

	Procès-verbal Conseil des formations du 10 décembre 2020 (Zoom)	Référence	PV
		Révision	1
		Date d'application	5/03/2021
		Version	1

Validation

	Rédigé	Vérifié	Validé
Date	10-02-2021	17-02-2021	5-03-2021
Prénom Nom (ou nom de l'instance)	DIXIT-SA	Fred Paccaud, Manuel Coat, Alessia Lefébure	Membres du conseil des formations

PRÉSIDENCE : Fred PACCAUD

Représentante de l'État, ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
Chantal GUÉGUEN

Personnalité qualifiée

Marcel JAEGER
Fred PACCAUD

Représentante désignée par la Fédération hospitalière de France
Christiane COUDRIER

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

Franck HILTON, représentant le syndicat Force ouvrière (FO)

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

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

Nora BENAÏSSA-SCHEFFLER, représentant le Syndicat national des managers publics en santé (SMPS)

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

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

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

Pierre-Yves BROSSARD, représentant des doctorants

Membres excusés

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

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

Stéphane FILIPOVITCH, représentant les élèves fonctionnaires

Liste des procurations

Matthieu SIBÉ à **Fred PACCAUD**

Carole NOCERA-PICAND à **Fred PACCAUD**

Gérard LASFARGUES à **Chantal GUÉGUEN**

Stéphanie FROGER à **Chantal GUÉGUEN**

Noël VANDERSTOCK à **Christiane COUDRIER**

Patricia LONCLE à **Marylène PLOUZENNEC**

Frédéric BOEL à **Dominique LINGK**

Flavien POULET à **Pierre-Yves BROSSARD**

Assistaient à cette réunion

Laurent CHAMBAUD, directeur

Manuel COAT, directeur de cabinet

Alessia LEFÉBURE, directrice des Études

Franck GÉLÉBART, directeur adjoint des Études

Fanny HELLIOT, directrice des Relations internationales

Corentin NEVEU, contrôleur de gestion

Sylvie PRIOUL, responsable des affaires juridiques

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

Émilie BRAILLY, responsable adjointe, Centre d'aide et d'appui à la pédagogie (CApP)

Rémy BATAILLON, directeur du Développement et de la Formation continue (DDFC)

Françoise JABOT, directrice adjointe du département Sciences humaines et sociales (SHS)

Laurence THEAULT, directrice adjointe, direction des Relations avec les Investisseurs (DRI)

Maïwen RIDARD-CACHEUX, Ingénieure de formation à la Direction des Etudes (DE)

Corinne SALMON, Responsable Pôle orientation, conseil et validation des acquis,

Olivier GÉROLIMON, Institut du Management (IdM)

Marie-Aline BLOCH, département Sciences humaines et sociales (SHS)

Laurent MADEC, professeur affilié

Séverine DEGUEN, enseignante-chercheuse, département Méthodes quantitatives en santé publique (METIS)

Séverine OLIVIER, assistante de direction

SOMMAIRE

1. APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DE LA SEANCE DU 1 ^{ER} OCTOBRE 2020 ET DE LA SEANCE COMMUNE CF-CS DU 1 ^{ER} OCTOBRE 2020	4
2. ACTUALITES DE L'EHESP	4
3. TABLEAU DE BORD DE SUIVI DU PROJET STRATEGIQUE D'ETABLISSEMENT (PSE) 2019-2023 DE L'EHESP : FOCUS SUR LES INDICATEURS LIES A LA POLITIQUE DE FORMATION	8
4. PROJET « APPROCHE PAR COMPETENCE ET BLOCS », ETAT D'AVANCEMENT	10
5. OFFRE DE FORMATION : MISE EN PLACE DE L'APPRENTISSAGE, CREATION D'UN CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS (CFA).....	13
6. EXPERTISE INTERNATIONALE, PROJET DE CREATION DE FILIALE.....	16
7. PROPOSITIONS DE MAINTIEN DES CRITERES D'EXONERATION DANS LE CADRE DE L'APPLICATION DES DROITS D'INSCRIPTION DIFFERENCIES POUR L'ANNEE UNIVERSITAIRE 2021-2022	21
8. CREATION OU ACTUALISATION DE NOUVELLES FORMATIONS	22
9. CREATION « MINEURE DE SANTE PUBLIQUE », PROJET NIVEAU LICENCE	26

(La séance commence à 9 heures 04 sous la présidence de M. Paccaud.)

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

M. PACCAUD.- Bonjour à toutes et à tous. Je suis heureux de vous accueillir à cette séance, dont l'ordre du jour est assez conséquent.

1. Approbation des procès-verbaux de la séance du 1^{er} octobre 2020 et de la séance commune CF-CS du 1^{er} octobre 2020

◆ Procès-verbal de la séance du 1^{er} octobre 2020

☒ Le procès-verbal est approuvé à l'unanimité.

◆ Procès-verbal de la séance commune CF-CS du 1^{er} octobre 2020

☒ Le procès-verbal est approuvé à l'unanimité.

2. Actualités de l'EHESP

M. PACCAUD.- Je laisse la parole sans tarder à Laurent Chambaud, directeur de l'EHESP.

M. CHAMBAUD.- Merci, Monsieur le Président. Je vais présenter assez rapidement l'actualité relativement fournie pour respecter le temps imparti, puis passer à vos éventuelles questions.

◆ Composition et renouvellement des instances

Comme chaque année, nous accueillons au Conseil des formations (CF) de nouveaux représentants pour les étudiants et pour les doctorants : Flavien Poulet pour les étudiants (absent), et Pierre-Yves Brossard pour les doctorants (présent), bienvenue à ce dernier.

Nous avons également une évolution dans la représentation de la Fédération hospitalière de France (FHF). Jean Schmid, membre actif du CF depuis plusieurs années, va mener une mission au sein de l'École, auprès de l'Institut du Management (IdM). Il est ainsi remplacé par Laurence Jay-Passot. Elle ne pouvait pas assister à la première session, ce remplacement est intervenu il y a quelques jours, mais elle sera présente dès la prochaine réunion.

De manière générale, après une prolongation depuis plusieurs mois, nous souhaitons organiser le renouvellement de toutes les instances à la fin du premier trimestre 2021 (mars-avril) avec deux processus menés en parallèle pour le CF : un processus électoral pour les personnels et élèves fonctionnaires ; un processus de nomination pour les membres extérieurs en lien avec nos deux ministères de tutelle. La dernière réunion avec la composition actuelle se tiendra donc le 5 mars. Nous espérons fortement l'organiser en présentiel à Rennes pour marquer la fin de cette mandature.

◆ Mobilités et recrutement

Le processus de recrutement de la nouvelle directrice de la Recherche est finalisé ; le Conseil d'administration a émis un avis favorable à l'unanimité à la nomination de Sylvie Ollitrault, qui prendra ses fonctions le 1^{er} janvier 2021. En attendant, Olivier Grimaud, directeur du département Méthodes quantitatives en santé publique (METIS), a accepté d'assurer l'intérim depuis le 1^{er} octobre avec l'appui de Christophe Le Rat ; je les en remercie.

Nous avons également une évolution à la tête du département Sciences humaines et sociales (SHS) : Jean-Marie André, directeur de ce département depuis plus de 9 ans, a terminé son mandat le 30 novembre. Suite au processus d'appel à candidatures interne au département, j'ai nommé Françoise Jabot comme nouvelle directrice à compter du 1^{er} décembre.

Pour l'Institut du Management (IdM), deux recrutements ont abouti. Premièrement, Gaëlle Chesnais a pris son poste d'enseignante-experte « Finances, Performance des institutions sanitaires et pilotage des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux ». Elle remplace Elsa Boubert qui est devenue la responsable de la filière des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux (D3S) en septembre. Deuxièmement, nous sommes en train de finaliser le recrutement d'une enseignante-experte en « Finances et gestion budgétaire à l'hôpital, Pilotage de la performance des institutions sanitaires » pour remplacer Claude-Anne Doussot-Laynaud. Il s'agit de Xénia Orhan qui rejoindra l'École au 1^{er} février.

Au département Santé, Environnement, Travail et Génie sanitaire (DSET&GS), le processus de recrutement pour la direction du département s'est révélé infructueux. Nous travaillons avec l'ensemble du département pour réfléchir à deux scénarios d'évolution de ce département, une décision sera prise d'ici fin du mois, pour une mise en place au cours de l'année 2021.

◆ Suite du rapport Thiriez (réforme de la Haute Fonction publique)

Je voulais informer le CF de deux projets en cours sous l'impulsion de la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques (Amélie de Montchallin).

Concernant l'évolution des classes préparatoires intégrées (CPI), la volonté de la ministre est de fortement augmenter les capacités d'accueil dans ces CPI en mettant en place un cahier des charges, soit pour la création de nouveaux cycles préparatoires, soit pour l'augmentation des cycles actuels. La volonté de la ministre est d'ouvrir 1 000 places supplémentaires dès la rentrée 2021. Ce sera un sujet important pour notre école dans les prochaines semaines puisque notre CPI fonctionne bien, mais avec un nombre limité de places (25). Une question se pose à nous : augmentons-nous le nombre de places ? De quelle manière ? Avec quel dispositif ?

Par ailleurs, la ministre relance aussi une des suites du rapport Thiriez sur le projet de tronc commun aux écoles de service public ; nous avons déjà eu deux réunions avec la ministre. Pour l'École, cela concerne les directeurs d'hôpital (DH), nous avons encore une certaine inconnue par rapport aux D3S. Un groupe de travail inclut non seulement les écoles de la cible du rapport, mais aussi des écoles d'ingénieurs et d'autres écoles de service public. Il faudra voir comment tout cela va évoluer, mais l'idée de la ministre est de mettre en place une forme de tronc commun, dont les contours sont pour l'instant très flous, ils sont sujet à discussion entre nous et direction générale de l'Administration et de la Fonction publique (DGAFP). Cela se mettrait en complément de la formation organisée dans chaque école, mais sans augmentation de leur durée. Le temps de cette formation n'est pas encore stabilisé. En revanche, la ministre a identifié 5 thématiques communes à ces écoles qui devraient être traitées dans le cadre de ce tronc commun : les valeurs de la République et les principes de l'action publique (laïcité, neutralité du fonctionnaire), la transition écologique, la transition numérique, le rapport à la science, la lutte contre les inégalités et la pauvreté. La ministre a souhaité une forme d'axe transversal sur la dimension européenne et internationale. Dans ce cadre, elle a aussi souhaité que nous examinions la façon dont les élèves des différents corps peuvent se rencontrer (travail collectif, stage commun). Ce chantier est ouvert, et il sera important pour l'École dans les prochains mois.

◆ International

Tout d'abord, nous avons procédé à l'état des lieux de notre partenariat avec l'École de Santé publique de l'Université de Montréal (ESPUM). C'est un partenariat très important sur nombreux sujets, nous allons le conforter en renouvelant la convention. Par ailleurs, j'ai été nommé au Conseil facultaire de cette école en qualité de représentant des écoles partenaires.

Par ailleurs, depuis mars, un travail important est en œuvre à travers une *task force* Covid-19 au niveau de l'Association of Schools of Public Health in the European Region (ASPHER), j'y participe avec une vingtaine de personnes d'autres écoles européennes, je suis le seul

représentant français. Dans ce cadre, voici quelques exemples de travaux auxquels l'EHESP a pris part dans des domaines spécifiques : un glossaire de termes épidémiologiques utilisés pendant la crise, un document sur l'utilisation du masque, notamment pour les enfants, l'impact de la Covid-19 sur les enfants, les inégalités de santé dans le contexte de la Covid-19, etc. Nous finalisons un document sur l'immunité de groupe (*herd immunity*) et son utilisation dans quelques pays ; c'est intéressant par rapport à la position de la France sur le sujet. Nous travaillons actuellement sur la problématique des vaccins.

Enfin, après plusieurs difficultés liées à la crise, le projet d'appui au Centre inter-État d'Enseignement supérieur en Santé publique d'Afrique centrale (CIESPAC), situé au Congo Brazzaville, a vraiment démarré. Un premier comité de pilotage a eu lieu il y a trois semaines. Il met en route de façon très intéressante ce projet avec deux personnes recrutées par l'École maintenant sur place à Brazzaville pour le conduire, avec un appui très fort des autorités locales.

◆ Contexte Covid-19

Nous sommes en attente de ce qu'il sera annoncé ce soir par le Premier ministre, mais dans notre connaissance de la situation actuelle, nous prévoyons certaines choses pour les formations dans les prochaines semaines, notamment pour la rentrée de janvier.

Nous souhaitons accueillir les élèves fonctionnaires de manière alternée à partir de début janvier pour éviter de grands rassemblements, et pour que ces filières puissent se connaître en début d'année de formation à l'École. Nous espérons pouvoir l'organiser tout en respectant les consignes de sécurité sanitaire.

Pour les étudiants de master, nous prévoyons une reprise à compter de début février 2021. Des discussions et des négociations se sont tenues entre MESRI et la Conférence des Présidents d'Université (CPU) pour savoir si certains étudiants pourraient être accueillis avant début février.

Pour la formation continue et les étudiants de mastères spécialisés, nous démarrons la reprise dès la semaine prochaine — si possible — en respectant le protocole sanitaire et avec une vigilance très forte par rapport au nombre de personnes accueillies et aux jauges préconisées.

Par ailleurs, nous avons développé pour le compte des établissements de l'Université de Rennes (UniR) une formation pour devenir « ambassadeur (ou ambassadrice) Prévention Covid-19 ». C'est l'École qui délivre cette formation, entièrement en ligne, d'une heure. Elle a reçu le soutien d'UniR et de nombreuses autres structures, dont l'ARS Bretagne qui a souhaité nous financer pour ce projet. Dans ce cadre, près de 100 établissements en France ont demandé cette formation, nous l'offrons gratuitement pour permettre le déploiement d'ambassadrices et d'ambassadeurs dans différentes structures, dans différents dispositifs sur l'ensemble du territoire.

De la même manière, nous avons installé en lien avec UniR un conseil d'appui scientifique et sanitaire, avant l'été, pour apporter un éclairage scientifique et très opérationnel pour adapter les consignes nationales à la situation de chaque institution. Si vous le souhaitez, je vous donnerai la composition de ce conseil.

Le dernier point date d'hier soir. Suite à ce que nous avons fait au début de la crise avec la Direction générale de la Santé (DGS) en développant des vidéos à l'attention des professionnels de santé et ce que nous faisons au niveau des ambassadeurs, la DGS nous a sollicités pour coordonner la formation de futurs médiateurs dans le cadre du dispositif « Tester, Alerter, Protéger ». Nous allons nous retrouver avec une dimension plus importante puisque l'idée est de former des dizaines de milliers de personnes dans toute la France. La coordination nous a été proposée, et nous regardons comment répondre à cette sollicitation extrêmement importante dans les conditions d'incertitudes sur les premières semaines de 2021.

Nous avons une actualité extrêmement riche et complexe au sein de l'École.

M. PACCAUD.- Merci pour cet exposé très intéressant, Monsieur Chambaud. Il pourrait soulever plusieurs remarques, nous avons malheureusement le temps que pour deux questions rapides, et deux réponses encore plus rapides.

Mme SOVRANO.- Je souhaite intervenir sur la réforme de la Fonction publique avec deux questions.

Premièrement, par rapport à la mise en place d'un cahier des charges avec une augmentation des places en CPI, vous avez parlé d'une possibilité du nombre de places à la CPI de l'EHESP, cela vaut-il pour la CPI de l'EHESP ou le service peut-il être externalisé ? Le cahier des charges est-il déjà élaboré ou en cours d'élaboration ?

La seconde question porte sur le tronc commun. Vous avez dit avoir eu deux réunions : où en est la réflexion sur le tronc commun ? D'après vos propos, j'ai l'impression qu'il est très large, et que cela concerne des écoles très diversifiées. Il est peut-être plus large que ce qui figurait dans le rapport Thiriez. Comment seront associés les élèves et les organisations syndicales ? De mémoire, pour la réforme des diplômes du travail social, avaient été associés les représentants des professionnels, les organisations syndicales ainsi que les étudiants. Dans ce cadre, pour les directeurs d'hôpital, ce serait les élèves. Est-ce que des échéances ont été posées ?

M. PACCAUD.- Merci beaucoup, Madame Sovrano. Monsieur Chambaud, pouvez-vous apporter une réponse la plus courte possible ?

M. CHAMBAUD.- C'est extrêmement compliqué d'apporter une courte réponse, mais je vais m'y essayer, Alessia Lefébure apportera des éléments complémentaires si elle le souhaite.

Le cahier des charges est en cours de réalisation, l'École participe à son élaboration. La ministre aspire à une augmentation du nombre de places, mais elle ne souhaite pas que des choses qui fonctionnent soient arrêtées. Puisque notre CPI a été remarquée comme fonctionnant bien, la question est : comment faire par rapport à cette demande d'augmentation ? Comment élargir le public des personnes qui peuvent en bénéficier ? C'est probablement un des sujets majeurs parce qu'un des gros sujets qui baignent cette réforme est l'attractivité des concours des Fonctions publiques qui est en chute libre depuis plusieurs années. Le cahier des charges devrait être terminé d'ici la fin de l'année pour être proposé dès le début 2021. C'est une réponse très courte, et Alessia Lefébure pourra apporter des éléments supplémentaires.

Ensuite, concernant le tronc commun, ce sont des éléments préparatoires. La ministre a ouvert ces sujets, et c'est maintenant la DGAFP qui va les mettre en œuvre, notamment par des travaux entre nous. Dans ce contexte, nous aurons une base du tronc commun d'ici le printemps 2021 avec l'idée d'organiser une rentrée 2022 en l'intégrant aux maquettes de formation. Cela nous laisse quelques mois pour nous mettre d'accord entre nous et avec la Fonction publique sur l'architecture de ce dispositif. De la même manière, la ministre a expliqué qu'elle voulait quelque chose qui permette aux élèves fonctionnaires de se rencontrer, que l'on traite des 6 sujets transversaux qu'elle a définis, et ce sera à nous de lui présenter des propositions. La balle est dans notre camp.

M. PACCAUD.- Pouvons-nous demander à Alessia Lefébure si elle a des compléments ? Cela n'a pas l'air d'être le cas.

Mme SOVRANO.- Monsieur Chambaud, il me semble que ce serait intéressant que les élèves y soient associés, car la question du tronc commun n'est pas neutre. De plus, je formule la demande que les organisations syndicales représentatives y soient également associées, nous avons une connaissance des professions. C'est important d'y associer un maximum de participants qui ont des choses à dire sur ces questions, notamment sur ce tronc commun qui n'est pas neutre dans

le rapport Thiriez. Au regard de ce que vous nous avez dit, je pense que cette proposition serait intéressante. Merci.

M. CHAMBAUD.- C'est entendu, Madame Sovrano.

M. PACCAUD.- Merci pour ce dernier point. Après ce trop bref échange d'informations, je vous propose de passer au point suivant de l'ordre du jour.

3. Tableau de bord de suivi du Projet stratégique d'établissement (PSE) 2019-2023 de l'EHESP : focus sur les indicateurs liés à la politique de formation

M. NEVEU.- Ce tableau de bord s'inscrit dans le cadre du Projet stratégique d'Établissement (PSE). La commande du Codir a été de fournir un tableau de bord pour regarder les indicateurs (source PSE). Nous pouvions avoir une multitude d'indicateurs sur la base de ce PSE, et j'ai choisi un indicateur par chapitre du PSE. D'autres indicateurs auraient pu être mis, mais ils seront plutôt suivis au niveau local au sein des services.

Je vais présenter quelques indicateurs, non pas sur le fond, mais sur la forme, c'est-à-dire le mode de lecture. Pour le fond, je laisserai les responsables les approfondir au besoin.

Le tableau de bord est chaque fois composé de quatre éléments :

- un élément graphique pour présenter l'indicateur ;
- un rappel de l'objectif responsable ;
- les commentaires viennent expliquer l'indicateur ou apporter des éléments de compréhension avec les risques de non-respect, est-ce que l'objectif sera atteint d'ici 2023 ? Est-ce que l'on a un risque de retard ? Est-ce que l'on a des facteurs-clés de succès ? Je n'ai pas précisé la notion de risque de non-respect lié à la Covid-19, car elle peut impacter tous les indicateurs. Au lieu de l'indiquer partout, j'ai préféré le mettre nulle part ;
- la légende de la météo signifie si l'on est là où l'on voulait être à date. Par exemple, au 16 novembre, par rapport à l'objectif fixé, est-ce que l'on est bien parti ? Est-ce que l'on a pris beaucoup de retard ? Est-ce que l'on est en avance ?

Pour l'approche par compétence, les formations sont représentées dans le graphique. Lorsque l'on a plusieurs formations sur un même point, les bulles sont un peu plus importantes. Chaque couleur représente une thématique. L'idée est que chaque formation puisse activer les différents processus de référentiel (référentiel Activité, référentiel Compétences, référentiel Évaluation, référentiel Formation, et le référentiel Enregistrement pour les formations pilotées par la DDFC).

Toutes les étapes sont indiquées, et comme les formations ne commencent pas toutes à la même date, au lieu d'avoir un axe de temps un peu trop long, j'ai préféré mettre une échelle sur 10. La date début correspond au 0, et la date butoir à 10. Chacun évolue sur cet axe de temps dans ce graphique.

Ensuite, ce qui est au-dessus de la diagonale est en avance, ce qui est en dessous a pris un peu de retard, ce qui est sur la diagonale, ce sont les formations qui sont dans les temps par rapport à l'axe de temps pré-déterminé par les services.

L'idée est d'avoir un taux d'enseignants accompagnés à hauteur de 100 %. Pour l'instant, nous sommes à 40 %. Nous pourrions avoir un taux d'accompagnement sur d'autres publics, mais la problématique des indicateurs est d'avoir une information disponible et facile. Dès lors que le coût de production de l'indicateur est plus élevé que l'intérêt porté par celui-ci, nous avons préféré le laisser tomber tout en ayant en tête qu'il faut essayer de le construire pour l'avenir.

Je ne sais pas si Alessia Lefébure ou Maïwen Ridard-Cacheux interviendront.

Mme LEFÉBURE.- je propose que Monsieur Neveu présente tous les indicateurs ; nous prendrons la parole au moment des questions. Merci.

M. NEVEU.- D'autant plus que ce point sera approfondi par la suite.

Le deuxième indicateur porte sur le dispositif Formation Tout au Long de la Vie (FTLV), notamment la plateforme. Cette fois-ci, nous sommes par thématique : pour les soins primaires, nous avons atteint toutes les étapes d'avancement du processus (animation, base de données, plateforme, labellisation, exigence et déploiement dans la plateforme). L'idée est d'atteindre tous ces processus jusqu'au déploiement sur l'ensemble des thématiques (santé, environnement ; management, établissement ; veille, sécurité sanitaire ; épidémiologie ; santé publique). Ensuite, les autres indicateurs étant chiffrés, ils sont faciles à comprendre, je ne vais pas m'y attarder.

Le troisième point concerne la pédagogie active, c'est-à-dire le CApP, avec deux indicateurs :

- la frise présente les étapes d'avancement par rapport à un processus. L'idée est d'arriver à un parcours certifiant pour les enseignants avec 3 étapes : la création de l'offre de formation ; ateliers et webinaires ; accompagnement à distance. Les carrés verts sont déjà actifs, ceux en orange restent à réaliser pour avoir ce parcours certifiant pour les enseignants ;
- des indicateurs chiffrés sur le nombre de sessions de formations suivies. L'idée est d'avoir 100 % des enseignants chercheurs formés à ces nouvelles pédagogies. Aujourd'hui, un peu de moins de 60 % ont suivi au moins une formation. Dans ces 49 personnes, des enseignants peuvent avoir suivi plusieurs formations. L'idée est d'avoir au moins une formation suivie au sein du CApP.

Le troisième indicateur aborde les étudiants inscrits à l'EHESP avec l'objectif d'avoir 15 % d'étudiants internationaux dans les masters francophones (ligne rouge) et 30 % dans l'ensemble des étudiants de l'EHESP (ligne verte). En surface (bleu ciel), nous avons les inscrits internationaux dans les masters francophones, la ligne bleu foncé représente les étudiants internationaux du Master of Public Health (MPH). Au global, nous avons un peu moins de 30 % d'élèves internationaux à l'EHESP, et en peu plus de 15 % dans les masters francophones.

L'indicateur suivant porte à la fois sur formation et recherche. L'idée est d'amener au moins un partenaire dans le carré vert (partenaires stratégiques). Dans ce tableau, nous sommes sur une échelle de 5 à la fois sur l'axe Formation et sur l'axe Recherche avec différents critères :

- pour la recherche : la co-organisation de colloques, la mobilité des doctorants, les contrats de recherche, et la publication avec les partenaires ;
- pour la formation : la mobilité étudiante, la mobilité des professeurs et des personnels, les modules en commun, les diplômes.

En fonction de ces différents critères, nous pouvons positionner nos partenaires sur cette grille avec l'idée d'en emmener un ou plusieurs dans le carré vert ; ce sera un partenaire avec lequel nous travaillerons de manière assez forte.

Il s'agit d'une photo de l'année 2019, c'est-à-dire que certains partenaires avec lesquels nous travaillons pas en 2019 mais avec qui nous travaillons aujourd'hui avec eux n'apparaissent pas. L'idée est d'étudier cette cartographie en cumulé sur la durée du COP, et non pas que sur une année. En effet, on peut avoir une année blanche, notamment en recherche, lorsque l'on vient de finir des éléments de recherche avant de commencer de nouveau par la suite. C'est pourquoi l'idée est d'étudier cela sur la durée du COP.

Ensuite, nous passons à la dynamique de la vie du campus. Nous avons deux indicateurs, dont un qui évoluera rapidement :

- l'engagement étudiant élève : l'indicateur sur la valorisation de l'engagement élève n'est pas encore écrit, c'est un projet pour 2021, nous n'avons pas encore d'informations, nous avons très peu d'éléments annuels. Du côté de la valorisation étudiante, l'objectif est de 20 étudiants pour fin 2023 *versus* 5 aujourd'hui. Cet indicateur sera amené à évoluer puisque nous avons intégré aujourd'hui des questions dans le questionnaire de fin de parcours sur la dynamique

du campus. Ce sont les résultats à ces questions qui viendront formaliser la dynamique du campus plutôt que l'engagement étudiant élève ;

- le second graphique concerne la subvention de projets par thématique sur différentes années. Ce graphique ne pose pas de problème de lecture.

Toujours sur la dynamique du campus, nous avons un indicateur de suivi des Alumni au regard des inscrits à l'application LinkedIn au sein d'un seul groupe. L'idée est de recentrer les différents groupes de ce réseau social au sein d'un même groupe pour communiquer de manière plus large avec eux sur l'actualité de l'École, sur certaines offres, etc.

Le taux d'insertion est une donnée plutôt informatique, nous n'avons pas forcément la main pour le piloter. Néanmoins, nous allons changer les questionnaires d'envoi pour les répondants à ces questions afin de regarder leurs souhaits de poursuite d'études en doctorat : est-ce volontaire de ne pas prendre un poste parce que la personne a continué avec une autre formation ? Est-ce une année sabbatique ? etc. Nous allons essayer d'analyser un peu les personnes sans poste après leurs études pour avoir du qualitatif, et voir si nous pouvons les accompagner.

M. PACCAUD.- Merci pour la présentation de ce système d'indicateurs très intéressant. En l'absence de questions, nous glissons vers le point suivant.

4. Projet « Approche par compétence et blocs », état d'avancement

Mme SOVRANO.- Pour faire le lien avec l'approche par compétence, je suppose que ce sera commenté dans ce dossier.

Mme LEFÉBURE.- C'est le sujet de la présentation.

Mme SOVRANO.- J'avais besoin d'un commentaire sur le premier tableau, mais en lien avec l'approche par compétence. Merci.

Mme LEFÉBURE.- Nous n'avons pas pris le temps de faire la liaison entre les présentations. Nous vous avons présenté uniquement pour information les tableaux de bord élaborés pour le suivi en comité de direction pour trouver une façon de suivre l'avancement des objectifs fixés dans le projet stratégique d'établissement (PSE) à cinq ans. Ce sont des outils qui composent avec les données avec lesquelles nous disposons. Comme ce sont souvent des objectifs pas quantifiables, c'est difficile d'élaborer des indicateurs de suivi. Nous les avons partagés avec vous pour voir comment nous nous y prenons. Si vous avez des suggestions d'ici quelques semaines, vous pourrez toujours nous les faire parvenir.

Le premier indicateur est une façon artisanale de se rendre compte des formations passées par cette nouvelle méthode qu'expliquera Maïwen Ridard-Cacheux, et où nous en sommes dans cet objectif pluriannuel. La taille des bulles ou les couleurs ne représentent rien de scientifique, c'est juste une façon de visualiser pour voir s'il faut s'inquiéter pour certaines formations, etc. Ce sont des outils de pilotage internes. Mme Ridard-Cacheux va vous présenter de la façon la plus précise et la plus actuelle possible où nous en sommes dans le chantier le plus important : le passage de toutes nos formations à l'approche par compétence et blocs.

Mme RIDARD-CACHEUX.- Je travaille sur le déploiement de l'approche par compétence (APC), je ne suis encore jamais intervenue au niveau du CF. Je vous ai envoyé une note qui reprend les éléments autour de ce thème.

- Le déploiement de l'APC à l'EHESP

L'EHESP a décidé de proposer une formation de qualité et innovatrice, et la méthode de l'approche par compétence a été choisie en s'appuyant sur une réforme au niveau de la formation professionnelle en lien avec la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Nous avons identifié de nombreux objectifs en lien avec ce déploiement (page 10). Cette réforme concerne

actuellement 58 formations (formations statutaires, parcours de master, mastères spécialisés, diplômes d'établissement, certificats) avant d'aller vers les formations plus courtes.

La fin du déploiement est prévue pour 2023, mais c'est un projet itératif parce qu'il s'agit de l'ingénierie de formation. Nous avons donc une démarche qualité, et cela signifie que l'APC se perpétuerait sur les formations par la suite.

J'ai fait le choix de vous présenter le contexte général de l'APC, de vous expliquer où nous sommes, et de vous présenter un exemple d'une formation transformée par l'APC. Si vous voulez des détails de l'avancement de façon générale, je pourrai revenir sur un indicateur présenté par M. Neveu et vous redonner des éléments présents dans la note.

- Présentation du DE Santé publique et aménagement des territoires

Ce diplôme d'établissement (DE) a été initié depuis une recherche menée au sein de l'EHESP sur l'urbanisme favorable à la santé portée par Anne Roué Le Gall et Marie-Florence Thomas. Cette formation, en partenariat l'Institut de l'Aménagement et de l'Urbanisme de Rennes (IAUR), Université de Rennes 2, s'adresse à un double public (acteurs de la santé publique ; acteurs de l'urbanisme et de l'aménagement) pour intégrer la santé publique dans les documents d'urbanisme et d'aménagement, et pour que les acteurs de santé publique intègrent l'urbanisme.

- Calendrier de la transformation du DE SPAT à l'APC

Nous avons commencé la transformation de ce DE avec l'appel à manifestation dans le cadre de Cursus Idé@l, dispositif en lien avec UniR pour transformer les formations au niveau de cette dernière. Au printemps 2019, nous avons commencé à identifier les compétences en lien avec cette formation au cours de réunions mensuelles. À l'automne 2019, nous avons réécrit le programme de formation (référentiel de formation). Cela nous a amené, hiver 2020, à la communication et à la réalisation du premier module de cette formation. À cause du confinement lié à la crise sanitaire, nous avons dû reporter la formation à septembre, cela nous a permis de travailler les compétences en lien avec la première réalisation du module pour adapter aux personnes et ce qui a pu être dit au sein de cette formation. En octobre 2020, nous avons réalisé deux autres modules ; le DE SPAT a été réalisé dans son entièreté en 2020. Cela nous permet d'avoir un peu de recul par rapport à cette formation, et c'est pour cela que je suis permise de vous la présenter aujourd'hui. Puis, nous avons retravaillé sur l'évaluation de cette formation en concertation avec les apprenants pour savoir comment ils avaient vécu cette nouvelle formule. Pour l'instant, le déploiement est d'une durée de 20 mois, il s'agit d'un accompagnement sur le long terme avec environ 3 heures/mois d'accompagnement régulier avec des réunions et des échanges sur la manière d'améliorer la plaquette, les compétences : qu'est-ce que cela apporte ? Est-ce que l'on a bien identifié les éléments nécessaires pour les professionnels de terrain ? Puis, le temps de restructuration de la formation est dépendant des responsables de formation.

L'équipe des responsables de la formation est composée d'Anne Roué-Le Gall et de Marie-Florence Thomas (EHESP), et de Jean-Pascal Josselin (IAUR).

- Transformation des contenus du DE SPAT

Jusqu'à présent le DE SPAT était une formation en 4 modules avec des thématiques basées sur les connaissances au niveau des fondamentaux (module 1 et module 2), le 3^e module portait sur la thématique d'urbanisme et d'aménagement favorables à la santé. Elle comportait 22 jours de formation, les intervenants étaient nombreux. Elle avait déjà une démarche assez innovante avec des études sur le terrain, mais nous sommes allés un peu plus loin en créant un bloc de compétences autour de « promouvoir un urbanisme et un aménagement des territoires prenant en compte les enjeux de santé publique et environnementaux ». Ensuite, deux modules reprennent les compétences identifiées dans ce bloc :

- identifier les voies de l'intégration de la santé dans tout projet d'aménagement ou d'urbanisme en s'appuyant sur les processus de la fabrique de la ville et en maîtrisant le concept et les outils de l'urbanisme favorable à la santé (UFS) ;
- formuler des recommandations et promouvoir des actions favorables à la santé, en appliquant des référentiels d'analyse et en mobilisant les acteurs des secteurs de l'urbanisme et de l'aménagement, de la santé publique et de l'environnement.

La formation est un peu plus courte (14 jours de présence à l'EHESP), des travaux et des ressources complémentaires sont en ligne. Nous avons toujours de nombreux intervenants (internes et externes). L'évaluation passe désormais par une mise en situation professionnelle en s'appuyant sur l'équipe de terrain. Nous avons également la création d'une communauté d'apprentissage parmi les apprenants.

- Retours sur le DE SPAT version 2020

Les retours de l'équipe pédagogique sont les suivants : « *un questionnement renouvelé sur les contenus et les objectifs de la formation* », « *l'APC permet en effet d'apporter un regard neuf sur la formation en re-questionnant les objectifs de la formation [...] même si l'exercice reste un chronophage* » car cela demande une appropriation de la démarche.

Au niveau du diplôme, nous avons une reconnaissance au niveau d'UniR, et nous visons à faire reconnaître ce DE comme étant un Coursus Ide@l. Au niveau national, nous sommes entrés dans une démarche d'enregistrement au niveau du répertoire spécifique (RS) qui permettra une communication plus large au niveau du DE SPAT et l'accès aux personnes qui voudraient utiliser leur compte personnel de formation (CPF).

De plus, nous avons quelques retours des participants grâce aux évaluations menées par le service ApPI. Ces retours (page 14) mettent en avant le lien entre les connaissances et les apports pour la mise en pratique sur le terrain, sur la mise en situation professionnelle. La coordination entre ces deux éléments est mise en avant avec une cohérence entre la connaissance et l'application est développée.

- Recommandations

Les recommandations sont en lien avec la note. Cet accompagnement sur la durée demande à être adapté à chaque formation. Il est itératif : nous sommes dans une phase de déploiement, mais cela se poursuivra potentiellement par la suite une fois que les porteurs de formation et les équipes seront formés.

Nous sommes dans une démarche qualité pour mettre en cohérence l'ensemble des différents outils qui existent au sein de l'EHESP, nous travaillons avec différents services en lien avec différents projets du PSE, en l'occurrence ceux présentés par M. Neveu précédemment. La cohérence des différents contenus de formations est renforcée, et elle demande à être harmonisée au sein de l'EHESP. C'est une étape que nous travaillerons les prochains mois.

Au niveau des équipes pédagogiques, le fait de travailler en commun sur le contenu, nous voyons une appropriation du travail réalisé. Cela permet d'envisager une augmentation de la demande d'appui aux équipes pédagogiques et aux projets de formation.

Je vous remercie de m'avoir écoutée, si vous avez des questions, je suis prête à y répondre.

M. PACCAUD.- Merci infiniment. Nous avons le temps pour une ou deux questions.

Mme SOVRANO.- Je me doute qu'une présentation de ce format est très compliquée, mais je m'interroge sur la construction des compétences. Avez-vous regardé les débouchés propres à ce diplôme pour construire les compétences ? Comment avez-vous fait pour construire les compétences au regard du diplôme précédent ? Le but était de transformer le diplôme en

référentiel, mais comme les compétences sont des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être, elles sont logiquement liées à l'exercice sur le terrain : comment avez-vous intégré ce paramètre dans la construction du référentiel de compétences ? comment avez-vous réfléchi le système ?

Mme RIDARD-CACHEUX.- Comme ce DE s'appuie sur une étude préalable menée au sein de l'EHESP, en recherche, nous avons travaillé avec les enseignants-chercheurs sur ce qu'ils avaient réalisé, et ils disposent d'une équipe d'experts sur le terrain pour travailler en mode « recherche-action ». Grâce à l'IAUR, nous étions directement avec des personnes qui intervenaient dans l'aménagement. Nous avons construit cela avec des personnes professionnelles, c'est-à-dire que nous avons pensé les compétences, puis nous les avons soumises à un groupe de personnes d'un réseau de professionnels du terrain dans l'urbanisme favorable à la santé (Réseau Bretagne Urbanisme Santé, RBUS) pour avoir un retour par rapport au terrain. Nous avons aussi travaillé avec les personnes qui ont suivi la formation venant de la santé publique, et de l'urbanisme et de l'aménagement pour avoir leurs retours et savoir comment ils les mettraient en œuvre. Je suis allée dans la formation pour avoir les retours directement des apprenants, pour écouter comment ils travaillaient, comment ils intégraient les choses. Ce travail de concertation s'est déroulé avec des enseignants qui portaient ce modèle de recherche et des professionnels du terrain. C'est la spécificité de ce diplôme puisque nous avons travaillé sur une recherche forte pour définir des compétences.

M. PACCAUD.- Merci pour cette réponse très précise. Nous avons encore le temps pour une autre question ou un commentaire.

Mme LEFÉBURE.- La question de Mme Sovrano me donne l'occasion de préciser plus généralement comment nous nous y prenons. C'est effectivement le nœud de toute la méthode de l'approche, cela doit servir à être dans un mode dynamique et évolutif. Dans l'objectif dans le PSE, nous avons dit que nos formations de qualité, excellentes, devaient être au plus près de l'évolution du champ de la santé publique. Comment procédons-nous ? Cela dépend des formations :

- Mme Ridard-Cacheux vous a donné la réponse pour cette formation, on fait une recherche-action, on constate sur le terrain l'apparition de nouvelles compétences, d'un nouveau métier, etc., et on fait la formation ou on fait évoluer une formation ;
- ou bien l'on organise une enquête comme nous l'avons fait pour d'autres formations dans le champ de la santé-environnement auprès de professionnels avec des questions spécifiques sur leurs compétences au sens de la mobilisation de compétences dans l'action quotidienne de leur profession ;
- ou bien, comme cela se pratique beaucoup pour les formations managériales à l'IdM, on organise des focus groupes, on fait venir les professionnels *ad hoc*, et on questionne des formations existantes avec les retours des professionnels.

Nous utilisons différentes méthodes, mais aucune formation n'est en train de se transformer sans confrontation avec les professionnels du terrain.

M. PACCAUD.- Madame Lefébure, merci pour ces compléments.

Mme RIDARD-CACHEUX.- Lors de la présentation d'autres formations lors de cette séance, vous aurez d'autres réponses sur la construction autour des compétences, car ces formations ont été travaillées ainsi.

5. Offre de formation : mise en place de l'apprentissage, création d'un centre de formation d'apprentis (CFA)

M. BATAILLON.- Corinne Salmon et Franck Gélébart ont préparé ce projet très important de création d'un CFA au sein de l'EHESP, en lien avec l'échange que nous venons d'avoir.

- Les objectifs pour l'École

De façon évidente, ce CFA répond à cet impératif d'inscrire notre offre de formation dans la professionnalisation. C'est aussi une impulsion nationale forte, et ce sont des ressources financières qui permettent de conforter l'offre de formation, les capacités de l'École. Ensuite, c'est la possibilité de répondre à des demandes que nous ne satisfaisons pas aujourd'hui de jeunes qui souhaitent s'inscrire dans ce dispositif.

- Les bénéfices pour les étudiants

Cette diapositive présente les bénéfices pour les étudiants : une insertion professionnelle favorisée, des avantages sociaux et financiers puisque le contrat d'apprentissage ouvre des droits sociaux accrochés au contrat de travail, et une rémunération en plus d'une formation gratuite pour les étudiants.

- Les missions d'un CFA

À travers ses missions, un CFA accompagne les jeunes dans leur parcours de professionnalisation, dans leur insertion dans la vie professionnelle avec des missions en termes de mixité, d'égalité professionnelle entre hommes et femmes, de promotion de la mobilité au niveau national et international. Cette structure accompagnera ces jeunes, ce n'est pas qu'une structure administrative qui signe des contrats.

- La trajectoire du CFA

La proposition est de démarrer en 2021 de manière très opérationnelle un master (Enfance, Jeunesse, EnJeu) avec une dizaine de contrats envisageables, et probablement au moins un mastère spécialisé (Analyse et Management des établissements de santé, AMES) avec 5 ou 6 contrats, et le cas échéant le master Administration de la santé, soit entre 12 et 15 contrats. Nous prévoyons une montée en charge les années suivantes avec de nouveaux masters qui proposeront ce parcours en alternance. Nous avons une opportunité, puisque les maquettes de ces masters sont en cours de révision, cela nous permettra ce type de parcours. Nous visons une quarantaine ou une cinquantaine de contrats pour l'année 2022 et suivantes.

Dès la première année, les contrats signés compenseront le coût de création du CFA avec la constitution d'une petite équipe de deux personnes (1 cadre A, 1 catégorie C). Après un *benchmark* sur les masters et les mastères spécialisés, voici les tarifs : entre 7 500 et 8 500 € pour un master, entre 11 000 et 12 500 € pour un mastère spécialisé. Sur la base des résultats d'une discussion avec les OPérateurs de COmpétences (OPCO), la proposition d'un tarif plus précis sera décidée par le CA au printemps.

- Les étapes de la création du CFA

Après l'avis du CF aujourd'hui et une décision du CA le 17 décembre, l'ouverture du CFA est prévue début 2021 de façon à mettre en place la structure, communiquer et commencer à identifier des employeurs potentiels. Je m'arrête pour laisser du temps à vos questions.

M. PACCAUD.- Nous ouvrons la discussion sur cette nouvelle perspective.

Mme SOVRANO.- Vous êtes sur une approche par compétence pour ces formations en alternance, mais comment articulez-vous l'APC avec les différents masters proposés puisque les compétences doivent aussi prendre en compte les formations de terrain ? Ces formations sont-elles déjà construites avec un référentiel de compétences, etc. ? Au-delà des cours au CFA, comment est intégrée l'alternance dans les compétences et le référentiel de compétences ? Où en êtes-vous de ce travail d'articulation entre les deux ? Je pense que ce sont aussi des attentes des OPCO.

M. BATAILLON.- Je ne suis pas sûr d'avoir des éléments de réponse précis, c'est un chantier qui se structure progressivement. La maquette du master EnJeu est déjà construite en alternance pour accueillir des étudiants en apprentissage ; pour les autres, c'est en cours. Le mastère spécialisé AMES, déjà construit en alternance, permettrait d'accueillir des étudiants en apprentissage. Je ne sais pas si ces deux masters sont dès à présent construits ou totalement construits par bloc de compétences, peut-être qu'Alessia Lefébure ou quelqu'un d'autre pourrait répondre à cette question.

Mme SALMON.- Pour le mastère spécialisé Management en santé, nous en sommes à déposer le dossier au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Pour ce faire, le mastère a dû être décliné en domaines de compétences avec les compétences et le référentiel d'activité métier.

Puis, le master EnJeu est déjà adossé à des référentiels de compétences du secteur concerné. À raison d'une alternance de près d'une semaine de formation par mois, il est fortement ancré dans l'articulation entre les savoirs théoriques et les savoirs pratiques, et la mise en pratique entre chaque semaine de formation.

M. PACCAUD.- Merci pour cette réponse. Madame Lefébure, souhaitez-vous ajouter quelque chose ?

Mme LEFÉBURE.- Je voudrais clarifier que nous sommes à une étape intermédiaire. Mme Ridard-Cacheux vous a présenté l'ensemble du chantier qui nous permettra, d'ici deux ans au plus tard, d'avoir l'intégralité de nos formations diplômantes en mode APC et blocs : nous aurons terminé ce travail de rédaction des référentiels. C'est pour cela que nous sommes aujourd'hui plus en capacité qu'hier d'accueillir des apprentis ou plutôt de permettre à nos étudiants d'étudier en apprentissage, en modifiant ou en créant nos parcours selon l'alternance. En effet, c'est très lié à la possibilité d'avoir ces référentiels métier et compétences ; un chantier est lié à l'autre. Néanmoins, nous ne pouvons pas commencer à accueillir des étudiants avec le statut d'apprentis sans lancer la procédure de création d'un CFA d'un point de vue juridico-administratif, et pour cela, il faut une délibération du CA. En fait, nous en sommes aux premiers pas : basé sur votre avis, le CA statuera la semaine prochaine sur la création d'un CFA, et sur le nom proposé pour le CFA. Le reste est à créer, nous sommes déjà prêts pour deux formations, et nous avons intégré cet élément de l'alternance comme composante dans les groupes de travail sur les blocs. En fonction des masters et des parcours, nous déciderons au cas par cas si nous développons un parcours en alternance à côté du parcours « traditionnel » à plein temps ou si nous modifions l'ensemble de la formation pour ne l'offrir qu'en alternance.

M. PACCAUD.- Pour ma part, cette réponse est précieuse surtout par rapport à l'avis que l'on nous demande. Je vous propose de passer au vote : est-ce que le conseil des formations encourage la mise en place de l'apprentissage par la création d'un CFA ?

Mme SOVRANO.- J'aimerais poser une autre question : pour l'instant, un master et un mastère spécialisé sont concernés, mais est-ce que cela portera sur l'ensemble des formations universitaires ? À partir du moment où le CFA est ouvert, on peut y mettre l'ensemble des formations que l'on souhaite. Quel type de formations concerneront le CFA ? Une fois que j'aurai la réponse, je pourrai me prononcer sur le vote.

Mme LEFÉBURE.- Nous y mettrons toutes les formations que nous considérerons pertinentes. L'approche n'est pas restrictive. : nous créons le CFA avec le nom proposé (Management et Santé publique), nous commençons par les parcours de masters parce que c'est là que nous avons un besoin important : des candidats nous demandent cela tous les ans, et cela nous a semblé urgent de répondre à cette demande. Vous comprenez parfaitement la logique dans laquelle nous sommes : nous pourrions l'étendre à terme bien au-delà. Pour l'instant, nous n'avons pas mené ce travail de façon à avoir une approche très large.

M. PACCAUD.- C'est ce que j'avais compris, nous devons nous prononcer sur la création de ce cadre dans lequel se développera l'apprentissage et ces modalités.

☒ Avis favorable (1 abstention).

6. Expertise internationale, projet de création de filiale

Mme HELLIOT.- Bonjour à toutes et à tous. Nous allons intervenir à trois voix pour vous présenter l'état d'avancement de ce projet de filière d'expertise internationale.

- Une volonté stratégique de développer l'expertise internationale

En préambule, il est important de vous rappeler que ce projet est inscrit dans l'orientation n°3 de Projet stratégique d'établissement (PSE) ainsi que dans le Contrat d'Objectifs et de Performance (COP). Le PSE prévoit une analyse de plusieurs scénarios pour développer l'expertise internationale et pour contribuer au modèle économique de l'École. De plus, la santé est l'une des cinq grandes priorités de l'aide publique au développement, et cela se déroule dans un contexte d'augmentation significative du budget dédié.

- Une reprise des activités d'expertise

Je souhaite souligner la reprise des activités d'expertise depuis un an.

- Des travaux pour identifier la meilleure option

Dans ce cadre, nous avons réfléchi aux différentes options, et nous avons mené des travaux en saisissant l'opportunité donnée en tant qu'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) de créer des structures idoines pour valoriser nos missions, et faire connaître nos réalisations, notamment au plan international.

Pour cela, nous avons mené une étude juridique et nous avons bénéficié d'un mécénat de compétences auprès d'un cabinet d'avocats. Nous avons sollicité un rapport d'expertise sur le développement de cette capacité d'intervention dans le domaine de l'expertise internationale ; certains d'entre vous ont peut-être été sollicités. Il nous a permis de mener une cinquantaine d'entretiens, parmi lesquels une quinzaine de partenaires externes à l'École ont pu être consultés. *In fine*, nous avons réalisé une analyse des forces et des faiblesses, des opportunités, et des menaces qui figure dans le dossier de présentation.

Sylvie Prioul, chargée des affaires juridiques, va vous détailler de manière synthétique l'analyse de ces différents scénarios.

- Plusieurs scénarios

Mme PRIOUL.- Différents types de structures ont été analysés, ils constituent autant de scénarios possibles pour structurer cette activité d'expertise internationale :

- structures internes : le service interne (qui correspond à la situation actuelle) et le service d'activité industrielle et commerciale (SAIC) ont été analysés, mais ils ne sont pas retenus parce que la première correspond à la situation actuelle qui est considérée comme insatisfaisante pour les motifs évoqués ; la seconde parce que cela obligeait d'y inclure toutes les activités industrielles et commerciales de l'École, ce qui n'était pas souhaité ;
- structures externes à but non lucratif : la fondation ou l'association ne sont pas retenues pour deux raisons essentielles : elles sont peu adaptées à une action économique puisqu'elles ont un objectif de gestion désintéressé, même si elles présentent un avantage indéniable en termes d'image et de communication ;
- la structure externe à but lucratif est le scénario retenu.

- Proposition : une SASU

La société par actions simplifiée à associé unique (SASU) présente l'avantage d'un formalisme assez fort pour sa création, et d'avoir nécessairement un projet très abouti le jour où il sera présenté pour approbation aux instances. Elle permet une souplesse statutaire assez importante, c'est à l'actionnaire unique de déterminer la forme de la gouvernance de la structure. Pour créer une telle structure, l'associé unique devra apporter un capital social dont le montant reste à déterminer, et qui va constituer la limite de sa responsabilité. En effet, la responsabilité de l'actionnaire est limitée à hauteur de l'apport qu'il effectue. Ce qui est surtout important pour le projet conduit, c'est que c'est une structure dynamique qui autorise la recherche et la distribution de bénéfice, et elle est parfaitement adaptée à une action économique sur un milieu concurrentiel. C'est ce qui a conduit à retenir ce scénario de préférence aux autres scénarios présentés précédemment.

- Établir une offre de services complémentaires et en synergie

Mme THÉAULT.- Le projet reste à définir courant 2021, mais des réflexions ont déjà eu lieu sur les activités de cette filiale, sur son organisation. Nous avons organisé quelques ateliers de réflexion avec des collègues, des responsables de service en nous appuyant sur l'expérience des projets qui se sont déroulés jusqu'à présent. Les prestations qui seraient proposées dans l'expertise internationale sont de trois types :

- appui à l'aide à la décision à travers du conseil, des audits, et des études. Nous avons déjà de l'expérience en assistant le Centre inter-État d'Enseignement supérieur en Santé publique d'Afrique centrale (CIESPAC) dans l'établissement d'un plan stratégique. Nous sommes aussi sollicités pour organiser des services d'inspection ;
- appui au co-développement de formations (ingénierie de formation) qui va de l'évaluation de programmes comme à l'École Nationale de Management et de l'Administration de la Santé (ENMAS) en Algérie, l'analyse de métiers et de compétences (Vietnam, Congo), la formation de formateurs de façon récurrente, et le développement de formations à distance ;
- le 3^e type de prestation est peut-être moins en expertise, il s'agit de formations pour des publics internationaux. Par exemple, nous avons reçu plus de 150 professionnels chinois *managers* d'hôpital. Cela prend la forme de voyages d'études ou de formations courtes pour des professionnels étrangers en France ou de professionnels français qui cherchent à enrichir leur expérience de pratiques internationales.

- ... se développant à partir des activités actuelles

Une réflexion a été menée sur ce développement puisque l'École est déjà visible sur certaines activités aujourd'hui, et c'est aussi sa limite. Nous répondons à des sollicitations, mais toujours sur les mêmes domaines (management, inspection) d'où une certaine saturation de notre capacité à répondre. L'enjeu de cette filiale de répondre au mieux aux demandes, mais aussi d'étendre aux autres domaines prioritaires de l'EHESP : nous avons déjà un peu de visibilité en santé et environnement, mais nous pensons qu'il existe un potentiel fort, puis l'accompagnement de la transformation des systèmes de santé, notamment dans le domaine la protection sociale. Cette démarche conduit à réfléchir aux activités qui ne feraient pas partie de la filiale. Elle doit intervenir en cohérence avec l'École, et toutes les activités statutaires de l'École n'y figurent pas. Cela concerne les formations initiales, les formations diplômantes, les projets internationaux de formations diplômantes, les projets européens universitaires. Toutes ces activités internationales restent dans le périmètre de l'École.

- ...en se centrant sur des pays et zones géographiques ciblés

Le travail avec l'École sera important pour définir les zones géographiques, car elle a déjà certaines cibles. Pour la cohérence, il sera important que cette filiale travaille aussi sur les mêmes cibles, mais il faut savoir que nous visons principalement les pays en développement. Nos

ministères nous proposent une feuille de route, 18 pays ont été clairement ciblés, et c'est sur ces pays que les financements sont plus accessibles, ils sont donc une priorité.

Puis, en tant que filiale économique qui cherchera aussi un équilibre financier, il est évident que ces activités s'élargiront à d'autres zones géographiques, notamment sur le 3^e type de prestations où nous pourrions aller au-delà, y compris vers des zones anglophones.

- Gouvernance : contrôle et synergie.

Toutes ces réflexions de prestations, de cibles, de choix de projet se feront en lien avec l'École dans le cadre d'un système de gouvernance.

Mme HELLIOT.- Cette diapositive est un exemple de schéma représentant les grands principes de la gouvernance que nous pourrions adopter, les détails seront à définir lors de l'élaboration des statuts, travaux à mener en 2021. Dans le schéma présent, nous indiquons :

- un associé unique : l'EHESP, et le directeur qui la représentera ;
- un président : personne physique à désigner par l'École ;
- un directeur (ou une directrice) de la SASU qui définira et mettra en œuvre la politique et les orientations de la filiale.

Cela devra se faire dans un dialogue avec les instances collégiales. Nous envisageons une ou deux instances collégiales : par exemple, un comité d'examen des projets permettrait de donner un avis sur des sujets, par exemple : est-ce que ce sera l'École pilotée par la direction des Relations avec les Investisseurs (DRI) ou la filiale ? La décision pourrait être prise dans ce type d'instances. Nous pourrions également avoir un conseil de surveillance composé de personnalités qualifiées et, éventuellement, de partenaires. Les détails seront à élaborer au cours des travaux de l'année prochaine.

- Un modèle économique à définir

Mme THÉAULT.- Avant de s'engager dans la création de la filiale, il faudra établir un plan de financement pour en évaluer les frais de fonctionnement, les investissements nécessaires. Tout cela doit conduire à l'établissement du capital social nécessaire, il représentera l'investissement de l'École dans la création de la filiale. Ce travail demande une expertise importante à la fois interne et externe, notamment sur les aspects financiers, et nous ne sommes pas en mesure de donner précisément ce montant aujourd'hui, mais ce sera fait ultérieurement. Cependant, nous voulions avoir une première approche pour vous donner un ordre d'idées : le minimum serait à 300 000 €. Nous avons identifié cela à partir d'exemples externes et quelques réflexions internes. En tant que filiale, l'objectif sera d'être au minimum à l'équilibre et dégager des bénéficiaires. Pour conduire ces travaux dont je parlais à l'instant, nous prévoyons pour l'année à venir un investissement de 100 000 à 120 000 € pour travailler ces questions et le montage du dossier.

- Dossier de création pour fin 2021

Le dossier comprend un grand nombre de documents réglementaires : plan de financement sur trois ans, perspectives financières, comptes financiers de l'École sur les trois derniers exercices, l'état prévisionnel des effectifs, et sous un angle juridique un projet de statuts, un projet de convention avec la dimension de gouvernance à définir plus précisément. À tous ces documents obligatoires, s'ajoutent un plan d'affaires avec une analyse de marché, l'organisation cible, le plan marketing, etc. L'idée serait de travailler sur ces éléments pour présenter en fin d'année prochaine un dossier de création soumis à délibération puis à approbation des tutelles.

- Délibération

Mme HELLIOT.- Il est demandé au CF d'émettre un avis sur la proposition de délibération à proposer au CA : autorisation de poursuivre les travaux en vue de la création de cette filiale.

M. PACCAUD.- Merci pour ce projet passionnant et intéressant. J'ouvre la discussion.

Mme SOVRANO.- Je me suis penchée sur ce projet, je le trouve plutôt intéressant, mais je trouve que c'est un sujet de CA. Il me manque l'articulation avec les formations : en quoi les formations statutaires peuvent être un plus ? J'ai vu les personnels qui pourraient être mobilisés dans le cadre de cette structure, je vais me prononcer sans problème, mais j'aurais aimé avoir dans cette instance un focus sur l'articulation avec ce pourquoi nous sommes dans ce CF. Au regard de ce que j'ai lu, j'ai eu l'impression de faire partie du CA et de valider un projet qui représente aussi un débouché économique — je l'entends très bien — au-delà du fait que l'EHESP a une expertise qu'il faut valoriser. C'est juste un commentaire et non une question.

M. PACCAUD.- Est-ce que le commentaire de Mme Sovrano appelle néanmoins une réponse de l'équipe ?

Mme HELLIOT.- Avant de laisser Alessia Lefebure compléter, j'ai un commentaire. Bien que ce soit le projet d'une nouvelle structure, c'est la synergie qui sera nécessaire entre les activités de la filiale et les retombées pour l'École en termes de visibilité internationale et pour les apprenants. Nous pourrions « profiter » de nos Alumni sur différents plans et trouver une synergie : certains Alumni de la Fonction publique pourront être recrutés en tant qu'experts pour des projets, d'autres de masters internationaux comme prescripteurs de projets lorsqu'ils retournent dans leur pays pour travailler pour leur ministère de la santé. Autre point de synergie potentielle : les opportunités de stage (doctorat, master) sur les terrains de projets d'expertise que nous développerons. Ces exemples sont en lien avec l'activité de formation de l'École.

M. CHAMBAUD.- Premièrement, c'était important de présenter ce projet aux trois instances, car ce sujet est assez fort pour l'École, il figure dans le PSE, et c'est l'occasion de vous le présenter de façon un peu plus détaillée. Je comprends la frustration de Mme Sovrano, mais ce sujet est fondamental par rapport à ce que nous avons mis dans le PSE.

Deuxièmement, en dehors de ce qu'a dit Fanny Helliott sur les articulations, l'impact est non négligeable sur l'activité de l'École. Le fait que cette filiale nous permettra d'organiser l'expertise et la coopération internationale, cela offrira la possibilité à l'École de se recentrer sur les activités de formation et de recherche dans les activités internationales. Ainsi, nous développerons d'autres choses qui figurent dans le PSE sur l'activité internationale : internationalisation des campus, capacité à développer une attractivité dans ce domaine que ce soit pour les formations professionnelles ou les formations académiques. Ce sujet a malgré tout un impact sur les formations, et j'espère qu'il sera positif pour l'École afin de développer nos activités avec deux bras plutôt qu'un.

M. PACCAUD.- Merci pour ce point de vue très clair. Avez-vous d'autres réactions ?

Mme SOVRANO.- Je suppose que nous allons suivre le projet au fur et à mesure de son élaboration, de sa construction et de sa mise en place, et nous pourrions alors voir ces liens et ces articulations avec les formations : en quoi est-ce une plus-value pour l'ensemble des formations, des étudiants, des élèves, etc. ? Réciproquement, peuvent-ils être une plus-value dans le cadre de ce projet ? En tout cas, je ne remets pas en cause le projet, le document envoyé est très clair, je comprends sans souci ce que vous avez dit.

M. PACCAUD.- J'ai bien compris qu'il s'agit de l'expertise au niveau international, mais je n'ai pas saisi pourquoi cela ne couvrait pas les activités nationales, françaises.

Mme LEFÉBURE.- Laurent Chambaud va y répondre parce que nous avons eu de grands débats sur la question en interne.

M. CHAMBAUD.- Le sujet a été souvent ouvert, un élément de réponse figure dans le programme du CF d'aujourd'hui. Pour toutes les activités de formation continue, nous sommes en train de

travailler sur la mise en place d'un CFA pour une activité de formation (formation continue ou formation tout au long de la vie, FTLV) au niveau de l'École. En soi, c'est déjà un projet pour l'École. Sur l'activité internationale, nous avons des partenaires très différents, relativement bien ciblés, mais qui peuvent aussi s'ouvrir à d'autres financeurs bilatéraux ou multilatéraux. J'ai souhaité que nous avancions déjà sur cette capacité de développer une structure dédiée à l'expertise et à la coopération internationale.

Nous verrons ce qu'il faut faire au niveau national, mais cela aurait été très difficile de le mener les deux de front : avoir une structure présente à la fois sur l'expertise et la coopération internationale et sur-le-champ en plein bouleversement de la formation au niveau national.

M. PACCAUD.- Cet argument est très clair.

Mme COUDRIER.- J'ai deux interrogations. La première est plutôt technique : comment avez-vous identifié les procédures pour sélectionner des experts externes ? Est-ce que cela a déjà fait l'objet d'une réflexion ? Deuxièmement, sachant que l'on a toujours une fragilité dans une école comme l'EHESP, comment la filiale internationale s'articulera avec le maintien des forces vives pour toutes les actions internes ? N'y a-t-il pas le risque d'une trop grande dispersion des activités qui impacterait les formations ou les missions internes classiques de l'École ? Ce sont mes deux interrogations, mais je trouve le projet extrêmement intéressant.

Mme HELLIOT.- Je vais commencer à répondre, d'autres pourront compléter s'ils le souhaitent.

Premièrement, nous avons commencé à réfléchir en partie conjointement avec la direction de la Formation continue sur le moyen de créer un réseau d'experts externes. Nous avons besoin de travailler sur l'identification de ces experts, leur « sélection », leur formation et probablement sur leur fidélisation. Cela fait beaucoup de choses, nous avons commencé à rédiger des propositions, nous avons des choses en tête, mais il faut les travailler dans les prochains mois. Nous n'avons pas de procédure écrite à ce stade, mais il est certain que nous souhaitons nous acheminer vers une sorte de processus de certification en proposant aux experts externes une formation au sein de l'École pour garantir la qualité de leurs interventions, leur application de l'approche par compétence (APC), très importante et développée au sein de l'École. Nous pourrions les former également à travailler avec des bailleurs de fonds internationaux pour répondre à leurs exigences, cela nécessite des compétences spécifiques, et à la capacité à évoluer potentiellement dans un milieu interculturel, c'est-à-dire être capable de communiquer et de dispenser des formations dans un milieu culturel potentiellement très différent du nôtre. Cela représente un certain nombre de compétences à développer pour lesquelles nous souhaitons nous assurer que les experts pourront répondre à ces exigences.

Au sein de l'École, nous avons déjà un réseau de 10 professeurs affiliés, et les enseignants-chercheurs, passés à l'École puis retournés en établissement, qui ont pour certains déjà contribué à des projets de coopération internationale, seront des forces vives que nous serons amenés à solliciter. Néanmoins, il faudra aller au-delà, et recruter et chercher plus largement.

Pour répondre à votre question sur le maintien des forces vives internes, c'est une des raisons pour laquelle nous allons vers ce projet de filiale. Tant pour les experts qui sont des enseignants de l'École que pour l'équipe de la DRI, nous ne pouvons pas faire plus que cela en termes de gestion de projet. Cela peut être un à deux projets par an selon leur taille. C'est pour cela que nous comptons sur la filiale pour recruter du personnel dédié pour la gestion et le développement des projets, ainsi que des experts afin que ces projets « n'impactent » pas davantage qu'aujourd'hui la charge de travail de nos enseignants, de nos enseignants-chercheurs et de nos experts.

M. BATAILLON.- J'ai un élément de réponse complémentaire. Votre question renvoie aux chantiers mis en avant par Laurent Chambaud, à savoir l'évolution, la transformation de notre

activité de formation professionnelle. Nous avons besoin de conforter l'attractivité de l'École pour ces experts, pour des intervenants, pour des professeurs affiliés. Ce projet de filiale y contribue, et c'est dans cette perspective que nous développerons notre capacité. La question d'une éventuelle concurrence ou distorsion ne se pose pas du tout. Nous allons de l'avant, et nous développerons ces réseaux d'intervenants comme Fanny Héliot l'a souligné avec tout un processus qualité d'accompagnement, de formation, de fidélisation.

M. PACCAUD.- Merci beaucoup pour ce complément. Je vous propose de passer maintenant au vote. J'imagine que la formulation de la question est : le CF encourage-t-il ces travaux en rapport avec le projet de création de filiale pour couvrir les activités d'expertise internationale ?

☒ Avis favorable. (1 abstention).

M. PACCAUD.- Nous nous réjouissons de l'avancée de ces activités, ce projet passera probablement fin 2021 devant le CF dans le cadre de la présentation générale du programme.

(La séance, suspendue à 11 heures 03, est reprise à 11 heures 10.)

7. Propositions de maintien des critères d'exonération dans le cadre de l'application des droits d'inscription différenciés pour l'année universitaire 2021-2022

Mme HELLIOT.- Nous souhaitons vous présenter la poursuite des critères d'exonération proposés au printemps dernier dans le cadre de la mise en place des droits différenciés pour les étudiants non communautaires.

Tout d'abord, je vous propose de faire un bilan rapide de cette mise en place. Le contexte était particulier puisque nous étions en pleine crise de la Covid-19. Le CA a voté au printemps dernier la mise en place des droits différenciés, et nous avons eu au final 9 étudiants extra-communautaires partiellement exonérés, c'est-à-dire qu'ils se sont vu appliquer le tarif européen (243 €). L'aide de l'École s'est élevée à un peu de plus de 31 000 €.

Les Conseils doivent se prononcer là les critères mis en place et que nous proposons de renouveler. C'est un enjeu de communication vis-à-vis des étudiants qui vont commencer à postuler à nos formations à partir de l'année prochaine pour la rentrée de 2021.

La partie gauche correspond à des critères hors plafond, celle de droite présente les critères (à valider par les Conseils) qui relèvent de la politique d'établissement, ils ne doivent pas dépasser 10 % du nombre total d'étudiants.

Du côté du hors plafond, nous avons : les étudiants déjà boursiers du gouvernement français, les étudiants exonérés dans le cadre de la stratégie internationale de l'École (deux partenariats), les masters internationaux (programmes européens qui relèvent du master Erasmus Mundus), et les formations internationales auxquelles s'applique un tarif spécifique.

Nous allons nous intéresser aux 10 %, c'est-à-dire aux critères que nous souhaitons appliquer pour exonérer les étudiants non communautaires. En principe, ils doivent payer 3 770 € pour un niveau master, le doctorat n'est pas concerné. Dans les critères qui relèvent de la politique de coopération internationale et de solidarité de l'École, nous trouvons :

- la liste de la Banque mondiale des pays à faibles revenus ;
- les priorités de l'Agence française de Développement (AFD) en lien avec le projet de filiale ;
- les pays de l'espace francophone tels que définis dans l'article du Code de l'éducation ;
- les étudiants boursiers Open Society Foundations (OSF) dans le cadre de la convention que l'École a avec cette fondation privée ;
- les étudiants qui sont déjà exonérés, c'est-à-dire que ceux qui sont déjà exonérés pour 2020-2021 parce qu'ils sont en M1 chez nous ou dans un autre établissement, et qu'ils ne paient pas

les droits différenciés, nous n'allons pas les leur appliquer pour le M2, ils peuvent poursuivre leur cycle au même tarif.

- une possibilité d'exonération individuelle sur critères sociaux.

Pour l'ensemble de ces critères, nous considérons qu'il faut que les étudiants en fassent la demande. Si nous validons cette proposition, nous pourrions la publier, et nous communiquerons aux étudiants les critères sur lesquels ils peuvent demander une exonération.

Pour rappel, avec l'OSF, fondation de George Soros, une dizaine d'étudiants ont déjà été bénéficiaires de bourse pour la poursuite de leurs études dans différents masters de l'École, et pour frais de vie.

M. PACCAUD.- Merci beaucoup. Souhaitez-vous poser des questions ? (*Non.*) En l'absence de remarques, nous passons à l'avis.

☒ Avis favorable. (unanimité).

8. Création ou actualisation de nouvelles formations

- ◆ « Les 100 heures de l'achat en santé », nouvelle version du certificat

M. GÉROLIMON.- Bonjour à toutes et à tous. Merci de m'accueillir. Olivier Gérolimon, enseignant à l'Institut du Management (IdM), chargé des ressources matérielles et du pilotage des opérations. Je vous présente la mise à jour du certificat sur les 100 heures de l'achat en santé, formation qui sera déployée en 2021.

- Contexte

Au niveau du contexte, je rappelle les transformations en cours sur les fonctions stratégiques et supports de nos établissements au sein des groupements hospitaliers de territoires (GHT) depuis le début de l'année 2018. À ce titre, parmi les fonctions mutualisées, nous avons la fonction Achat, la fonction Formation Continue ou DIM, et la convergence progressive des marchés publics à horizon de 2022. Pour cela, il faut donc accompagner et capitaliser sur les compétences professionnelles pour aboutir à une politique d'achats commune au sein de nos 135 GHT. Ce partage des expertises a déjà été mis en œuvre à l'occasion des schémas de mobilité déployés par les GHT dès 2017, mais l'EHESP se propose de poursuivre et d'accompagner cette démarche en se positionnant en soutien à l'application du programme PHARE initié en 2011 et qui se prolonge sur la performance hospitalière pour des achats responsables.

Ainsi, nous donnons une suite favorable aux actions initiées *via* une convention signée entre les opérateurs nationaux d'achats (UNIHA, UGAP, RESAH, UNICANCER) en décembre 2018. Puis, nous apporterons une réponse positive et complète aux observations inscrites dans le rapport parlementaire sur la politique d'achats dans les hôpitaux parue en décembre 2019.

- Objectifs

À titre institutionnel, nous positionnons l'EHESP comme opérateur central dans les formations continues dédiées au thème de l'achat. Nous faisons une prolongation du certificat 100 heures de l'achat qui avait très bien fonctionné pour la période 2015-2019. Il avait surtout une base sécurité et performance de l'achat dans une institution, dans un établissement. Nous conservons cette dimension, mais nous lui ajoutons une dimension géographique, une dimension de population, une dimension « territoire », et temporelle à l'horizon de 2022.

Pour l'approche méthodologique, nous faisons cela en identifiant aussi bien du côté employeur que du côté de la personne inscrite à la formation les compétences acquises, à développer pour être le plus à l'aise dans la mission et dans les activités.

- Publics

Le public ciblé vise les personnes en responsabilités, c'est-à-dire directrices/directeurs Achats dans les GHT, référents Achats dans les établissements des GHT, et responsables d'une filière, d'un domaine ou d'un segment d'achat. Sur l'hypothèse de 3 à 5 professionnels par GHT, nous avons un potentiel de personnes intéressées par cette formation à hauteur de 500 personnes.

J'ai également fait cette présentation lors du conseil pédagogique il y a 15 jours. Le parcours est composé de 5 modules thématiques de 3 jours déployés de mars à juillet 2021.

Une note de présentation a été jointe en annexe du dossier. Je vous remercie pour ce premier temps d'écoute, et je suis à votre disposition pour vous apporter des éclairages dans les prochaines minutes ou ultérieurement.

M. PACCAUD.- Avez-vous des questions ?

Mme LEFÉBURE.- Ces trois formations ont comme fil conducteur le fait qu'elles sont portées par la direction de la Formation continue. Les deux premières sont juste pour information parce qu'elles se basent sur un socle existant, alors que la troisième est une nouveauté. Je remercie Olivier Gérolimon, arrivé à l'École depuis plus d'un an, pour ce travail formidable de refonte et de modernisation — au sens bon du terme — de cette formation qui porte sur un sujet très important. Nous en avons besoin, nous sommes très fiers de cette présentation, même si c'est juste pour information.

M. PACCAUD.- Je vous remercie d'avoir déroulé cette présentation rapidement et de façon très compréhensive.

- ◆ « [Coordination territoriale des dispositifs d'appui à la coordination des parcours](#) », évolution du diplôme d'établissement

Mme BLOCH.- L'EHESP a créé en 2016 le diplôme d'établissement Pilotage territorial pour l'accompagnement des situations complexes avec la vocation à former essentiellement ce que l'on appelle des pilotes MAIA, c'est-à-dire des professionnels dans le champ des personnes âgées pour leur prise de poste et avec des modules complémentaires de gestion de projet et de conduite du changement. Du fait de l'évolution des besoins de la réglementation, notamment de la loi de 2019 sur l'organisation et la transformation du système de santé, les fonctions s'élargissent avec un champ qui devient tout âge, toute pathologie, c'est-à-dire polyvalent. Ces professionnels sont impliqués dans des situations complexes (jeunesse, précarité, santé mentale, maladies chroniques, etc.).

L'autre évolution provient de la fusion d'équipe. La loi a vocation à simplifier le paysage assez compliqué avec une fusion d'équipes, et nous nous retrouvons avec des personnes en charge de grosses équipes (30 à 50 personnes) avec beaucoup de coordonnateurs, et il faut manager ces équipes. Du fait des évolutions dans le champ des soins primaires, une articulation est organisée, notamment avec les communautés professionnelles territoriales de santé.

L'objectif est d'accompagner les responsables de ces dispositifs d'appui à la coordination dans leur prise de poste, soit 300 à 400 personnes — nous attendons environ 150 dispositifs d'appui à la coordination au niveau national avec 2 ou 3 personnes par dispositif —, pour leur permettre de contribuer à la mise en place de la coordination territoriale, c'est-à-dire une action au niveau institutionnel, et un *management* de ces équipes de coordination clinique ou individuelle.

La transformation de ce diplôme qui reprendra beaucoup d'enseignements dispensés dans le cadre du DE Pilotage territorial se déroulera avec :

- Module 1 : un auto-positionnement. C'est une méthode pour que les personnes puissent auto-évaluer leurs compétences en amont et à la fin de ce cursus ;
- Module 2 : approche parcours et son environnement institutionnel, et nous expliquons comment cela se décline dans des actions de pilotage territorial, de conduite de projet de

territoire, de meilleure connaissance des acteurs des champs sanitaires, médico-sociaux et sociaux ;

- Module 3 : les professionnels de l'approche Parcours, notamment les coordonnateurs et leurs outils,
- Module 4 : un diagnostic territorial à organiser avec une observation du territoire.

Comme nous travaillons sur cette évolution du diplôme, cela peut paraître déséquilibré entre la prise de poste et le dernier module :

- Module 5 : intelligence collective.

En fait, nous allons rééquilibrer les choses : une partie du module 4 basculera avec l'intelligence collective pour que ce soit à peu près équilibré avec 6 ou 7 jours pour cette prise de poste, et autant pour la deuxième partie, chaque partie correspondant à un certificat.

Au niveau des échéances, le démarrage est programmé en avril 2021 avec plusieurs promotions. En termes de modalités pédagogiques, on aura à la fois du présentiel et du distanciel avec beaucoup d'*e-learning* avec des vidéos et des webinaires où nous inviterons des professionnels à faire des retours d'expériences et des représentants d'usagers puisqu'il est de plus en plus important de prendre en compte les personnes que ce soit au niveau de l'accompagnement individuel, mais aussi dans les représentations dans les territoires.

Je suis à votre disposition à vos questions.

M. PACCAUD.- Merci beaucoup. Avez-vous des questions ?

Mme BLOCH.- Je salue Marylène Plouzennec qui est dans l'assistance, elle travaille avec moi sur ce projet, ainsi que Gérard Mick (président de la Fédération nationale d'appui à la coordination des parcours de santé) qui travaille de manière acharnée à la préparation de cette nouvelle formation.

Mme SOVRANO.- Vous avez parlé de certificat pour chaque module, est-ce que ce sera toujours un diplôme établissement après cette refonte ?

Mme BLOCH.- Les personnes auront la possibilité de suivre la première partie et d'obtenir un certificat. Si elles suivent la seconde partie en plus des modalités d'évaluation, cela leur permettrait d'avoir un DE.

De Nora Benaissa-Scheffler : « *Peut-on savoir combien de temps dure la formation ?* »

Mme BLOCH.- L'idée est que la formation s'étale sur un an, mais les parties en présentiel dureraient 6 à 7 jours, et il faut s'attendre aussi à 6 à 7 jours pour les temps en distanciel (consultation de ressources, de quizz, et de webinaires, etc.).

Mme SOVRANO.- Combien avez-vous formé de personnes avec l'ancien diplôme ?

Mme BLOCH.- Nous avons regardé les comptes avec Mme Plouzennec hier : nous avons formé en prise de poste 453 personnes. Pour le DE complet qui a fonctionné pendant 5 ans, environ 65 personnes ont validé le diplôme. De plus, une dizaine de personnes ont suivi une bonne partie de la formation, mais elles ne sont pas allées jusqu'aux épreuves de validation.

- ◆ « [Piloter un projet de service d'un service de santé travail \(SST\) sur un territoire](#) », création diplôme d'établissement

M. MADEC.- Tout d'abord, merci de me donner l'occasion de vous proposer la création de ce diplôme d'établissement. Ce projet entre dans le cadre d'un partenariat entre trois établissements : l'EHESP, l'Université Sorbonne Paris Nord (USPN) et AFOMETRA. Ce dernier

acteur est central dans la formation professionnelle de la santé au travail, il réalise près de 25 % du chiffre d'affaires de la formation des services de santé au travail inter-entreprises.

- Contexte

Toute entreprise du secteur privé qui emploie des salariés se doit d'adhérer à un service de santé au travail inter-entreprises (SSTi), excepté les entreprises de plus de 500 salariés qui ont la possibilité par le Code du travail de constituer un service de santé autonome. Ces SSTi représentent 1,5 million d'entreprises et 15 millions de salariés, dont beaucoup de TPE et de PME. Au sein de ces services, d'après le Code du travail (L. 4622-16), le directeur met en œuvre un projet de service qui définit la priorité d'action du service. Ce projet de service est intégré au contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM), co-signé par la Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT) et après avis du Comité régional de Prévention des Risques professionnels (CRPRP), et de l'Agence régionale de Santé (ARS).

Pour votre information, j'ai extrait deux recommandations issues de deux rapports distincts : l'un provenant de l'Inspection générale des Affaires sociales (IGAS) et l'autre porté par la députée Charlotte Lecocq, députée qui devait proposer d'ici la fin de l'année 2020 un projet de loi visant à une réforme du domaine de la santé au travail. Les négociations en cours entre les partenaires sociaux n'aboutissaient pas, mais un accord national interprofessionnel a été signé cette nuit *a priori* sur la santé au travail et sa gouvernance. La recommandation n°25 du rapport de l'IGAS consistait à assortir le recrutement des directeurs des services de santé au travail d'une formation spécifique. En fait, les directeurs recrutés par les services sont issus de profils très variés (ingénieurs, médecins, DRH, responsables d'association, personnes qui proviennent de l'Assurance Maladie), mais dans la plupart des cas, ils ne possèdent pas les compétences spécifiques à l'exercice de leur métier du point de vue des enjeux de santé. On est face à une méconnaissance assez importante des enjeux de santé, et de toutes les autres particularités des services de santé au travail, c'est-à-dire la difficulté à gérer un contexte associatif, le pilotage d'un système paritaire, les spécificités de gestion d'acteurs, en particulier du corps médical, la contractualisation des acteurs institutionnels. Cet ensemble de compétences n'est pas forcément du fait de leur poste précédent. D'un autre côté, la recommandation n°5 du rapport Lecocq propose de mieux articuler le domaine de la santé au travail et de la santé publique. Cela peut s'entendre à la fois au niveau de la gouvernance que des périmètres d'action et que des méthodologies utilisées.

Au vu de tous ces éléments, une réflexion s'est mise en place et elle s'est progressivement développée depuis près de deux ans, directement avec la profession, en particulier autour des 23 directeurs de service de santé au travail inter-entreprises en poste qui sont également membres du conseil d'administration d'AFOMETRA. À travers la mise en œuvre effective de l'approche par compétence, cela nous a conduit à l'identification de trois compétences spécifiques, puis à leur validation par la profession :

- défendre une politique de promotion et de préservation de la santé au travail d'une population de salariés (approche populationnelle de la santé) auprès des adhérents de ces services ;
- piloter un service de santé au travail inter-entreprises au regard des spécificités de ces structures, service qui — depuis cette nuit — devrait s'appeler désormais : service de prévention de santé au travail inter-entreprises ;
- animer une politique territoriale de santé au travail avec toutes les notions de diagnostic territorial, de mise en place d'actions partenariales, d'articulation d'actions de santé au travail avec des programmes de santé de façon plus générale.

Concrètement les modules de formation envisagés relatifs à ces trois compétences à peu près à un volume présentiel d'une centaine d'heures, réparties tout au long de l'année, idéalement de

janvier à juillet, selon les modalités classiques (exposés, analyses de cas pratiques, approches réflexives, etc.).

La première session est envisagée au premier trimestre 2021 du fait d'un public déjà ciblé : nous aurions majoritairement dans la première promotion des directeurs de SSTI déjà en poste ou ayant ce projet, et des directeurs opérationnels au sein de ces services.

Le contenu de la formation devrait intéresser d'autres publics par rapport à ces trois compétences : directeurs de service autonome, médecins inspecteurs du travail, responsables de pôle T de la DIRECCTE, ingénieurs-conseils de la CARSAT et des publics directement issus de la formation initiale. Pour valider le diplôme, la condition est une réalisation d'une mission professionnelle dans un service de santé au travail, et conduisant à la production d'une thèse professionnelle.

Je vous remercie pour votre écoute, s'il reste quelques secondes, je suis à votre disposition ?

De Franck Gélébart : « Bravo à Laurent Madec pour son travail, réalisé en un temps assez court. Beau projet avec un potentiel important sur une problématique centrale. »

M. PACCAUD.- Merci beaucoup. Nous avons un peu de temps pour une discussion autour de la création de ce diplôme d'établissement avant de voter. Avez-vous des questions ? (*Non.*)

☒ Avis favorable (unanimité).

9. Création « mineure de santé publique », projet niveau licence

Mme DEGUEN.- Merci de m'offrir cette opportunité de vous présenter la réflexion que nous avons engagée autour de ce projet. J'ai essayé de rassembler quelques idées, mais ce projet en cours d'élaboration, les réflexions engagées début 2020 se poursuivent autour de trois constats qui vont permettre de structurer le contexte dans lequel ce projet pourrait évoluer.

Le premier constat est une absence de formation à la santé publique au niveau licence. Comme il n'existe pas d'enseignement en santé publique réellement dédié à la santé publique, lorsque nos élèves arrivent en master (M1), ils sont confrontés à une absence de culture générale en santé publique. Cela conduit certains masters à proposer des mises à niveau en santé publique, une introduction approfondie à la santé publique au moment des fondamentaux du M1. Puis, cela pose question dans la mesure où, en sortant de licence, les étudiants qui s'inscriraient dans un master dont la spécialité n'a pas forcément vocation à développer ces éléments de santé publique, comme les psychologues, n'auront pas ni enseignement à la santé publique, ni introduction à la santé publique (principaux déterminants de la santé, système de santé, principaux éléments de définition, etc.). Certains étudiants sortent de l'Université avec une profession en lien avec les professionnels de santé sans avoir eu d'enseignement à proprement parler à la santé publique. Ce premier constat concerne un enseignement à la santé publique au niveau de la licence.

Le deuxième constat est apparu avec la crise sanitaire actuelle : elle a permis de révéler, d'amplifier ce besoin de formation en santé publique. Par exemple, au niveau du département METIS auquel j'appartiens, nous avons élaboré un glossaire qui reprend les notions basiques d'épidémiologie avec des illustrations sur la Covid-19 pour apporter ces éléments de méthodologie afin de permettre à bon nombre d'entre nous de mieux comprendre l'évolution des indicateurs actuels qui sont cités pour montrer l'évolution de la Covid-19 en ce moment. C'est vrai que la crise apparaît comme un amplificateur de ce besoin de formation.

Le troisième constat est en lien avec la parution du décret (mai 2020) sur une expérimentation en licence Sciences pour la santé des différentes formations paramédicales. Aujourd'hui, nous sommes en discussion avec l'Université de Rennes 1 et celle de Rennes 2, ainsi que différents

instituts qui forment des publics apprenants paramédicaux par rapport à ce besoin de formations en santé publique avec l'objectif de promouvoir l'exercice pluri-professionnel coordonné.

Avec ces trois éléments de contexte, nous avons imaginé ce projet de mineure en santé publique avec plusieurs objectifs. J'ai eu hier une réflexion avec Cursus Ide@l et avec Maiwen Ridard-Cacheux, sur la manière convertir ce projet de mineure en blocs de compétences. Les objectifs présentés sur cette diapositive n'ont pas vocation à être exhaustifs puisque c'est un projet sur lequel nous sommes en train de réfléchir :

- connaître et situer les contours de la santé publique, notamment être en capacité d'identifier les principaux déterminants de la santé, les acteurs principaux de la santé publique, les éléments principaux de notre système de santé, les disciplines impliquées dans la santé publique, etc. ;
- identifier, comprendre et analyser les différents problèmes de santé sur une population en mobilisant les disciplines ressources nécessaires ;
- rechercher les informations et les sources d'informations pertinentes pour répondre, tout ou partie, à un problème de santé.

Ces objectifs s'inscrivent dans un objectif général de promouvoir, protéger et améliorer la santé de la population.

De Christine Sovrano : « Vu les réformes successives de la santé au travail et l'éloignement progressif de cette dernière des salariés, oui il faut au moins une formation pour le maintien d'un minimum de garanties. »

Un schéma résume les différentes idées issues de discussions avec des collègues, aussi bien au sein de l'EHESP qu'à l'extérieur (Université de Rennes 1 et Université de Rennes 2). L'idée de ce projet de mineure en santé publique est de regarder comment valoriser l'ensemble des ressources pédagogiques développées par le passé par l'École : MOOC, webinaires en lien avec des sujets qui a trait à la santé publique, ouvrages rédigés ou en cours d'écriture par des collègues. Nous pourrions ainsi cartographier ces ressources, de dresser une espèce de colonne vertébrale de ce projet, et essayer d'utiliser ces ressources pour la colonne vertébrale de cette mineure de santé publique pour identifier potentiellement les mises à jour nécessaires, les manques, et ce qu'il reste à développer. Une fois que nous aurons réalisé cela, cette mineure aura pour vocation d'être dispensée en mode hybride comme la précédente présentation avec des ressources en ligne et du présentiel fédéré autour d'échanges, de discussions, de tables rondes, de jeux de rôle, toujours dans l'idée de favoriser et promouvoir l'exercice pluri-professionnel coordonné (centre de la diapositive).

J'ai parlé de deux blocs de compétences en L2 et en L3, mais il s'agit plutôt de « méga blocs » ou de « méta blocs » de compétences puisque l'idée serait de dispenser cette mineure de santé publique en deux volets :

- un volet en L2 comme introduction à la santé publique pour approcher les déterminants (ce que recouvrent les inégalités sociales de santé, comment définir la santé selon les définitions de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) ?) Cela permettrait de donner une culture générale à l'ensemble des étudiants intéressés de près ou de loin par la santé ;
- un volet en L3, nous pourrions proposer un enseignement en santé publique plus approfondi pour préparer les étudiants qui se destineraient à entrer dans un master (master mention Santé publique, master Santé Environnement, master Sciences de l'eau, etc.) qui nécessite un niveau de base en santé publique.

Nous avons aussi l'idée de motiver quelques étudiants qui, par méconnaissance, de ce que recouvrent les différents aspects de la santé publique pourraient au premier abord ne pas être attirés par un master de santé publique. L'idée est de proposer en L2 des aspects introductifs à

la santé publique pour donner une culture générale, puis un niveau d'approfondissement avec davantage d'heures en L3 aux étudiants intéressés par la santé publique ou qui souhaiteraient découvrir ce modèle. Cela leur permettrait de passer cette étape de la L3 vers un M1 connecté de près ou de loin à la santé publique.

L'idée de positionner un premier niveau de ces aspects de santé publique au niveau de la L2. C'est ce que l'on appelait anciennement PACES, et qui s'appelle depuis septembre le L.AS et le PASS. Certains étudiants ont motivé après le bac à s'inscrire un cursus dans lequel ils souhaitaient prendre l'option Santé. Or, certains ne se retrouvent pas dans cet enseignement, mais ils gardent cette appétence pour la santé. En proposant en L2 puis en L3 des éléments autour de la santé publique, c'est une façon de proposer à ces étudiants de L1 de poursuivre dans un cursus dans lequel ils pourraient continuer à retrouver des éléments en santé publique.

Le public visé est celui du niveau licence. La réflexion se déroule aussi avec les universités de Rennes 1 et de Rennes 2, nous engageons une vraie réflexion à partir de janvier 2021 avec les collègues autour du décret mentionné en introduction par rapport à la licence Sciences pour la santé. Grâce au Répertoire national des Certifications professionnelles (RNCP), j'ai déjà identifié différents blocs de compétences dans lesquels nous pourrions faire entrer tout ou partie de certains aspects de cette mineure en santé publique.

Quelles sont les prochaines étapes ? Tout est à construire. Ce projet de mineure en santé publique vient d'être déposé à l'appel Covid Cursus Ide@I, et nous avons échangé avec une des responsables de cet appel à projets. Avec Maiwen Ridard-Cacheux, nous avons échangé autour de ce projet qui a été accueilli favorablement par Cursus Ide@I, il pourrait même être proposé à la manifestation d'intérêt de Cursus Ide@I. Cette première étape va nous plonger dans la déclinaison et cette réflexion sur la manière de décliner les objectifs en blocs de compétences qui sont aussi à décliner en différentes capacités. Ce travail ne peut pas être réalisé avant que nous ayons identifié les objectifs exprimés à partir des échanges avec les collègues des universités. En effet, l'idée est de co-construire cette mineure en santé publique pour que les collègues des universités s'y retrouvent par rapport aux objectifs visés par la mineure.

Ensuite, par rapport aux ressources pédagogiques d'ores et déjà disponibles au sein de l'EHESP, j'ai déjà discuté avec William Harang (CApP) d'un travail que j'aimerais engager pour identifier les ressources existantes, les extraire de leur contexte (vidéos, etc.) pour essayer d'alimenter une espèce de fil rouge conducteur autour de cette mineure de santé publique pour construire réellement un enseignement et des blocs de compétences structurés autour de ces ressources, puis identifier les ressources qu'il reste encore à construire.

Je vous remercie pour votre attention, je reste à votre écoute pour toute question.

M. PACCAUD.- Merci, Madame Deguen. J'ouvre la discussion par une question préliminaire : avez-vous des exemples étrangers d'une intervention de ce type ?

De Alessia Lefébure : « *Oui. NUS à Singapour, Columbia à New York, Montréal, etc. Dans le monde nord-américain, ça se développe depuis 10 ans.* »

Mme DEGUEN.- Oui. Ce sont des choses qui se sont développées à New York. Ce sont des choses qui sont en train de se structurer à l'étranger. À l'Université de la Sorbonne, j'ai identifié la mineure Innovation en santé publique. Ce sont des choses qui sont structurées en mineures et en majeures, et la mineure en santé publique se développe aussi bien à l'international ; nous avons des exemples avec l'Université Sorbonne Paris Cité (USPC).

M. PACCAUD.- Très bien. Avez-vous des questions ou remarques sur ce point ?

M. CHAMBAUD.- Je souhaite apporter un complément de réponse à la question de M. Paccaud. J'ai le souvenir que l'Université de Singapour a mis en place ce niveau de licence mineure il y a quelques années, et ils nous avaient dit que c'était la première ou la deuxième licence la plus fréquentée à Singapour en l'espace de quelques années. Il existe probablement une appétence assez forte pour ce niveau. C'est un sujet qui est régulièrement discuté au sein de l'ASPHER avec plusieurs universités en Europe qui ont investi de niveau licence, peut-être pas de la même manière que ce que Mme Deguen a proposé. En tout cas, nous voyons cette réflexion à peu près partout.

Ensuite, je souhaite adresser un message à Mme Deguen : pour ma part, je trouve que c'est un projet extrêmement important et enthousiasmant pour l'École. C'est très bien de construire cela avec les universités de Rennes 1 et de Rennes2 dans le contexte des partenariats importants que nous avons, mais nous voyons partout une très forte demande de la part des écoles d'ingénieurs. Cela correspond à aussi à une appétence des élèves qui arrivent dans ces écoles, c'est quelque chose qui lui permet de se projeter, de créer de la valeur. Même s'ils ne suivront pas après le master Santé publique, ils iront dans des filières des écoles d'ingénieurs liées à la santé, on en trouve de plus en plus. Cela me semble important que ce lien puisse se créer dès le départ avec les besoins que l'on pourrait avoir dans les écoles d'ingénieurs.

Mme GUÉGUEN.- En tant que représentante de l'Université de Rennes 1 (licence économique), je trouve ce projet de mineure très intéressant pour nos étudiants qui avaient déjà une appétence pour la santé (S ou L.AS) et pour ceux qui avaient une appétence plutôt pour la chose publique, pour la gestion des établissements de santé, etc. Historiquement, nous avons un master dans ce domaine ; je pense que cela pourrait intéresser beaucoup de nos étudiants. Je trouve qu'avoir les deux niveaux est très bien : initiation et culture générale en L2, puis approfondissement en L3. Comme je fais partie du groupe de réflexion sur l'organisation de la nouvelle licence (mineure/majeure), je relayerai cette très bonne initiative au sein de ma faculté. Merci, c'est très bien.

Mme LEFÉBURE.- Merci à Chantal Guéguen pour ses encouragements. Je tiens à remercier Mme Deguen qui avait une lettre de mission pour mener l'étude internationale au départ, puis l'état des lieux national pour aboutir à cette première présentation.

Ensuite, je voulais revenir sur le potentiel de ce projet. C'est la première fois que l'École va adapter ses formations à un public de licence. Le gros travail est de structurer en compétences adaptées à des publics « ignares », qui en sont à l'introduction de ces concepts, puis de concevoir une sorte de banque de ressources pédagogiques, dont une majorité en distanciel avec des activités ludiques, des jeux, etc. qui pourront être adaptés par chaque établissement partenaire. Nous testerons cela l'année prochaine avec l'UFR de médecine de Rennes 1 en partenariat avec celle de psychologie de Rennes 2, ce sera un terrain d'expérimentation.

L'objectif est de l'étendre à tout UniR : si l'EHESP est lauréate du projet Nouveaux Coursus à l'Université (NCU) Ide@I, ce sera une des mineures du site de Rennes. Cela nous permettra de travailler avec d'autres partenaires : écoles d'ingénieurs, établissements sur le territoire national, voire des partenaires francophones dans le reste du monde. Le potentiel est stratégiquement très intéressant pour l'École, et il nous semble très pertinent du fait du contexte sanitaire actuel.

Le premier point d'introduction de Mme Deguen rappelait que tout le monde déplorait le faible niveau de connaissances générales des populations, des professionnels, des agents, des décideurs sur la santé publique. C'est pourquoi cela nous apparaît très opportun de positionner l'École comme pourvoyeur. Nous serons les premiers en France à proposer cette mineure pour se greffer sur des formations qui ne sont pas spécialisées en santé publique.

Nous pourrions avoir des retombées en faisant venir plus d'étudiants dans les masters de santé publique, mais l'objectif principal est d'introduire cette culture de santé publique. Un peu comme

l'environnement et le développement durable il y a dix ans, le temps est venu que la santé publique soit dans le socle commun de connaissances de tout le monde.

M. PACCAUD.- Merci beaucoup, Madame Lefébure. Dans tous les pays, cette crise sanitaire a été une expérience extraordinaire, elle a révélé beaucoup de choses, dont certaines qui motivent la création de cette mineure en santé publique. On a découvert que l'on avait dans la population deux sortes de savoirs à l'égard des épidémies : un savoir savant que nous sommes censés distribuer, et un savoir populaire (vulgaire). J'ai trouvé remarquable dans mon pays à quel point les journalistes font partie du savoir populaire. Ils proposent des explications un peu hasardeuses et des conseils plus ou moins nocifs. Un dispositif tel que les mineures probablement augmente la culture générale en santé publique et surtout augmente le savoir savant. La situation des journalistes est peut-être meilleure en France, c'est un plus grand pays, avec de grands journaux avec de nombreux journalistes. Dans les petits pays, multilingues de surcroît, comme le mien, on n'a pas de grande presse nationale. La compétence des journalistes est un problème important en situation de crise sanitaire. Avez-vous d'autres questions ? (*Non.*)

De Alessia Lefébure : « *Et avec l'aide de Chantal Guéguen on aura également plus d'économistes de la santé...* »

☒ Avis favorable (unanimité).

Mme LEFÉBURE.- Comme j'ai pris le temps de remercier M. Gérolimon, je voudrais le faire aussi pour Mme Bloch, Mme Plouzennec, et M. Madec. Mme Bloc et Mme Plouzennec sont force de proposition dans l'approche par compétence dans les groupes. Puis, c'est M. Madec qui a eu l'idée de ce projet de nouvelle formation: dans de nombreux cas, c'est nous qui donnons mission à nos enseignants ; là, c'est lui qui a vu cette opportunité. Nous lui sommes reconnaissants, d'autant plus qu'il est maintenant à l'Université Paris 13 et professeur affilié à notre école. Nous sommes heureux de cette opportunité qui nous est offerte de nous lancer dans cette formation approuvée aujourd'hui dans son principe.

M. PACCAUD.- Merci pour cette précision importante.

M. GÉLÉBART.- Dans la continuité de ce qu'a dit Alessia Lefébure, je voudrais remercier ce qu'a fait M. Madec a fait en six mois ce qui doit être réalisé en un an et demi en structurant la formation sur le mode approche par compétence (APC). Il faut le féliciter d'avoir travaillé de surcroît avec tous les partenaires d'AFOMETRA. J'ai mis un mot dans le chat en précisant que cette formation a beaucoup de potentiels. Lors des discussions, nous avons senti que les promoteurs du côté AFOMETRA se sentent un peu à l'étroit dans le module proposé. Cela souligne des perspectives de développements de différentes spécialités pour ces professionnels. Cela représente un potentiel de développement de la formation. D'ailleurs, nous voyons que la problématique de santé au travail grandit de jour en jour, d'année en année. Bravo à Laurent Madec !

M. PACCAUD.- Très bien, cela méritait d'être dit.

Mme SOVRANO.- Je me permets de poser une question diverse. Le format d'une matinée est très court pour aborder certains points, notamment l'APC. En regardant le premier graphique, je l'ai peut-être mal interprété, mais j'ai eu l'impression que l'on en était aux balbutiements des formations statutaires.

Mme LEFÉBURE.- En réalité les formations statutaires sont très présentes dans les groupes et moteurs. Elles sont regroupées sous le mot « *management* ».

Mme SOVRANO.- D'accord. J'avais l'impression que c'était en dessous de la ligne. Ensuite, Mme Lefébure a précisé que les professionnels étaient associés à cette démarche au sujet des formations statutaires et peut-être les élèves. Comment sont-ils associés ? Nous n'avons pas le temps aujourd'hui pour la réponse, mais nous pourrions avoir ces éléments en mars avec une

présentation plus précise de ces formations pour nous sachions comment elles ont été travaillées, comment elles se décomposent ou recomposent en fonction des différents référentiels. J'aimerais avoir cette présentation si vous en êtes d'accord.

M. PACCAUD.- C'est noté pour la prochaine séance qui se tiendra le 5 mars. Avez-vous des questions ? (*Non.*) Bonnes fêtes de fin d'année.

(La séance est levée à 12 heures 13.)