire une offre entièrement en ligne, proposée dans le cadre d'une co-construction internationale.

Les objectifs sont : mieux aborder et contextualiser l'éthique en santé publique, intégrer une version interdisciplinaire sur les implications sociales, éthiques, politiques et juridiques, élaborer des solutions concrètes et applicables au bénéfice des usagers en santé

Les perspectives professionnelles sont pour les référents Éthique dans les établissements et services en lien avec les espaces régionaux des réflexions éthiques, et les référents Éthique dans les ARS.

La formation suit la même structuration : 15 modules, 120 heures, accompagnement et regroupement en classe virtuelle. Le démarrage est également prévu en janvier 2021 pour 15 à 30 stagiaires (60 à 80 ultérieurement). Les inscriptions sont réalisées par l'Université de Santé, le même public est visé.

◆ Formation « Construire les solidarités » dans le cadre de la Grande École des Solidarités (GES)

Cela s'inscrit dans la suite de la présentation de tout à l'heure sur la Grande École des Solidarités (GES). Il s'agit de la première formation proposée dans ce cadre par trois partenaires, et non quatre, c'est le choix de Rennes 2. L'idée est de proposer une formation courte, un module introductif aux futurs mastères spécialisés. Elle doit répondre à un besoin national qui est de savoir décrypter des problématiques sociales contemporaines complexes et analyser des processus de gouvernance territoriale. L'idée est également de développer des potentiels de haut niveau pour faire émerger un monde plus solidaire.

Les objectifs de la formation sont de construire un projet engagé qui valorise l'écosystème pour piloter une activité durable, pour innover dans la qualité de service, pour s'enrichir par une approche scientifique et une posture réflexive, développer sa curiosité et sortir des zones de confort. Cette formation touche un public assez large puisqu'il s'agit des élus, des directeurs, des cadres, des *managers*, des étudiants dans le domaine des solidarités.

Cette formation est de 3 x 2 jours, soit un cycle complet de 6 jours. Le cycle est conçu de façon globale, mais détachable, c'est-à-dire que chacun des modules est accessible séparément. Nous visons deux cycles par an à Rennes. Chaque module se déroule dans l'un des trois établissements : le premier à l'EHESP, le deuxième à Askoria, et le troisième à Sciences Po Rennes. La formation sera donc une alliance de ces trois établissements. Elle vise des modalités

pédagogiques mixtes, et elle sera valorisée par une attestation de compétences délivrée par les trois établissements. Les compétences visées sont :

- être en capacité de penser et concevoir une politique publique des solidarités intégrée, inclusive et durable ;
- d'assurer une gouvernance territoriale collective, transversale et négociée,
- de promouvoir la coopération, le *leadership* partagé et le co-design ;
- et d'analyser les méthodes et outils de la gestion de projets.

- **Mme Plouzenec** : « Pourquoi le catalogue en ligne de la FC ne renvoie pas vers les pages des master/mastères/doctorat du site de l'EHESP ? Il ne me semble pas que ces formations soient référencées dans le catalogue en ligne. Or, le catalogue FC peut être une porte d'entrée pour des professionnels qui souhaiteraient entrer en formation diplômante universitaire de l'EHESP. »

- Module 1 : « capitaliser : une réflexivité efficiente », porté par Alexandre Berkesse, professeur affilié à l'EHESP

- développer un esprit critique sur l'innovation publique,
- expérimenter des méthodes de conception innovante,
- travailler autrement et s'approprier des formes différentes de mise en récit en projet,
- adopter et communiquer de façon plus imagée, plus sensible, plus accessible pour mieux faire adhérer.

- Module 2 : « coopérer : une intelligence collective », porté par Roland Janvier, Askoria

- nourrir les problématiques en les frottant au réel pour inventer des projets plus adaptés aux usages ;
- construire sur l'existant, d'innover, d'élargir son champ ;
- développer la qualité de son écoute et savoir « être présent » en situation d'observation ;
- sortir de la quête d'expertise ;
- repenser la place des citoyens-usagers dans la gouvernance des solidarités.

- Module 3 : « créer : vers une innovation agile », porté par Romain Pasquier, Sciences Po Rennes

- sortir du contexte franco-français et s'ouvrir aux champs connexes,
- connaître d'autres modes d'échanges, de gouvernance et de travail,
- apprendre à produire des idées différemment,
- repenser les modes de gouvernance et les rendre plus agiles.

Le programme précis est en cours de construction.

- ◆ **DIU pour directeurs de service de santé au travail interentreprises (SSTI) avec AFOMETRA**

Ce diplôme inter universitaire est un projet de création à destination des personnels dirigeants de service de santé au travail interentreprises (SSTI). Ce projet est co-porté par l'Université Sorbonne Paris Nord, Afometra et l'EHESP. Cette formation a pour but de répondre à un besoin de formation et d'acquisition de compétences des directeurs des services de santé au travail interentreprises. Il existe environ 250 SSTI en France, ces directeurs ont pour mission d'assurer la direction administrative et financière de ces structures associatives dans le domaine de la santé au travail, d'animer et de piloter un projet territorial de santé-travail. Un partenariat est conçu avec Afometra en particulier, nous avons déjà une offre d'un cycle de 6 jours (cycle métier) vraiment centré sur le projet de service, la gestion des ressources humaines, la direction administrative et financière. L'objectif est que nous puissions contribuer à créer et à étoffer un contenu plus académique, dont les exigences seraient renforcées. D'ailleurs, il donnerait lieu à un mémoire et une soutenance. Il

pousserait à une prise de recul, à un positionnement plus proactif dans un contexte qui évolue — une réforme de la santé au travail est prévue — dans le cadre d'une approche par compétence, notamment sur le pilotage d'actions de prévention des risques et de la promotion de la santé.

Cette formation, sous réserve d'évolutions, serait d'une centaine d'heures avec des travaux individuels. En présentiel, elle représenterait 3 ECTS, et elle est prévue pour janvier 2021.

- **Mme Lefébure** : « *Marylene, votre remarque est judicieuse. Le site de la FC est encore jeune, ceci explique sans doute. Nous allons en parler avec la DirCom et la DDFC pour trouver au plus vite un lien entre les deux sites.* »
- **Mme Plouzenec** : « *Pour toutes ces nouvelles formations, vous nous présentez le contenu par module/session. Est-ce qu'elles ont au départ été pensées en blocs de compétences ou est-ce une réflexion parallèle ?* »
- **M. Gélébart** : « *Pour le DIU des directeurs SST, le formatage Approche Par Compétence est prévu cet été.* »
- **Mme Lefebure** : « *En réponse à Marylene Plouzenec, nous déployons l'APC et les blocs sur l'intégralité des formations, y compris FC.* »
- **Mme Plouzenec** : « *Merci Franck et Alessia pour vos retours.* »

M. PACCAUD.- Merci beaucoup pour toutes ces formations très intéressantes. Avez-vous des remarques ou des propositions ?

M. LASFARGUES.- J'avais des questions par rapport à la dernière formation (DIU) en partenariat avec Afometra, structure privée regroupe les directeurs de service. Les modes de gestion des services de santé au travail risquent de changer avec la future loi sur la santé au travail si le rapport Lecocq était adopté avec un éventuel changement de statut des services de santé au travail. Je m'interroge sur ces conditions de partenariat public/privé avec Afometra : vous avez parlé de mémoires, ces directeurs de mémoire seront-ils uniquement des académiques ou est-ce que l'on aura des interventions de directeurs de santé au travail en place ? Je pose ces questions parce que le contexte politique est extrêmement tendu entre les partenaires sociaux sur la question des services de santé au travail, de leur financement et de leur direction, et même sur la question de l'Afometra aujourd'hui.

M. PACCAUD.- Avez-vous une réponse courte ?

Mme ÉVEILLARD -HOANG.- En l'état actuel des informations, l'idée est que la partie académique soit portée par l'EHESP et l'USPN, en lien avec Afometra, mais lors de soutenances de mémoire, on a en général des professionnels. Je pense donc que ce sera aussi le cas, c'est-à-dire des représentants des directeurs de service de santé au travail et d'Afometra. Pour l'instant, je n'ai pas plus d'informations.

M. PACCAUD.- Je rappelle que ce point nous est soumis pour information, et non pour décision. Avez-vous d'autres remarques ?

M. SCHMID.- J'ai deux questions pour Mme Éveillard-Hoang.

Tout d'abord, vous avez évoqué dans les présentations pour la formation continue une ligne que je n'ai pas bien comprise : il s'agissait d'accompagnement au changement, et la phrase terminait par « *une simple brochure* ».

La seconde question est relative au DE Contrôle de gestion, pourrions-nous être éclairés sur les intervenants de ce module qui me paraît très important, surtout à l'heure où le corps médical sera associé de plus en plus étroitement au fonctionnement de l'hôpital en général ? Il me paraissait

important que, dans les intervenants, on puisse prévoir d'avoir au moins un médecin. Je vais être encore plus précis, c'est par rapport aux indicateurs et données utilisés habituellement pour avoir une parfaite compréhension et acceptation entre la direction et les médecins. J'ai moi-même animé des modules de contrôle de gestion pendant des années, et on voit bien que ce n'est jamais sur la technique que cela achoppe, mais sur l'acceptation et l'interprétation des données.

Mme ÉVEILLARD -HOANG.- Concernant le second point, au sujet du médecin, nous savons que ce sujet est assez délicat, la crise l'a encore un peu plus mis en évidence, mais je transmettrai l'information à Erwan Olivier (responsable de formation) pour avoir un médecin parmi les intervenants.

Concernant la première question, nous avons dématérialisé toute notre offre. Notre catalogue de près de 200 pages, écrit en tout petit, était très attendu par les professionnels, mais il nous paraissait un peu compliqué de le diffuser plus largement. Nous souhaitons que notre site Internet ne soit pas une réplique de ce catalogue, mais qu'il ait une vraie valeur ajoutée (inscriptions en ligne, etc.). L'accompagnement était de créer le site Internet et de communiquer dessus, mais comme nous savons que notre catalogue était attendu, nous avons préparé une « *simple brochure* » qui identifie les formations, et qui renvoie vers le site pour en avoir plus.

Mme LEFÉBURE.- Oui Monsieur Schmid, il faut lire « *brochure plus simple que celles que nous avons auparavant* ».

Mme ÉVEILLARD -HOANG.- Ce n'est plus un catalogue de 200 pages, mais une brochure d'une vingtaine de pages qui renvoie sur le site pour récupérer toute l'information, voire plus.

M. PACCAUD.- Ces réponses sont très claires.

Mme PLOUZENNEC.- Concernant le catalogue, j'ai eu un échange avec Mme Lefébure *via* le *chat* où je disais que les masters n'étaient pas encore en lien. Ce serait bien que ce catalogue fasse le lien avec les autres formations diplômantes.

Puis, je voulais revenir sur la politique tarifaire, notamment sur le public Fonction publique qui était gratuit jusqu'à présent. De mémoire, nous étions restés sur un moratoire demandé par le ministère, et je voulais savoir où nous en étions. À l'heure où l'on demande à la formation continue d'augmenter ses recettes, le fait d'avoir un public gratuit qui serait payant contribuerait à atteindre cet objectif.

Mme ÉVEILLARD -HOANG.- La réponse est toujours la même : le moratoire est toujours en cours, la situation n'a pas été modifiée, c'est-à-dire les agents de l'État ont toujours un accès gratuit à un certain nombre de formations. C'est la même situation que les années précédentes.

Mme PLOUZENNEC.- Est-ce toujours en discussion ou est-ce que nous restons sur un *statu quo* sans savoir jusqu'à quand ?

Mme ÉVEILLARD -HOANG.- Des discussions seront reprises sur le sujet.

M. CHAMBAUD.- Je ne sais pas si nous devons appeler cela un « *moratoire* » parce que nous n'avons pas d'éléments supplémentaires. Le moratoire devait être sur un an avant d'avoir une discussion plus approfondie sur le sujet. Deux éléments ont fait en sorte que nous n'avons pas eu de discussion de fond sur ce sujet depuis : le changement de la subvention vers l'Assurance Maladie ; la crise de la Covid-19. Les relations reprennent de façon plus satisfaisante qu'auparavant avec la direction des Ressources humaines du ministère, et j'espère que nous pourrions aborder à nouveau ce sujet avec un mode clair. Je ne suis pas certain que nous pourrions conserver notre position, c'est-à-dire que toutes personnes qui suivent une formation doivent la payer parce que nous avons toujours la même situation pour les professionnels des services de l'État, ils ont énormément de difficultés à accéder à des formations payantes. Il faudrait au moins que cet aspect soit clairement identifié dans nos modèles de financement et de subvention.

- **M. Boël** : « Merci, Monsieur Chambaud, pour ces précisions et sur lesquelles je vous rejoins. »

M. PACCAUD.- Merci beaucoup pour ces informations supplémentaires. Si vous n'avez pas d'interventions majeures, je vous suggère de voter sur les différents points : 7.1 à 7.5.

☒ Vote à main levée sur la politique tarifaire 2021 (7.1) : **unanimité.**

☒ Vote à main levée sur la politique tarifaire spécifique applicable aux demandeurs d'emploi inscrits en master (7.2) : **unanimité.**

☒ Vote à main levée sur le DE Contrôle de gestion (7.3) : **unanimité.**

☒ Vote à main levée sur le certificat Éthique et Data (7.4) : **unanimité.**

☒ Vote à main levée sur le certificat Éthique et Santé publique (7.5) : **unanimité.**

M. PACCAUD.- Merci infiniment pour cette présentation « au pas de charge » de la formation continue.

8. Bloc de compétences « CHANGement climatique transitions et santé – ChanCeS »

M. PACCAUD.- Je remercie par avance Mme Baurès pour la concision de sa présentation.

Mme BAURÈS.- Je vous remercie de me donner la parole. CHANGement Climatique, transitions et Santé (CHANCeS) a été retenu il y a quelques jours parmi les lauréats du prix Nouveaux cursus à l'Université (NCU) dans le cadre du dispositif Cursus Innover, Développer, Etudier, Agir et se Lancer (IDÉ@L) qui récompense les nouveaux cursus à l'Université sur le territoire rennais.

C'est une bonne nouvelle pour l'équipe Projet d'une dizaine de personnes à laquelle ont été associés les différents départements (DSET, IdM, METIS, SHS, CApP, DE). Nous avons travaillé sur le montage d'un cours de 33 heures dont l'objectif est de doter l'ensemble des élèves et des étudiants de l'EHESP de compétences pour relever les défis en santé publique posés par le changement climatique et ses conséquences. Nous retrouvons parmi les conséquences la situation que nous vivons.

Ce projet s'inscrit pleinement dans la réingénierie des formations dont nous avons parlé tout à l'heure, il est organisé par bloc de compétences :

- compétence 1 : analyser une situation sanitaire au prisme des enjeux développement durable et responsabilité sociétale (DD & RS) ;
- compétence 2 : mettre en œuvre des stratégies permettant de prendre en compte des enjeux DD & RS ;
- compétence 3 : développer un plaidoyer afin de mobiliser son entourage sur ces enjeux.

Pour chaque compétence visée, nous avons mis en place une pédagogie innovante avec une combinaison d'apprentissage plutôt interactif et surtout de mises en situation professionnelle pour répondre à une demande des élèves et des étudiants. L'originalité de cette formation est qu'elle s'appuie sur une richesse transdisciplinaire des enseignants-chercheurs et des enseignants de l'EHESP. Cette formation transversale sera délivrée à l'ensemble des apprenants de l'École. L'idée est de favoriser les interactions entre sciences, décisions politiques et société. Dans le contenu, nous retrouvons toutes les problématiques dues à la transition écologique et énergétique, aux enjeux face aux changements globaux et locaux dus aux changements climatiques.

Étant donné que cette formation sera délivrée à l'ensemble des élèves et étudiants de l'École, l'objectif est de commencer dès janvier 2021. Nous aurons 14 heures en présentiel à mettre en place pour 2021, une douzaine d'heures en distanciel qui seront plus faciles à organiser, et du travail en autonomie par groupe pour l'ensemble des apprenants.

Avant le démarrage en janvier 2021, nous avons la chance d'avoir deux sessions pilotes en fin d'année pour avoir un retour des étudiants et élèves : une session pilote réduite avec le mastère spécialisé en alternance Management en Santé puisque M. Louazel nous a proposé de tester avec ces étudiants ; M. Rouxel nous a permis d'avoir trois jours en décembre pour tester cette formation avec les élèves directeurs d'hôpital.

Ce cours est conçu pour dépasser les limites des murs de l'EHESP pour être délivré sur l'ensemble du territoire, à l'Université ou dans les écoles Rennaises, voire à plus grande échelle, peut-être au Réseau des Écoles de Service public (RESP) pour les agents publics. Nous travaillons en ce moment avec l'Institut national des Sciences appliquées (INSA) de Rennes qui a été aussi récompensé pour une formation au prix NCU IDÉ@L et avec l'École nationale supérieure (ENS) de Rennes qui a été intéressée par ce module. Le but est de mutualiser une partie, de faire travailler ensemble à une plus grande échelle les étudiants des différentes écoles, et de proposer le module CHANCeS en module optionnel dans ces deux établissements comme établissements pilotes pour le rester en dehors de l'EHESP. J'espère n'avoir rien oublié, Mme Lefébure peut compléter.

Mme LEFÉBURE.- Monsieur le Président, je souhaite d'abord remercier Estelle Baurès pour son considérable travail de coordination. Ce gros projet implique une multitude d'acteurs à l'intérieur et à l'extérieur de notre établissement. Pour décrire les compétences, nous avons sondé beaucoup d'anciens, notamment des directeurs d'hôpital. Cela ne vous étonnera pas que la jeune génération se soit montrée très intéressée. Il est important de partager aujourd'hui en Conseil des formations les compétences identifiées en socle commun. Quel que soit le métier, le statut, la filière ou la formation, nous considérons que ces compétences doivent être acquises par tout acteur de santé publique à un poste à responsabilité que nous formons, c'est-à-dire que toute personne formée à l'EHESP aura ces compétences. Pour certaines filières et métiers, nous approfondirons ces points dans la formation, mais ces compétences sont la base. C'est ce que nous vous soumettons aujourd'hui. Nous sommes très agréablement surpris par l'intérêt que cela suscite, et les sollicitations multiples que nous recevons de la part de professionnels divers et variés pour s'y impliquer et y participer.

M. PACCAUD.- Merci beaucoup pour ce complément qui pourrait susciter une discussion. Avez-vous d'autres remarques ?

Mme PLOUZENNEC.- Je trouve ce projet très bien, vous avez réalisé un travail de recensement et de mobilisation qui a dû demander beaucoup de temps, et je vous félicite pour cela.

Ensuite, j'ai une remarque sur le document que vous nous avez transmis parce que je suppose qu'il sera aussi présenté au Conseil d'administration : il est question d'une session de 21 heures, mais le total est de 32 ou de 35 heures. Je voulais savoir si c'est une erreur ou si cela a évolué entre-temps.

Enfin, j'ai une remarque par rapport au distanciel. Vous indiquez 12 heures, mais de nombreuses ressources sont indiquées. Les élèves pourront-ils choisir ce qu'ils veulent et que le total fera 12 heures, ou est-ce juste une recension de ce qui existe, et l'EHESP choisira les ressources mises à disposition pour arriver aux 12 heures proposées ?

Mme BAURÈS.- Tout d'abord, les 21 heures se transforment petit à petit en 14 heures puisque l'idée était d'avoir un cours transversal pour tout le monde en même temps à travers des ateliers avec des intervenants extérieurs et autres. Nous voyons bien la difficulté de rassembler toutes les filières en même temps à l'École. Puis, vu la situation actuelle, nous avons pensé qu'ajouter un peu plus de distanciel et de travail autonome nous permettrait — on ne sait jamais — de faire fonctionner CHANCeS. Nous essayons de trouver du temps pendant la rentrée institutionnelle pour une première journée, peut-être une deuxième en mai. Je suis en train de voir avec les

différents responsables de filière pour trouver du temps commun en ce moment. Cela s'est effectivement réduit en présentiel.

Ensuite, pendant le confinement, nous avons bien travaillé sur les ressources, l'équipe Projet est extrêmement motivée sur ces sujets, et nous avons tous mis en commun de nombreuses ressources, de documents lus, vus, produits, etc. C'est une première version, nous prévoyons 12 heures pour les étudiants, mais nous en avons fourni plus de 150 heures. Nous ferons un premier tri au sein de l'équipe projet, car certaines interviews sont redondantes, nous orienterons les documents préférentiellement, et nous laisserons le choix aux apprenants d'en choisir. Comme nous voudrions associer à ce module des ECTS supplémentaires (hors diplôme), nous mettrons en place un test de positionnement pour évaluer les compétences acquises et savoir si les objectifs pédagogiques ont été atteints. En fonction des questions dans le test de positionnement, des documents seront obligatoires à étudier

Mme PLOUZENNEC.- Avec la période de confinement, nous avons vu qu'il est important d'arriver à donner le volume d'heures de travail que cela implique pour les élèves. Indiquer le nombre d'heures est une donnée importante.

Mme BAURÈS.- Cette remarque nous a été posée pour la rentrée avec le mastère spécialisé Management en santé, je travaille en ce moment avec les enseignants-chercheurs qui organiseront la journée pour comptabiliser les heures afin que ces 14 heures entrent dans le planning.

Mme PLOUZENNEC.- Madame Baurès, merci pour votre retour et bon courage.

M. PACCAUD.- Merci beaucoup ces informations, et félicitations au groupe pour les succès et les appréciations déjà obtenues.

M. LE LOUÉDEC.- J'ai fait le compte des heures de formation, on arrive *grosso modo* à 35 heures, mais j'ai compris que cela pouvait évoluer. Par contre, est-il envisagé ou possible d'envisager d'adapter cette formation à la formation continue ?

Mme BAURÈS.- L'objectif est de l'adapter en formation continue et de la proposer dès qu'elle sera prête au mois de janvier, dès que toutes les dates seront fixées. D'ailleurs, Mme Éveillard-Hoang a rapidement été mise dans la boucle, et nous avons aussi travaillé avec Mme Salomon qui fait partie de l'équipe Projet.

M. PACCAUD.- Merci beaucoup pour ces précisions. C'est un sujet sur lequel on nous demande notre avis. En l'absence d'autres prises de parole, nous passons au vote.

☒ Vote à main levée : **unanimité.**

- **M. Chambaud** : « *Je suis malheureusement obligé de vous quitter, même si les sujets à venir m'intéressent fortement. Je vous souhaite à toutes et tous une bonne fin de réunion et serai très attentif à vos suggestions et propositions sur les points suivants.* »

9. Rapport d'auto-évaluation du master mention Santé publique

M. GLORENNEC.- Je vous remercie beaucoup de consacrer quelques minutes au master mention Santé publique de Rennes. Nous nous situons dans le cadre de l'évaluation des formations par le Haut Conseil de l'Évaluation, de la Recherche et de l'Enseignement supérieur (HCÉRES) où nous devons produire un rapport d'auto-évaluation qui servira après au HCÉRES pour donner un avis sur le futur projet du master Santé publique pour la prochaine accréditation (2022-2027 ou 2023-2028 en cas de report à cause de la Covid-19).

La première étape est une réflexion de l'École et de ses deux partenaires (Université Rennes 1 et Université Rennes 2) — c'est un master en co-accréditation avec les deux autres universités du site rennais — guidée par un référentiel d'auto-évaluation du HCÉRES et qui a donné lieu à un document de travail qui vous a été transmis afin de bénéficier de votre aide pour la rédaction de cette auto-évaluation. Je suis désolé que ce rapport ne soit pas plus présentable, il comprend encore quelques bugs, des choses ne sont pas encore finalisées. Nous avons commencé à avancer, mais l'Université Rennes 1 a eu d'autres urgences avec la crise sanitaire, notamment l'organisation des examens, etc. De plus, la date de remise du rapport d'évaluation a été décalée de septembre à novembre pour tenir compte du contexte. Merci de votre clémence sur l'état d'avancement du rapport.

Sur le fond, le rapport a déjà été relu par la coordination de la mention, les différents responsables de parcours, et la direction de l'École. Nous attendons la relecture par la direction et l'administration de l'Université de Rennes 1 et l'administration de l'Université de Rennes 2.

Les données chiffrées ne vous ont pas été transmises parce qu'elles sont en attente de consolidation avec les chiffres de l'Université de Rennes 1. Elles ont été relues par l'ensemble des responsables de parcours. Selon les premiers retours que j'ai eus hier de notre service d'évaluation, il nous manque l'enquête d'insertion. C'est un élément important que nous pourrions vous présenter lors du prochain Conseil des formations si vous le souhaitez.

Je vais vous présenter rapidement, en une seule diapositive, ce rapport de 30 pages. Ce qui ressort de l'auto-évaluation, c'est que durant l'accréditation en cours, nous avons considérablement renforcé la cohérence de la mention et sa gouvernance. Nous sommes en train de passer d'une multitude de masters, relativement indépendants, à un master mention Santé publique avec davantage d'éléments partagés, de réflexions pédagogiques entre les parcours, et avec une gouvernance qui est davantage partagée et organisée, et qui se passe bien au quotidien. C'est la grosse avancée de l'accréditation en cours.

Les choses à améliorer pour la prochaine mouture de ce master seraient :

- renforcer l'approche par compétence pour que tout soit présenté comme cela ; cette démarche est en cours, les derniers comités de pilotage de la mention ont été consacrés quasi exclusivement à cette question. Nous nous orientons vers des enseignements et apprentissages qui seront davantage partagés par l'ensemble des parcours avec un tronc commun de culture et de méthodes en santé publique qui sera plus important qu'aujourd'hui ;
- finaliser les liens avec la recherche et l'acculturation avec les méthodes de recherche pour certains parcours. C'est présent dans certains parcours, et moins dans l'autre ;
- progresser sur les liens avec l'international c'est-à-dire l'accueil d'étudiants étrangers et les relations avec des laboratoires étrangers.

Je ne voulais pas être trop long pour bénéficier de vos commentaires et remarques pour vous présenter à quelque chose de plus abouti une prochaine fois.

M. PACCAUD.- Je vous remercie et je vous félicite pour cet effort, cela semble très intéressant. présenter cet agenda de progression est une approche très fructueuse. Avons-nous des questions ou suggestions de la part des membres du Conseil ?

- **Mme Plouzenec** : « Pour l'accueil d'étudiants étrangers, est-ce une formation dispensée en français ? »

M. GLORENNEC.- J'ai vu passer une question [sur le chat] pour savoir si les cours étaient dispensés en français : même si l'on peut avoir quelques enseignements en anglais ou des supports d'apprentissage en anglais, les cours sont dispensés en français. Par conséquent, cela nous destine davantage à l'accueil d'étudiants francophones. C'est assez complémentaire avec le Master of Public Health (MPH) qui est dispensé en anglais.

Mme LEFÉBURE.- Tout d'abord, merci à Philippe Glorennec pour ce travail remarquable et important qui a nécessité énormément de travail de coordination avec l'Université de Rennes 1 et de l'Université de Rennes 2. C'est même plus que de la coordination parce qu'il faut que nous soyons d'accord sur le fond.

Ensuite, « *francophone* » ne veut pas dire « Français ». Nous avons des étudiants étrangers dans ce master, et nous avons clairement écrit dans le PSE que nous souhaitons accroître la présence d'étudiants francophones étrangers dans ce master. L'un des objectifs de cette réflexion sur l'amélioration et peut-être une meilleure cohérence de ce master vise aussi à donner comme signal aux étrangers francophones que ce n'est pas un programme franco-français. C'est important de le dire, et M. Glorennec ainsi que ses homologues dans les deux autres établissements partagent complètement ce point de vue. Cela veut dire que nous indiquerons dans les intitulés des parcours des mots-clés pour les accueillir : aujourd'hui, nous avons 8 % d'étrangers dans les formations francophones de l'École alors que nous visons 15 %, pour que nos étudiants étrangers ne soient pas uniquement dans le MPH.

Enfin, la présentation de M. Glorennec fait le lien avec la suivante de M. Louazel. En travaillant avec M. Glorennec et ses homologues sur les parcours de master Santé publique, nous nous sommes rendu compte que, dans cet effort de cohérence, des choses étaient peut-être à réaliser à côté de la mention Santé Publique. Je n'en dis pas plus, mais j'attire votre attention sur la complémentarité entre les deux présentations : c'est un « même » projet.

- **Mme Plouzenec** : « *La francophonie est assez grande pour accueillir des étudiants "non français" .* ».

M. PACCAUD.- Merci pour ces précisions, c'est important de mentionner cela.

10. Réflexions en cours sur création d'une nouvelle mention de master « Administration de la santé » et sur la place de la « gestion de crise/VSS »

M. LOUAZEL.- Ma présentation est effectivement très complémentaire avec ce que vient de dire M. Glorennec. J'insiste sur un point : ce sont des réflexions que nous avons en interne et que nous souhaitons partager avec le Conseil des formations autour d'un projet de mention de master Administration de la santé.

- Organisation générale master mention Santé publique (2017-2021)

M. Glorennec a parlé d'un master mention Santé publique, master très riche, mais il n'a pas projeté cette diapositive qui vient des personnes avec lesquelles il travaille : c'est l'organisation du master actuel de Santé publique. À côté d'un master 1 qui réunit les sciences quantitatives d'une part et les sciences sociales et management de l'autre avec des fondamentaux en santé publique. En master 2, nous avons 12 parcours sur cette mention de master, d'où le sujet de la coordination et de la gouvernance rappelé par M. Glorennec.

À l'EHESP, nous sommes toujours à la fois en réflexion et parfois interpellés sur tous les champs de formation que nous pourrions développer. Cela nous amène à réfléchir à la structuration de l'ensemble de l'offre en posant les questions suivantes : est-ce que toutes les offres que nous pourrions proposer sont correctement hébergées dans une mention de santé publique ? Est-ce que certains parcours proposés dans cette mention pourraient éventuellement être hébergés ailleurs ? De nouveaux parcours ne seraient-ils pas à envisager à l'avenir ?

- Projet

C'est le projet que je vais vous présenter.

- Pourquoi une mention Administration de la santé ?

Je m'empresse de dire une chose : la mention Administration de la santé n'existe pas aujourd'hui au niveau national. Si nous allions plus loin dans cette réflexion, c'est la demande d'une nouvelle mention. Il existe une mention Santé publique, une mention Administration publique, une mention Politiques publiques, des mentions Administration économique et sociale, des mentions Management et administration des entreprises, mais pas de mention Administration de la santé. Pour autant, c'est une discussion que nous avons eue, notamment lors de quelques échanges informels avec le ministère de l'Enseignement supérieur. C'est vrai qu'il nous semble utile de réfléchir éventuellement à la création d'une autre mention parce que c'est en cohérence avec le PSE, notamment avec le développement d'un axe de recherche sur les services et le management en santé. Ce premier élément nous amène à réfléchir à une structuration de notre offre sur un spectre un peu différent.

- **Mme Plouzenec** : « *Est-ce qu'il est possible qu'un de nos masters 2 soit "hébergé" dans 2 mentions différentes ?* »
- **Mme Lefébure** : « *Je vais répondre à l'oral si Michel Louazel ne le fait pas.* »
- **Mme Plouzenec** : « *Merci Alessia Lefébure, car en termes de choix de mention c'est important.* »

Le deuxième élément de cette réflexion est le sujet la lisibilité de notre offre. Nous avons une mention de Santé publique avec 12 parcours, c'est-à-dire beaucoup de choses dans des champs très différents. Cette question de lisibilité se pose pour nos étudiants en termes de vivier de recrutements. Aujourd'hui, dans les étudiants que nous accueillons dans le master mention Santé publique — en dehors des étudiants qui viennent du secteur de la santé — beaucoup d'étudiants viennent de cursus de sociologie, de sciences politiques, un peu de droit, et beaucoup moins d'un cursus d'économie ou d'un cursus de gestion. Si nous voulons développer parallèlement un axe sur la Recherche sur les Services et le Management en Santé (RSMS), il faut aussi créer les conditions de construction de ce vivier. Nous avons là un sujet. Comme je viens de le dire, il n'existe pas d'alternative dans les autres mentions aujourd'hui, ce n'est pas que des politiques publiques, ce n'est pas que de l'administration publique puisque précisément, dans les parcours de masters que nous envisageons, nous nous adressons aussi bien à des personnes qui exerceront dans le secteur public qu'à celles qui exerceront dans le secteur privé.

Le troisième élément d'argumentation est la question de notre capacité à répondre à des besoins nombreux et diversifiés dans le champ du *management* en santé. Aujourd'hui, nous avons un parcours M2 dans la mention Santé publique avec le parcours Analyse et Management des Organisations de Santé (AMOS), et nous voyons que nous pourrions en faire une espèce de matrice qui serait en capacité d'alimenter de nombreuses spécialités. Nous avons des spécialités par type de fonction auxquelles nous répondons aujourd'hui que de manière imparfaite. Dans le même temps, nous avons une spécialité Recherche ; or, nous ne couvrons pas aujourd'hui cet axe et cette spécialité Recherche à travers le master AMOS.

Quatrièmement, notre réflexion est encore plus forte aujourd'hui avec la crise que nous vivons autour de l'offre en veille et sécurité sanitaire, en articulation entre santé publique et gestion des situations exceptionnelles.

Enfin, des personnes frappent parfois à la porte de l'EHESP pour nouer de nouveaux partenariats. C'est le cas depuis quelques mois de l'Université de Bourgogne qui cherche un hébergement pour un parcours de formation très spécifique en périnatalité pour les cadres sages-femmes. L'école de sages-femmes n'est plus hébergée de la même façon, et qui est venue nous rencontrer pour réfléchir à un partenariat. Or, aujourd'hui, le master AMOS est un partenariat avec l'école des cadres infirmiers du CHU de Rennes. Nous pouvons nous poser la question pour avoir le pendant pour des cadres sages-femmes.

- Organisation générale master mention Administration de la santé (2022-2026)

Nous sommes à la réflexion, et nous nous posons la question suivante : n'y aurait-il pas lieu de créer à côté et en complémentarité — et non en opposition, et si nous allons plus loin, il faudra réfléchir aux articulations entre les deux mentions — d'une mention Administration de la santé ? Les termes ne sont pas encore arrêtés, mais une mention de master étant toujours composée d'un M1 et des parcours de M2, nous pourrions développer un M1 Organisation, régulation et management en santé, c'est-à-dire que nous n'aurions pas cette distinction entre l'approche quantitative (précédente présentation) et un M1 de sciences sociales. Nous pourrions intituler ici un M1 Organisation, régulation et management en santé dans lequel nous souhaiterions développer davantage les compétences en gestion et en économie pour répondre un peu plus à ce type de profil que nous avons moins dans le M1 actuel.

Puis, nous pourrions associer des parcours de M2 : le master AMOS qui est hébergé dans la mention Santé publique et que nous pourrions associer à cette nouvelle mention. Comme vous le voyez dans le schéma, l'idée serait que ce parcours AMOS soit une forme de matrice avec derrière des spécialités. Nous avons la possibilité de les construire à l'EHESP parce que nous avons déjà aujourd'hui, notamment dans le cadre de la formation continue, de nombreux diplômes d'établissement. Vous avez parlé du DE Contrôle de gestion, nous allons le développer, nous en avons un en finances, en ressources humaines, le Programme d'Amélioration continue du Travail en Équipe (PACTE) soins primaires. À travers ce parcours, nous pourrions très bien proposer à des étudiants qui suivent ce parcours de M2 de se spécialiser ensuite. Par exemple, une personne qui voudrait devenir contrôleur de gestion en établissement de santé trouverait là une réponse et rejoindrait le DE Contrôle de gestion. Je pourrais dire la même chose en ressources humaines ou en finance. Nous pourrions proposer une spécialité spécifique aux étudiants qui seraient intéressés par un programme plutôt de recherche qui viserait éventuellement à poursuivre un doctorat, ils auraient toutes les bases d'un master professionnel, et ils auraient aussi une spécialité Recherche. C'est ce que j'ai appelé « recherche sur les services et le management en santé ».

Nous avons la même interrogation aujourd'hui avec un DE Établissement d'hébergement pour les personnes âgées dépendantes (EHPAD), nous pourrions adosser à ce master une spécialité médico-sociale spécialement sur la prise en charge des personnes âgées. L'idée est de spécialiser davantage nos étudiants et stagiaires qui suivraient cette formation.

La spécialité Management a un terme volontairement générique parce que le master AMOS accueille les étudiants de l'école des cadres du CHU de Rennes, et nous voyons une spécificité pour un *management* de proximité, voire un *management* territorial, dans des structures de santé.

Cela me permet de faire le lien avec un autre parcours que nous pourrions héberger : Périnatalité, management et pédagogie. C'est la proposition présentée par l'Université de Bourgogne. Nous pourrions avoir autour du sujet du *management* des équipes, du *management* de proximité, nous pourrions avoir une spécialité spécifique.

Le troisième parcours imaginé est vraiment à l'interface entre une mention Santé publique et une mention Administration de la santé : Management et pilotage en situation sanitaire exceptionnelle. C'est le projet que nous avons appelé « veille et sécurité sanitaire », mais nous embarquons aussi bien des sujets de veille qui s'entendent très bien dans une mention de santé publique (signaux d'alerte, etc.) et la question de pilotage et de *management* de l'ensemble de ces situations de crise. C'est la raison pour laquelle nous mettons dans le schéma la possibilité de mutualisation avec des UE de l'autre mention Santé publique.

Puis, j'ai indiqué en rouge les questions qui se posent. Par exemple, le parcours de M2 Droit et gouvernance du secteur sanitaire et social (DG3S) avec l'IPAG à Rennes prépare aux concours de la Fonction publique. Nous pouvons nous poser la question : est-il préférable de l'héberger

dans une mention de santé publique ? Je n'ai pas la réponse, c'est pour cela que nous souhaitons avoir une réflexion du Conseil des formations. De la même façon, les collègues de l'Université Rennes 1 ont le parcours Méthodes d'évaluation de la qualité et de la sécurité des soins (MEQS). Le lien entre qualité et sécurité des soins et la partie « management et gestion » de ces opérations est évident. D'ailleurs, ce sont des collègues avec lesquels nous avons des relations régulières. Nous voyons bien que nous pourrions là aussi nous poser légitimement la question : est-ce que cela relève plutôt de cette mention ou de la mention Santé publique ?

Au démarrage de cette réflexion, il nous a semblé, à Mme Lefebure, M. Chambaud et moi-même, utile de vous entendre pour nous aider à progresser dans cette réflexion.

M. PACCAUD.- Merci beaucoup. Nous avons un peu de temps pour une discussion. Je me permets de l'ouvrir : votre remarque sur les leçons tirées de cette pandémie portait en particulier sur ces mécanismes et ces fonctions habituelles de l'épidémiologie et de la veille sanitaires. Une autre notion est apparue pendant cette période, et nous pourrions réfléchir à son intégration dans les nouvelles formations : l'incertitude. On n'avait pas autant parlé, depuis longtemps, d'incertitude à propos de cette épidémie en termes de décisions. L'incertitude est bien connue dans la pratique de la santé publique, mais n'es guère l'objet d'un enseignement structuré universitaire, et encore moins l'objet de recherche, par exemple, sur l'incertitude au moment du diagnostic d'épidémie ou de pandémie.

Mme LEFÉBURE.- Mme Plouzenec a posé une question technique à l'écrit, à laquelle je peux répondre : si nous ouvrons une nouvelle mention à côté des deux existantes, est-il possible que des parcours soient hébergés dans deux mentions ? Par exemple, est-ce que le parcours Pilotage des Politiques et Actions en Santé publique (PPASP) peut être dans deux mentions ? La réponse technique est : non, un parcours se trouve dans une mention. En revanche, l'intégralité des cours de ce parcours peut être ouverte aux étudiants d'une autre mention. L'affichage sera avec un parcours dans une mention et un autre parcours dans une autre mention, mais rien ne nous empêche de mélanger les publics dans la réalité, et d'ouvrir tous les cours que nous voulons — c'est déjà le cas pour beaucoup — à des étudiants qui sont dans l'autre parcours. En fait, nous aurions des entrées différentes en termes de lisibilité, en termes de cohérence de parcours, mais à l'intérieur, comme nous travaillons tous avec la même méthode d'approche par compétence et par blocs, il est tout à fait possible de mutualiser les cours. D'ailleurs, c'est un des buts : au lieu de dupliquer ou d'avoir des silos, il s'agit de jouer les synergies et mélanger les publics.

M. PACCAUD.- Est-ce que quelqu'un voudrait apporter une réponse ou poser une question ? (*Non.*) J'imagine que nous entendrons encore parler de ces développements pour l'administration de la santé.

- **Mme Plouzenec** : « *C'est une proposition qui a le mérite d'explicitier les différents parcours et d'en afficher la cohérence.* »

M. LOUAZEL.- Cette approche par bloc de compétences permet un peu toutes les constructions, y compris pour enrichir notre offre tous nos publics. Dans les spécialités, j'ai pris le soin de dire que nous nous appuyons sur des offres de formation continue ; ces diplômes sont ouverts aussi bien à des étudiants qu'à des professionnels en poste. Cela peut même nous aider dans nos formations statutaires. À travers ces blocs de compétence ou ces unités spécifiques, nous pourrions très bien élargir l'offre pour nos apprenants, y compris nos élèves fonctionnaires. L'idée est de permettre des parcours divers et variés aux uns et aux autres, tout en enrichissant l'offre pour l'ensemble des publics de l'École. Les choses ne s'opposent pas.

M. PACCAUD.- Merci beaucoup pour ces précisions.

11. Projet « Chef Inter-États d'enseignement supérieur en Santé publique d'Afrique centrale (CIESPAC) »

Mme HELLIOT.- Je présenterai M. Goudjo à la fin de mon intervention, il pourra compléter les réponses aux questions éventuelles.

Dans le cadre de la mise en œuvre du plan stratégique de l'École et de son orientation internationale, nous avons lancé cette année un important projet de coopération que nous préparons depuis l'an dernier.

- Projet d'appui au Centre inter-État d'Enseignement supérieur en Santé publique d'Afrique centrale (CIESPAC) PRO6PAC (2020-2022)

Vous voyez une photo d'une promotion de diplômés devant le bâtiment de cet établissement. L'objectif général de ce projet est de l'aider à proposer une offre de formation qui réponde aux besoins en santé publique de l'ensemble des six états d'Afrique centrale (Cameroun, Congo, Gabon, Guinée équatoriale, République centrafricaine, et le Tchad). L'École a déjà travaillé en lien avec cet établissement dans le cadre d'un précédent projet (2016-2018) ; ce projet est en quelque sorte la continuité. Je pourrai revenir ultérieurement sur ce que nous avons fait par le passé si vous le souhaitez.

- Financement de 3 000 000 € sur 3 ans

Cet important projet représente une subvention de l'Agence française de Développement (AFD) de 3 millions d'euros sur 3 années, et il comporte 3 volets :

- un volet de renforcement institutionnel : accompagner le CIESPAC dans l'élaboration, la validation, la mise en œuvre de leur nouveau plan stratégique d'établissement. Ils ont déjà commencé à travailler sur celui-ci, et nous les accompagnons dans cette voie ;
- le deuxième volet va peut-être davantage intéresser le Conseil des formations, il concerne le renforcement technique, en particulier le déploiement du portefeuille de formations de cet établissement tout en intégrant un renforcement des compétences de l'équipe pédagogique et de leur centre de ressources. Nous souhaitons mettre un accent particulier sur l'offre de formation continue ;
- le troisième volet consiste à réaliser des études complémentaires en vue de renforcer les équipements et les infrastructures parce que nous espérons que, avec le déploiement des formations, on aura davantage d'apprenants et donc de besoins en la matière.

Le volet 2 se déroulera principalement en 2021 et 2022.

- PRO6PAC 2020-2022

Je vais vous donner un aperçu de l'organisation de la gouvernance de ce projet avec les différentes parties prenantes au niveau politique (Comité de pilotage), au niveau stratégique et au niveau opérationnel.

Dans le comité de pilotage, nous aurons un représentant de la Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale (CEMAC), le Conseil d'administration du CIESPAC qui sera mis en œuvre, il n'est pas encore installé à ce jour, le directeur de l'EHESP (M. Chambaud ou moi-même). En tant qu'observateurs, seront présents : l'AFD à la fois le Siège et le Bureau au Congo ; l'Organisation mondiale de la santé Afro (OMS) qui a un rôle de partenaire important pour le CIESPAC, rôle que nous souhaitons voir renforcer, et de conseiller dans le cadre de ce projet. Ensuite, on aura un secrétariat à deux têtes : le directeur général du CIESPAC (en cours de nomination, c'est pour l'instant une direction par intérim) ; le chef de projet (Abdon Goudjo).

J'en profite pour présenter rapidement M. Goudjo. Médecin de santé publique, il a rejoint l'équipe de la direction des Relations internationales (DRI) début avril. Il n'est pas encore là physiquement,

il nous rejoindra la semaine prochaine. L'équipe Projet est composée à la fois du chef de projet, de l'équipe pédagogique du CIESPAC, d'une chargée de projet dont l'emploi est également soutenu par ce projet, d'un assistant qui sera recruté, et qui se trouvera à Brazzaville comme M. Goudjo dès que possible. Des experts techniques pourront aussi nous aider à d'éventuelles questions, ils sont présents à ce Conseil des formations : François Petitjean, Christian Bailly et Michel Louazel. Après cette présentation d'une vue d'ensemble du projet, je me tiens à votre disposition pour répondre à vos questions, ainsi que M. Goudjo.

Départ de Mme Pitault-Cossonière.

M. PACCAUD.- Merci pour votre présentation très précise et très informative. Avez-vous des questions, des suggestions, des remarques ?

Mme HELLIOT.- Il pourrait être intéressant que M. Goudjo illustre comment l'École a poursuivi ses activités internationales en lien avec ce projet malgré la crise, et à distance.

M. GOUDJO.- Vous ne me connaissez pas, mais je connais certains d'entre vous à distance. Néanmoins, j'ai eu la chance d'entrer en contact avec les experts du projet qui m'ont été un secours absolu : je remercie Mme Lefébure pour son aide, et je rêve d'avoir toute la technicité de M. Louazel, de M. Bailly et de M. Petitjean. À cela, il faut ajouter le travail mené avec le CApP. Pour la mise en place du plan de continuité pédagogique aussi bien ici que là-bas, il a fallu avoir des outils modernes pour que le CIESPA ne connaisse pas une interruption totale de ses activités. Pour se faire, ils ont été heureux d'avoir de la contribution du CApP et les outils REAL, et d'être associés de temps en temps, en fonction de leurs connexions, aux Temps d'Échange du Mardi (TEM). Cela montre bien que, à partir d'un travail mené, ici, nous pouvons apporter à des collègues qui n'ont peut-être pas les mêmes ressources techniques un support à distance qui se finalisera par ma prise de fonction prochaine (à partir de septembre si les frontières rouvrent). Je croise les doigts, car je suis arrivé le 1^{er} avril, ce n'était pas un gag, et la dynamique se met en place depuis. Nous les accompagnons, nous faisons en sorte de faire du plaidoyer pour qu'ils gardent la foi sur place, et que ceci aboutisse par la suite à un vrai accompagnement de terrain. Pour cela, je m'adresse à tout le comité de formation : j'aurai besoin de vous ! Ce n'est pas de la flagornerie, nous avons besoin de cet accompagnement, il est prévu dans le projet, et il est même budgétisé.

M. PACCAUD.- C'est au tour du Conseil de vous souhaiter bonne chance pour ces importants travaux en Afrique. Avez-vous d'autres remarques ?

M. SCHMID.- J'en profite pour saluer M. Goudjo. Vous venez de dire que vous auriez besoin d'aide et de soutien. Pouvez-vous être un peu plus précis sur la nature de ce que nous pourrions apporter le cas échéant ?

M. GOUDJO.- L'appui est de trois niveaux :

- institutionnel : il faut que les pays s'organisent pour structurer le fonctionnement du CIESPAC qui n'est autonome que depuis une année ;
- pédagogique : ils n'ont qu'un seul master avec un M1 et un M2 subdivisé en 4 spécialités, mais seules 3 sont assurées. Je rappelle ces spécialités : une sur le plan des établissements et des services de santé, une autre porte sur la lutte contre les épidémies, une concerne la santé communautaire, et la dernière, très importante, porte sur la promotion de la santé.

Un point est extrêmement faible dans des pays où les TIACS (toxi-infection alimentaire collective) sont très importantes. Ils ont réfléchi à l'hygiène, la qualité de l'eau et des aliments. Pour l'instant, ils n'ont pas pu mettre cette spécialité en place, faute de ressources et d'activité. Renforcer ce master M1 et M2, il faudra une aide pédagogique à différents stades pour voir si le *syllabus* convient, et si nos formations sont bien structurées. Une fois qu'elles seront structurées, nous pourrons développer une offre complémentaire en matière de formation continue si nécessaire.

C'est en cela que j'ai réellement besoin de discuter avec vous, le porter auprès des collègues du CIESPAC, et de voir comment, de manière conjointe et co-construite, nous pourrions assurer cet accompagnement. Nous ne faisons que commencer, mais cette ébauche supposera par la suite que je prenne du temps de discussion avec vous. C'est dommage que je n'aie pas pu rencontrer l'équipe de l'EHESP depuis le déconfinement, elle aurait été d'une aide précieuse. Est-ce que j'ai répondu à vos questions ?

M. SCHMID.- Merci beaucoup.

M. PACCAUD.- Merci à tous. Nous pouvons clore ce point pour passer au suivant.

- **M. Le Louédec** : « J'aurai finalement eu une question, qui pourra avoir une réponse écrite : il me semble étonnant de ne pas voir figurer au premier plan les aspects hygiène et accès à l'eau potable ? Il s'agit de facteurs de prévention primordiaux... À moins que, dans la définition des priorités, certains aspects ont pesé, et n'ont pu être explicités du fait des conditions un peu particulières de ce Conseil des Formations ? »
- **M. Goudjo** : « Les aspects hygiène, qualité et sécurité de l'eau et des aliments sont le quatrième volet de spécialités du M2 (HQSEA). Ces aspects sont essentiels et prévus, mais pas pour l'heure mis en œuvre par le CIESPAC. Ce sera un des enjeux majeurs de notre partenariat. Je vous adresse une note de synthèse sur le projet. »

12. Point d'étape de l'approche par compétence

M. PACCAUD.- Nous passons au point d'étape de l'approche par compétence qui est l'un des axes stratégiques du développement de l'École.

M. GÉLÉBART.- François Petitjean ne peut malheureusement être présent, et j'en profite pour saluer son rôle majeur dans la conduite de projet sur l'approche par compétence. J'espère qu'avant son départ à la retraite (1^{er} septembre), il aura l'occasion de revenir pour une présentation. Je prends son relais aujourd'hui.

- Points forts

La démarche initiée en 2019 est maintenant bien structurée. Les points forts sont :

- un dispositif de ressources et de suivi est mis en place :
 - un groupe de pilotage (Task Force) se réunit tous les 15 jours ;
 - un ensemble d'outils méthodologiques est à disposition de l'ensemble de la communauté pédagogique, un kit documentaire, des espaces dédiés (REAL et SharePoint) ;
 - des formations sont dispensées par le référent du CApP à la demande ;
 - les experts du CApP contribuent régulièrement du RESP.
- le processus a été initié auprès de quatre groupes de travail (« frégates ») qui irriguent l'École, elles sont chacune centrées autour d'une thématique (management ; prévention-promotion ; gestion des risques et des crises ; inspection et régulation, et missions territoriales). Le processus passe par différentes phases, les frégates sont actuellement dans la première phase (3,5 mois) : le recensement des activités professionnelles, c'est-à-dire les données de sortie de la formation. Certaines frégates produiront le référentiel d'activité dès le début du mois de juillet. Malgré le « moratoire » de la Covid-19, cela continue à avancer.

- Points d'attention

Néanmoins, nous devons rester attentifs à la bonne avancée de la démarche planifiée sur une vingtaine de mois. Il faut :

- adapter le fonctionnement du dispositif et monitorer l'avancement, c'est-à-dire qu'il faut être très soucieux de créer des indicateurs d'avancement parce que c'est une grosse machine, il ne faut pas sortir ce point du pilotage ;
- porter attention aux formations que nous n'avons pas réussi à mettre sous un chapeau thématique (« vedettes »). Elles font l'objet d'un accompagnement individuel, mais, selon le référentiel, elles doivent être rattachées à l'ensemble des formations de l'École ;
- adapter les formations à portage pluri-institutionnel et au référentiel international. C'est le cas de toutes les formations co-accréditées (Université de Rennes 1, Université de Rennes 2, universités parisiennes) comme nous l'avons vu avec M. Glorennec ;
- il faut être attentif à nos formations qui ont une portée très internationale comme le MPH à Paris ;
- saisir l'opportunité des échanges en frégate, différents du périmètre habituel ;
- cela signifie qu'il faut sortir d'une logique de département, et cela occasionne déjà des échanges très riches entre enseignants de différents départements ;
- il faut aller au bout du processus, c'est un travail de longue haleine avec quatre étapes (référentiel d'activité, de compétences, d'évaluation de formation, et au final l'enregistrement au Répertoire national des Certifications professionnelles (RNCP) ou à la Conférence des Grandes Écoles (CGE) ;
- anticiper une augmentation de la demande d'appui, c'est-à-dire que nous devons être vigilants à ce que les enseignants-chercheurs entrent petit à petit dans la démarche, on aura de plus en plus d'appui ;
- tirer des conclusions de l'épidémie.

Merci de votre attention

Nos frégates sont lancées, elles sortent du port, elles fixent désormais l'horizon.

M. PACCAUD.- Merci beaucoup, y compris pour la superbe photo. Avez-vous des remarques sur ce point important ? (*Non.*) Nous ne pouvons que saluer l'effort d'anticipation dont vous témoignez en lançant ce programme concernant le déploiement de l'approche par compétence. Le texte qui accompagnait de notre ordre du jour est aussi très intéressant, il amplifie vos propos.

Mme LEFÉBURE.- Cela a été dit par Franck Gélébart en ouverture, mais je voudrais insister sur un point : François Petitjean, membre du CApP, prend ses droits à la retraite, il nous quitte cet été. Nous lui avons proposé d'assurer cette présentation, car ce projet lui doit beaucoup, mais il se trouve qu'il ne pouvait être présent pour des raisons personnelles. Je voudrais que ce soit écrit dans le procès-verbal pour lui rendre justice : par sa connaissance de l'École depuis longtemps, sa formation (médecin inspecteur de santé publique), et sa compréhension des défis pédagogiques d'une école de santé publique, il a été précieux. Nous avons avancé plus vite du fait de l'avoir intégré dans l'équipe depuis le début. Il n'est pas présent aujourd'hui, mais il lira le procès-verbal.

M. PACCAUD.- Le Conseil des formations s'associe à cet hommage. Si vous n'avez pas d'autres remarques concernant cette présentation, nous passons au dernier point.

13. Nouvelle formation « option : administration de la santé du DES de Santé publique », à compter du 1^{er} novembre 2020

- Option Administration de la santé

M. BAILLY.- Je vais vous présenter en quelques mots l'option Administration de la santé ; une fiche plus étoffée est présente dans votre dossier. Dans le cadre de la réforme du troisième cycle des études médicales, il s'agit de la création de nouvelle formule de formation avec des formations

spécialisées transversales (FST) et des options pour toutes les spécialités médicales, dont une qui concerne la santé publique : Administration de la santé.

Elle doit être opérationnelle à partir du 1^{er} novembre 2020 ; cela suit le calendrier de formation des internes. Elle est facultative, c'est-à-dire que les internes la choisissent ou pas, elle se passe en fin de 3^e année. Lorsque les internes ont déjà accompli 3 années d'internat, ils viennent à l'École passer leur 4^e année sur l'option Administration de la santé. Ensuite, leur internat est allongé à 5 ans, et leur 5^e année (phase de consolidation) sera faite en stage et en formation dans leur subdivision, celle dont ils sont originaires.

L'objectif de ce montage de formation est de préparer les internes en général, et ceux qui se sont intéressés plus particulièrement à cette option, à une prise de responsabilité meilleure dans les administrations (publiques et privées) exercée dans le cadre des missions de santé publique. D'ailleurs, le décret parle de « *sur-spécialité* » pour les personnes qui suivront une option.

La maquette de formation présente de l'enseignement présentiel. Il était prévu d'alterner avec un enseignement à distance, presque de façon équivalente, tout en réservant du temps personnel. En fait, la maquette compte 820 heures de travail qui doivent en plus être accompagnées d'un mémoire professionnel. C'est une année qui sera assez remplie.

Une question assez récurrente : on ne voit pas immédiatement la différence entre cette formation qui commencera au 1^{er} novembre à l'École, et la formation des médecins inspecteurs puisqu'il s'agit dans tous les cas de médecins, et d'internes. La différence est que les médecins inspecteurs sont des internes qui ont fini leurs études, ils sont titulaires du DES, ils passent un concours (de l'État) puis une année de formation supplémentaire, professionnelle, à l'École, pour exercer le métier de médecin inspecteur. Par contre, ceux qui entrent dans l'option sont vraiment en cours d'études. Après cette option, ils ont encore une année pour leur DES, c'est-à-dire qu'ils restent encore étudiants un moment. À la suite de cela, ils choisiront un employeur qui ne sera pas forcément l'État. Même s'ils ont été formés par l'EHESP pendant un an, ce n'est pas un ticket d'entrée dans l'État, ils passeront un concours de l'Assurance Maladie comme nous le voyons de plus en plus.

Ensuite, la maquette de formation reprend les 9 domaines auxquels on doit s'intéresser. Spécifiquement pour cette option, nous avons une commission pédagogique « œcuménique » avec 2 représentants des professeurs d'université des collègues universitaires de santé publique (CUSP), 2 internes de santé publique (président et vice-président de l'ensemble des internes de santé publique de France (300 en formation, 2 000 en exercice), l'EHESP, et les quatre employeurs principaux que l'on présume intéressés à suivre cette option, c'est-à-dire l'État (DRH du ministère de la Santé), les collectivités territoriales, l'Assurance Maladie, et le monde hospitalier.

Pour la rentrée prévue en 2020, nous avons commencé à pratiquer la sélection des internes intéressés (5 % de la promotion actuelle, c'est-à-dire 4). Une possibilité est ouverte qu'ils puissent s'inscrire jusqu'à la fin du mois de juin. À ce jour, je n'ai pas entendu parler de grand-chose supplémentaire.

Je vous propose de me poser des questions pour préciser certains points ou me faire des commentaires.

M. PACCAUD.- Merci beaucoup pour cette présentation. Avez-vous des questions ?

Mme PLOUZENEC.- Merci pour cette présentation, Monsieur Bailly. Pourquoi n'a-t-on dans la commission pédagogique de représentants d'employeurs privés ou associatifs, voire internationaux si cela fait partie des débouchés de cette formation ?

M. BAILLY. - C'est un choix, mais il est révisable. Cela va s'apprécier aussi avec les demandes des internes, la façon dont ils voient les carrières aujourd'hui qui sont différentes d'aujourd'hui. Nous prendrons en compte cette remarque parce qu'un ou deux représentants d'un collectif des autres employeurs.

Mme PLOUZENNEC. - Comment sont-ils choisis ? J'ai vu des stages dans le document : comment sont choisis les stages ? Est-ce que vous orientez les élèves ? Ce sera en novembre, mais avez-vous une vision sur ces lieux de stage ?

M. BAILLY. - Depuis leur sélection, ces quatre internes sont en relation avec nous pour définir le plus vite possible — si possible avant le début de l'été — leur lieu de stage. Je peux déjà annoncer qu'un des lieux de stage sera auprès de la direction de l'EHESP. C'est une nouveauté qui date d'hier soir, je ne suis pas sûr que tout le monde de l'École le sache. Ce point a été fortement apprécié. Ensuite, deux autres étudiants cherchent plutôt un stage auprès des collectivités territoriales qui semblent être leur projet de carrière. Enfin, je n'ai pas de précision actuellement sur le dernier endroit, mais la possibilité est forte pour que ce soit à l'échelle directoriale de l'Assurance Maladie pour recevoir un des étudiants. Je pense que nous pouvons boucler rapidement. En termes de méthode, nous discutons sur leur projet de carrière s'il est constitué, je les aide à trouver des stages et à convaincre les « receveurs ».

Mme PLOUZENNEC. - Si le secteur privé et le secteur associatif ne sont pas représentés, ce n'est peut-être pas la peine de les mettre dans la commission pédagogique.

M. BAILLY. - C'est ce qu'il s'est dessiné. Nous sommes tous plus ou moins dans des réseaux, et une autre interne d'une autre subdivision a demandé comment faire un stage à l'international pour son quatrième semestre, et il a eu lieu grâce au réseau de l'École. Jacqueline Pommier, ancienne enseignante de l'École, a trouvé les bonnes coordonnées à lui communiquer. L'international pourrait avoir des raisons de figurer dans la commission pédagogique si cette façon de dérouler ces études de médecine et d'internat de santé publique est confirmée.

M. PACCAUD. - Avez-vous d'autres interventions ?

Mme LEFÉBURE. - Je vais faire le doublon de ce que j'ai dit sur François Petitjean pour remercier Christian Bailly pour ce projet. Cette nouvelle option paraît très simple, mais elle est extrêmement complexe du fait des interlocuteurs extérieurs mobilisés. Elle est le fruit d'un gros travail, de mise en relation et d'accords entre les différentes parties prenantes. Sans la grande connaissance de tous ces acteurs et la sagesse de Christian Bailly, nous n'aurions pas réussi. Un grand merci à M. Bailly qui fait bientôt valoir ses droits à la retraite, mais je pense qu'il sera encore avec nous au prochain Conseil des formations, nous aurons l'occasion de saluer son travail à l'École un peu plus tard.

M. PACCAUD. - Cela n'a pas l'air si simple ! Nous voyons bien qu'il a fallu travailler pour obtenir ce résultat.

À moins d'avoir un *varium* important à partager, merci à toutes et à tous d'avoir participé à cette session. J'espère que nous nous verrons la prochaine fois en face à face, cela signifiera que l'épidémie s'est tranquillisée. Avons-nous une date pour la prochaine réunion ?

Mme LEFÉBURE. - La prochaine réunion aura lieu le 1^{er} octobre. Le matin nous aurons une séance commune avec le Conseil scientifique, pour traiter notamment de l'avancement des dossiers HCÉRES.

M. PACCAUD. - Notez la date du 1^{er} octobre dans vos agendas, et à bientôt. Bon été ! Jouissez de la France puisque les politiques nationales posent des directives sur l'endroit où il faut passer ses vacances. Vous avez la chance d'habiter un pays avec tous les plaisirs possibles. À bientôt.

(La séance est levée à 13 heures 01.)