EHESP	**Réunion du Conseil scientifique de l'EHESP** **23 juin 2025** **Compte rendu synthétique et relevé de décisions**	*Référence*	*CS 23 juin 2025*
		Révision	
		Date d'application	***26 septembre 2025***
		Version	*1*

Validation

	Rédigé	**Validé**
Date	15/07/2025	26/09/2025
Prénom nom (ou nom de l'instance)	Niels Euler pour Prise de Notes	Conseil scientifique

Membres présents

Isabelle Richard – Sylvie Ollitrault – Patrick Gros – Pierre Breton – Anne-Cécile Hoyez – Josselin Thuilliez – Karine Gallopel-Morvan – Bénédicte Jacquemin – Florence Bodeau-Livinec – Christelle Routelous – Olivier Gerolimom – David Larrose – Mari-Vorgan Louyer – Jean-Pierre Le Bourhis – Véronique Daubas Letourneux – Vincent Bessonneau – Florence Brosse – Chantal Vergnaud – Maïlys Tisseau-Menez – Manuel Coat – Christophe Le Rat – Sylvie Alemanno – Daniel Benamouzig – Sarah Kitar – Sahar Bayat

Liste des procurations

Marie Gaille à Anne-Cécile Hoyez Irène Georgescu à Karine Gallopel-Morvan Jocelyn Raude à Karine Gallopel-Morvan
Cyann Larralde à Sylvie Alemanno Emmanuelle Leray à Bénédicte Jacquemin Fanny Jaffrès à Mari-Vorgan Louyer
Anja Todorovic à Sylvie Alemanno

Membres absents excusés

Personnes de l'EHESP

Invités

Ordre du jour	Commentaires/Conclusions	Suite à donner
	La séance est ouverte par Isabelle Richard à 10 heures 07.	
Accueil par la directrice de l'EHESP et tour de table des membres du conseil scientifique	Isabelle Richard rappelle que l'installation du Conseil scientifique constitue la troisième instance après celles du Conseil d'administration (CA) et du Conseil des Formations (CF). Elle indique présider provisoirement ce Conseil en attendant l'élection d'un président. L'ordre du jour est conséquent et commence par un mot d'accueil par la directrice de l'EHESP. Il est proposé un tour de table pour permettre aux membres du Conseil scientifique de se présenter. *Les membres du Conseil scientifique se présentent à tour de rôle.*	
Élections à la présidence et à la vice-présidence du Conseil scientifique	Isabelle Richard indique que l'ordre du jour prévoit l'élection du président puis du vice-président du Conseil scientifique, et rappelle que seuls les membres du Conseil scientifique (hors invités) sont électeurs, et que seuls les membres qualifiés sont éligibles, ces derniers ayant été désignés par les ministères ou le Conseil d'administration. Une candidature a été reçue : celle de Daniel Benamouzig. Isabelle Richard invite à déclarer d'éventuelles candidatures de dernière minute, puis propose à Daniel Benamouzig de prendre la parole pour un mot de présentation. Daniel Benamouzig indique présenter sa candidature pour un nouveau mandat de président du Conseil scientifique de l'EHESP. Il explique avoir exercé cette fonction précédemment avec enthousiasme, compte tenu de la richesse et de la diversité des thématiques abordées. Il évoque la responsabilité associée au poste et l'importance de renforcer les articulations entre recherche et enseignement à l'EHESP. Il souligne que l'élection récente de Geneviève Chêne, Présidente du Conseil des Formations pourrait favoriser des synergies, ayant déjà collaboré avec elle. Il souhaite approfondir les dynamiques communes entre le Conseil scientifique et le Conseil des formations. Il rappelle les enjeux prospectifs liés à la consolidation de l'Etablissement Public Expérimental (EPE) Université de Rennes et à l'évolution des unités de recherche, dans un contexte de transformation du paysage de la santé publique. Daniel Benamouzig déclare qu'il serait heureux de continuer à s'impliquer, comme il l'a fait jusqu'à présent, de manière modeste. Les fonctions de président, et peut-être aussi de vice-président sont rendues d'autant plus agréables et faciles par l'accompagnement de l'école, notamment dans la préparation des délibérations et l'organisation assurée par les services, qu'il qualifie de très prévenants. Cela contribue selon lui à la fluidité des débats, ce dont les participants expérimentés sont probablement conscients. Il conclut en espérant obtenir la confiance de l'assemblée pour ces responsabilités, auxquelles il postule avec plaisir et engagement.	

	Bénédicte Jacquemin demande à ce que l'on évite les acronymes en début de présentation, comme "EPE", qu'elle ne connaît pas. Elle précise qu'elle est arrivée récemment en France et que chaque institution utilise des sigles parfois similaires, ce qui complique la compréhension. Isabelle Richard explique que "EPE" signifie "établissement public expérimental", en référence au consortium de la nouvelle université de Rennes. Elle concède que cette appellation peut susciter l'usage d'autres termes complexes, et que cela reflète la complexité du paysage institutionnel. Elle promet d'y prêter attention. Daniel Benamouzig reconnaît que les acronymes sont omniprésents dans cet écosystème, rendant l'apprentissage progressif. Isabelle Richard demande s'il y a d'autres remarques, puis annonce qu'un vote à bulletin secret va avoir lieu. Elle indique que chacun doit avoir une ou deux enveloppes, selon s'il doit voter pour la présidence et la vice-présidence, et rappelle les procurations attribuées. Isabelle Richard confirme qu'il faut voter pour ou contre, ou s'abstenir. Isabelle Richard annonce les résultats du vote : 20 voix exprimées, 19 pour, 1 abstention, Elle félicite Daniel Benamouzig. *Le Conseil Scientifique approuve l'élection de Daniel Benamouzig à la présidence du Conseil scientifique de l'EHESP.* Daniel Benamouzig reprend la présidence du Conseil Scientifique et évoque le prochain point, qui est celui de l'élection à la vice-présidence. Une candidature a été déposée, en la personne de Sylvie Alemanno. Sylvie Alemanno prend la parole. Elle se présente à ceux qu'elle ne connaît pas, et confirme avoir été vice-présidente lors du dernier mandat. Elle valide les propos de Daniel sur la fluidité et l'efficacité du fonctionnement du Conseil, grâce à l'organisation assurée par l'école et à la clarté des points débattus. Elle admet qu'il lui a fallu du temps pour comprendre la structure de l'EHESP, un établissement qu'elle qualifie d'unique. Malgré son expérience universitaire (Université de Nice, puis Cnam), elle a dû s'adapter à cette organisation complexe, au-delà même des acronymes. Elle explique que cette complexité l'a motivée à poursuivre, car elle se sent désormais en capacité d'être plus à l'écoute et plus efficace. Elle ajoute qu'elle est professeure au Cnam et que ses travaux portent sur les enjeux sociaux, techniques et organisationnels de la santé, avec une spécialisation en santé environnementale et pratiques numériques,	

	ainsi que le co-design en santé. Elle souhaite contribuer à la vice-présidence en apportant une réflexion stratégique et interdisciplinaire, dans une dynamique de dialogue entre recherche, formation et institution. Elle insiste sur son attachement à créer des ponts entre le Cnam, l'EHESP et les autres acteurs de la santé. Elle souligne que l'école a réellement mis en œuvre des synergies entre recherche et formation, là où d'autres se contentent d'en parler. Elle se dit motivée pour poursuivre cet élan, et participer aux projets en cours, notamment dans le cadre de l'entrée de l'EHESP dans l'EPE. Elle conclut en renouvelant sa proposition de servir dans cette fonction. Daniel Benamouzig remercie les participants et demande s'il y a d'autres candidatures au poste de vice-président ou vice-présidente. Il propose ensuite de procéder au vote. Daniel Benamouzig annonce que Sylvie Alemanno est élue à l'unanimité vice-présidente du Conseil scientifique de l'EHESP. Il remercie les participants pour le bon déroulement des élections et propose de passer au point suivant concernant le règlement intérieur du Conseil. *Le Conseil Scientifique approuve l'élection de Sylvie Alemanno à la vice-présidence du Conseil scientifique de l'EHESP à l'unanimité.* Daniel Benamouzig explique qu'il s'agit de la première séance du nouveau mandat, mais aussi de la dernière séance pour **Manuel Coat**, qui quitte le Conseil. Il le remercie pour son travail de sécurisation des débats durant les dernières années.	
Règlement intérieur du conseil scientifique Manuel Coat, directeur de cabinet	Manuel Coat prend la parole pour présenter le règlement intérieur. Il indique que le document reprend les éléments classiques : • Les attributions du Conseil scientifique (partie 1) • Son organisation (partie 2) : composition, membres à voix délibérative et consultative, modalités de remplacement selon que les membres sont nommés ou élus • Son fonctionnement (partie 3) : création de groupes de réflexion ou de rapporteurs thématiques, organisation de séminaires, dont un commun avec le Conseil des formations prévu en décembre 2025 Il précise que l'accompagnement par les services de l'école permet l'envoi des convocations et documents au moins 15 jours avant chaque séance. Les points peuvent être ajoutés à l'ordre du jour sur demande. Il rappelle les règles de quorum, la possibilité de huis clos, le déroulement des débats, les règles de procuration (2 procurations possibles par membre), et la publicité des délibérations via deux documents :	

	• Un compte rendu synthétique des échanges, validé en séance suivante • Un relevé des avis, diffusé après validation (souvent dès le lendemain) Les réunions se tiennent en alternance en présentiel et en distanciel, avec en moyenne quatre réunions par an. En tant qu'établissement public d'enseignement supérieur (EPSCP), l'EHESP dispose d'un Conseil scientifique plénier et d'une formation restreinte aux enseignants-chercheurs pour traiter les situations individuelles. Il attire l'attention sur deux points : 1. La mise en place d'un **bureau du Conseil scientifique**, instance préparatoire qui se réunit 2 à 3 semaines avant la plénière. Il propose de renouveler ce bureau à mi-mandat, afin d'associer davantage de membres. 2. Le **dispositif de déclaration d'intérêts**, en lien avec la politique de transparence de l'EHESP. Il est demandé que tous les membres du Conseil scientifique renseignent cette déclaration. Daniel Benamouzig remercie Manuel Coat et propose une discussion. Il insiste sur l'intérêt des règles de déclaration d'intérêt, utiles pour sécuriser les délibérations. Il rappelle que même si on ne s'y réfère pas toujours, elles peuvent être précieuses dans certains cas. Il évoque l'article 6, qui permet d'enrichir les délibérations avec des séminaires ou travaux annexes. Ces modalités n'ont pas été suffisamment exploitées durant la mandature précédente, mais pourraient être réactivées, notamment pour des sujets stratégiques ou participatifs. Il conclut en précisant que le règlement intérieur doit être adopté. Il propose un vote. Personne ne s'oppose. *Le Conseil Scientifique approuve le règlement intérieur du Conseil Scientifique à l'unanimité.*	

Composition du bureau du conseil scientifique Manuel Coat, directeur de cabinet	Daniel Benamouzig annonce que le prochain sujet concerne la composition du bureau du Conseil scientifique. Manuel Coat présente un extrait du règlement intérieur, qui précise le rôle et la composition du Bureau. Il ajoute que des représentants de la direction, de l'école et de la direction de la recherche participent systématiquement au Bureau. Après concertation au sein des collèges représentés dans le Bureau, une proposition de composition a été établie pour les deux premières années de la mandature. Il précise qu'il s'agit simplement d'une information, la concertation étant menée au sein de chaque composante.	
Approbation du procès-verbal de la séance du 5 mars 2025	Daniel Benamouzig annonce le passage au point suivant : l'approbation du procès-verbal de la séance précédente. Il évoque la possibilité d'amendements ou de rectifications, notamment concernant des personnes citées. Il annonce le vote de l'approbation du procès-verbal. *Le Conseil Scientifique approuve le procès-verbal de la séance du 5 mars 2025 avec huit voix pour et 12 abstentions.* Daniel Benamouzig annonce les actualités, présentées par Isabelle Richard, directrice de l'EHESP.	
Actualités (dont processus de recrutement aux fonctions de directeur délégué à la recherche) Isabelle Richard, directrice de l'École	Isabelle Richard présente un point d'actualité de l'EHESP depuis le dernier Conseil. Elle précise qu'il faudra définir si ce format convient ou s'il faut le modifier. Elle rappelle qu'il s'agit de la troisième instance installée, après le conseil d'administration le 18 juin, où Philippe Sudreau a été élu président. Ancien directeur du CHU de Nantes et ex-vice-président du conseil d'administration, il connaît bien l'école, ce qui devrait faciliter le travail. La vice-présidence a été confiée à Virginie Migeot, PU-PH de santé publique à Rennes, investie sur les thématiques de prévention et de promotion de la santé. La composition assure un équilibre homme-femme, entre santé et enseignement supérieur, et entre administration de la santé et santé publique. Le lendemain, le conseil de la formation a été installé, avec Geneviève Chêne (PU-PH de santé publique à Bordeaux) comme présidente. Elle a dirigé l'Institut de Santé Publique d'Epidémiologie et de Développement (ISPED) de l'Université de Bordeaux et Santé publique France. Robert Bilterys, en vice-présidence, est doyen chargé des formations à l'École nationale d'administration publique du Québec, avec laquelle l'échange est jugé enrichissant malgré les différences de fonctionnement. Isabelle Richard exprime l'émotion suscitée par le départ de Manuel Coat en poste depuis 12 ans à l'école. Elle souligne son professionnalisme, notamment dans la préparation des ordres du jour et des documents, sans erreur durant deux ans et demi. Elle l'invite à dire quelques mots. Manuel Coat déclare avoir vécu 12 années passionnantes à la direction de l'école. Il explique qu'après 12 ans, il lui semble opportun de partir, tout en restant à Rennes. Il rejoindra la première présidence de la Cour d'appel de Rennes, découvrant ainsi le monde judiciaire.	

	Isabelle Richard enchaîne sur les recrutements. Elle annonce que les résultats ne sont pas encore publiés, mais qu'un candidat a été classé premier pour un poste de maître de conférences en sciences de gestion. Elle invite Karine Gallopel-Morvan à en dire un mot, car elle a présidé le comité de sélection. Karine Gallopel-Morvan confirme qu'il s'agissait d'un poste en management de la santé, axé sur les établissements sanitaires et médico-sociaux. Sur 17 candidatures, 5 ont été auditionnées, dont 2 se sont présentées. Corentin Le Bott, jeune docteur ayant soutenu sa thèse en décembre 2024 en sciences de gestion, a fait une très bonne impression. Elle souligne qu'en sciences de gestion, les bons dossiers accèdent rapidement à un poste de MCF, les post-docs n'étant pas toujours les plus solides. Elle précise que Corentin Le Bott vient de l'IAE de Rennes, ce qui permettra de renforcer les relations avec cette structure. Il a travaillé sur le handicap pendant sa thèse et collabore actuellement avec Nicolas Sirven, sur les réseaux dans les établissements sanitaires, publics et privés. Isabelle Richard explique qu'ils ont beaucoup de difficultés à recruter un enseignant-chercheur en sciences de gestion, compte tenu des thématiques de l'école, et qu'ils ne peuvent pas créer un poste de professeur des universités (PR) pour des raisons propres au recrutement dans cette section. Ils sont donc très heureux d'avoir recruté un nouveau collègue. Elle évoque les recrutements en cours pour les postes de directeur ou directrice de la recherche, car le mandat actuel arrive à échéance en décembre. Elle indique que Sylvie Ollitrault, en poste, ne souhaite pas renouveler ce mandat pour retourner à ses activités premières, à savoir la recherche en sciences politiques, avec un projet important qu'elle a obtenu . Sylvie Ollitrault confirme ce propos en précisant que cette expérience est très enrichissante, même si ce n'est pas le monde universitaire classique. Elle insiste sur le fait qu'elle va continuer à avoir des liens avec l'école, notamment par une chaire sur les risques climatiques, et exprime son envie de revenir à son métier de chercheuse, malgré l'attachement à la gestion de la recherche qu'elle exerce depuis dix ans. Elle précise que ce n'est pas un au revoir, mais un retour à ses priorités, tout en reconnaissant que cette expérience enrichit son parcours. Isabelle Richard présente la procédure de recrutement : une procédure en deux temps, d'abord interne, puis externe, car une seule candidature est reçue en interne. Le comité de sélection, composé de plusieurs membres, a jugé la candidature recevable, mais insuffisante pour clore le processus. La procédure interne concerne l'ensemble des personnels éligibles du conseil scientifique, y compris des personnels des organismes nationaux de recherche associés, et la procédure externe s'ouvre à tous titulaires d'un doctorat et d'une HDR.	

	La particularité de la procédure finale est la suivante : la nomination est faite par arrêté ministériel, après avis du conseil d'administration, du comité de sélection, du conseil scientifique et d'une assemblée des enseignants, pour se rapprocher des standards démocratiques universitaires. Elle invite à consulter la fiche de poste disponible en ligne et à diffuser largement l'appel à candidatures. Isabelle Richard annonce ensuite une série de bonnes nouvelles, notamment l'inauguration officielle prochaine de l'Institut de Recherche en Santé Environnement Travail (IRSET), extension du bâtiment de recherche en santé, environnement, et travail, et le succès à un appel à projets de l'Institut pour la Recherche en Ssanté Publique (IReSP), avec 4 projets retenus sur 5 déposés, soit un très bon taux de succès comparé au taux général. Karine Gallopel-Morvan, qui est vice-présidente de cet appel à projets, salue le très haut niveau des projets soumis. Isabelle Richard décrit quelques projets financés : un projet sur l'évaluation d'impact d'un nouveau mode de financement pour la prise en charge de la maladie rénale. Sahar Bayat-Makoei précise qu'il s'agit d'un projet visant à la prise en charge d'un mode de financement pour une meilleure prise en charge coordonnée des malades rénaux chroniques en stade de pré suppléance. Isabelle Richard présente un autre projet sur l'étude des comportements de vaccination des étudiants en Institut de Formation en Soins Infirmier (IFSI), avec des partenaires comme le CNRS et l'université de Limoges, ainsi que des projets sur la santé communautaire en milieu rural, et un projet de collaboration entre psychiatrie publique et soins primaires pour intégrer soins mentaux et physiques, en partenariat avec plusieurs structures, dont l'Institut de Recherche et Documentation en Economie de la Santé (IRDES), le CHU de Saint-Étienne, et le Centre Médico-Psychologique (CMP) de Bron. Isabelle Richard passe ensuite la parole à Karine Gallopel-Morvan. Karine Gallopel-Morvan évoque son implication dans le campus sans tabac de l'école, avec plusieurs financements obtenus (Ligue contre le cancer, Institut cancer, ARS Bretagne), et souligne la volonté de diffuser cette initiative au-delà de l'école, notamment auprès des facultés de médecine. Elle précise que le campus santé doctorant devient un campus sans tabac à partir de septembre 2025, et qu'un projet de développement national de campus sans tabac sur trois ans a été accepté, élargissant ainsi la lutte contre les addictions au-delà des seules facultés de médecine. Il s'agit d'un projet de plus de 500 000 € sur trois ans, dont l'objectif est de travailler avec les ARS et les conférences des écoles, et des doyens. L'objectif est de développer une	

	centaine de campus sans tabac en France, sur un total de 3 500 lieux d'enseignements supérieurs en France. Elle précise que ce fonds est financé par un prélèvement sur le chiffre d'affaires de l'industrie du tabac et soutient des projets de recherche, de prévention, ainsi que des actions pour des associations. Elle remercie notamment Isabelle pour son soutien constant depuis son arrivée. Isabelle Richard rappelle que s'il n'est pas seulement question d'argent, l'ensemble de ces projets représentent une enveloppe de 800 000 €. C'est une bonne nouvelle. Parmi les succès récents, l'organisation de la conférence European Health Management Association (EHMA) il y a trois semaines, qui s'est très bien déroulée, avec un record de participation et d'abstracts soumis. Cinq prix ont été remis, dont deux à l'EHESP : celui de la meilleure communication européenne pour un travail sur l'insuffisance des incitatifs financiers dans l'amélioration de la qualité, et un prix du meilleur travail de doctorant attribué à Raphaël Kermaïdic, qui travaille sur la priorisation des défis environnementaux selon leurs coûts socio-économiques. Plusieurs partenaires ont aidé à l'organisation, notamment la Métropole de Rennes, La Région Bretagne, la Mutuelle Nationale des Hospitaliers (MNH), et un assureur. Le bilan financier n'est pas encore établi, mais l'événement a coûté de l'argent. Ce succès a été très positif pour l'école et les chercheurs, notamment parce qu'il a permis une forte présence française, alors qu'elle était faible les années précédentes. Elle ajoute que l'école a obtenu le renouvellement de son label Développement Durable et Responsabilité Sociétale (DD/RS), saluant le travail des collègues. La visite prochaine du nouveau bâtiment IRSET précèdera la visite de l'ancien bâtiment LERES, désormais détruit. Les travaux pour construire un petit bâtiment, deux fois plus bas et deux fois moins long que l'ancien, destiné au centre d'appui à la pédagogie et à des espaces innovants, seront lancés, avec une livraison prévue au second semestre 2026. Côté mauvaise nouvelle, la nécessité de rediscuter l'évolution de l'activité d'expertise internationale, pour laquelle une filiale appelée EHESP International avait été créée il y a trois ans. Cette filiale a eu un grand succès en gestion de projets (plus de 13 en deux ans), mais ne trouve pas son équilibre économique, vraisemblablement en raison du modèle de l'expertise internationale. Elle annonce donc une réinternalisation de cette activité et une modification de son organisation. Puis elle présente les évolutions à l'Institut du Management, en précisant que les diapositives de sa présentation sont annexées au procès-verbal pour transparence. Elle rappelle qu'une mission d'analyse du fonctionnement de l'institut du management a été confiée à Alessia Lefébure, qui a mené des entretiens semi-directifs avec le personnel de l'Institut et des personnes extérieures. Un document a été remis et discuté en comité de direction. Plusieurs remontées directes ont également eu lieu auprès de la direction générale des services et de la DRH.	

	Parmi les points identifiés du rapport d'Alessia Lefébure, Isabelle Richard souligne la nécessité de clarifier le cadre collectif de l'école en matière de management en santé, et le rôle spécifique que doit jouer l'Institut du Management. Elle mentionne aussi la clarification à apporter entre les différentes directions (recherche, formation, formation continue) et les directeurs de départements. Un aspect positif ressort du rapport : l'investissement fort des équipes et leur attachement à l'école, avec des formations de qualité, mais dont le pilotage global manque de clarté, donnant l'impression d'un potentiel mal exploité, notamment dans les relations avec le réseau professionnel, qui est riche, mais insuffisamment formalisé. Le rapport soulève des questions structurelles, anciennes, liées à l'histoire de l'école. Jusqu'en 2008, l'École Nationale de Santé Publique (ENSP) se consacrait exclusivement à la formation des fonctionnaires et à la formation continue. Depuis cette date, elle est devenue un établissement d'enseignement supérieur. Pendant longtemps, l'ENSP était une école de service public qui n'osait pas totalement se définir autrement. Aujourd'hui, elle doit assumer pleinement son rôle d'établissement d'enseignement supérieur, avec des attentes précises concernant la place des enseignants experts, leur condition de travail et leur expertise. Ces enseignants ont une double charte d'enseignement, l'une étant spécifique à leur rôle d'enseignant, l'autre à celui de chercheur. Cela soulève la question de ce que l'on attend réellement de leur expertise. Par ailleurs, l'organisation des filières de formation pour la fonction publique hospitalière, qui s'est considérablement élargie, frôle aujourd'hui les limites d'un modèle organisationnel qui, jusqu'alors, pouvait être qualifié d'artisanal. Des tensions interpersonnelles naissent également du fait de ce flou organisationnel. L'objectif est de fixer des priorités pour construire un projet partagé avec une gouvernance plus lisible et équilibrée, offrant plus de responsabilités aux enseignants-chercheurs et experts, ainsi qu'une meilleure coordination pédagogique. Elle précise qu'il existe désormais une équipe de soutien de plus de 18 personnes pour la gestion des formations, ce qui nécessite une organisation adaptée. Isabelle Richard évoque également l'articulation entre formation initiale, formation continue, expertise et recherche internationale. Elle souligne la lassitude de certains enseignants-chercheurs et experts face à la place trop importante des questions d'intendance, qui réduisent le temps disponible pour le fond de leur métier. En termes de méthode, depuis le 1er mai, Isabelle Richard assure la direction temporaire de l'Institut du Management, avec une durée souhaitée inférieure à six mois. Elle annonce que la fiche de poste du futur directeur/directrice sera prochainement publiée en interne et externe, et que le recrutement sera lancé. Un comité stratégique a été créé, constitué de l'équipe de direction et de cinq membres de l'Institut, avec parfois des invités extérieurs. Elle remercie notamment la directrice du département SHS pour son regard extérieur. Elle précise que les décisions et évolutions proposées seront discutées afin de s'assurer de leur applicabilité dans les autres départements ou non. Les objectifs de courts termes sont de garantir un climat de travail respectueux, de résoudre des problèmes organisationnels, de clarifier la visibilité des activités d'expertise, de	

	permettre la prolongation des détachements au-delà de huit ans, et de définir les modalités d'application du référentiel horaire. Les objectifs à moyen terme, sur lesquels le conseil scientifique doit se prononcer, incluent la restructuration des chaires, l'identification de leurs missions et de leurs collaborations, ainsi que la réflexion sur un projet intellectuel et la réorganisation des filières de la fonction publique hospitalière. Un groupe de travail a été créé pour revoir le programme des filières et faciliter les temps de travail communs, notamment en tenant compte des contraintes hospitalières. Isabelle Richard explique aussi la nécessité de mieux articuler formation initiale, formation continue, expertise et internationale, et de prioriser les différentes sollicitations. Daniel Benamouzig invite à poser des questions sur ces points évoqués. David Larrose souligne que certains sujets dépassent l'Institut du Management, notamment la liaison entre recherche, action et formation, ainsi que la question des postes. Il faut penser ces questions au niveau des autres départements, et pas uniquement à l'IDM. Sinon, les résultats finaux seront tronqués. Isabelle Richard précise qu'en ce qui concerne les décisions de recrutement, celles-ci ne sont pas prises au niveau des départements, mais de manière globale au sein de l'école, avec un arbitrage par le comité de direction. Ainsi, les postes à l'IDM, comme d'autres, ne font pas exception à cette règle. Plusieurs groupes de travail ont été mis en place, notamment pour étudier les évolutions des modalités de travail des enseignants experts. Une réflexion est en cours pour trouver un équilibre entre des sujets qui concernent tout le monde et ceux qui, spécifiquement, nécessitent des solutions ciblées. Selon la configuration des groupes de travail, cet équilibre est essentiel, mais il ne s'agit pas d'un sujet exclusivement dédié. Les personnels de l'IDM attendent des propositions cohérentes avec le fonctionnement global de l'école, tout en respectant les modalités définies pour l'ensemble de l'établissement. La présence de Véronique, notamment dans les grands départements, illustre cet effort. Il reste néanmoins un écart entre la gestion de départements regroupant 30 à 40 personnes et ceux de taille plus réduite, comme les groupes d'une vingtaine. Il s'agit donc de trouver un juste milieu entre ces deux niveaux-là. David Larrose exprime son accord total et remercie ses collègues concernés, précisant que la démarche vise à éviter que la situation ne s'aggrave ailleurs. Il explique que le sujet passe par l'IDM pour trouver un juste équilibre transversal et régler les problèmes actuels, afin d'éviter une explosion dans d'autres secteurs. Josselin Thuilliez demande s'il est possible de dire deux mots du déséquilibre de l'expertise internationale.	

	Isabelle Richard détaille deux aspects : comptable et organisationnel. Elle indique que la première année, sur 14 mois, le chiffre d'affaires est de 115 000 € avec un déficit de 174 000 €, puis la deuxième année, le chiffre d'affaires passe à 477 000 € avec un déficit réduit à 120 000 €. Malgré cela, le déficit reste important, proche de 500 000 € de la trésorerie. Elle explique que la création de la Société par Actions Simplifiée Unipersonnelle (SASU) suit une analyse d'un cabinet conseil dont les prévisions juridiques et financières ne se réalisent pas, conduisant à un fonctionnement en quasi régie pour conserver des subventions publiques. Elle ajoute que les projections financières de base intègrent un coût de structure de 25 %, alors que les bailleurs consentent généralement entre 7 et 15 %. Elle poursuit en expliquant qu'une filiale de l'Assistance Publique - Hôpitaux de Paris (APHP), APHP International, rencontre les mêmes difficultés, confirmant que le modèle économique actuel ne permet pas d'étendre l'expertise internationale, même si elle intéresse les acteurs et bénéficie de cofinancements. Il n'est pas possible d'en faire « beaucoup ». Elle souligne que l'école doit réinternaliser une partie de cette activité, limiter la recherche de nouveaux contrats pour ne conserver que ceux bien alignés avec la formation et la recherche, car les coûts peuvent rapidement devenir trop élevés. Elle souligne l'importance de clarifier le modèle global et la nécessité d'éviter une dispersion sur plusieurs plans qui nuirait à la qualité professionnelle. Daniel Benamouzig remercie Isabelle Richard, souligne l'importance du travail d'Alessia Lefébure au regard de la sensibilité managériale et relationnelle au cœur de l'IDM, et note la constitution de plusieurs comités stratégiques et groupes de travail, et insiste sur la nécessité de délibérer et d'accompagner activement les évolutions au sein de l'IDM. C'est un enjeu clé pour l'école et la connaissance des services de santé. Il mentionne la nécessité de structurer un comité stratégique au sein de l'Institut du Management, ainsi que de mettre en place plusieurs groupes de travail. Bien qu'il n'ait pas de vision précise sur la manière dont ces éléments s'articuleront. Selon lui, il serait utile de préparer différents bureaux pour accompagner cette évolution. Il souligne l'importance de trouver un couplage et une articulation efficaces, permettant de discuter de ces sujets dans le cadre des contributions scientifiques, académiques et de la recherche. Il évoque aussi l'existence d'un écosystème national fragmenté, presque concurrentiel, qui pourrait bénéficier d'une réflexion plus large et de discussions pour un meilleur positionnement global, notamment de la France au niveau international. Isabelle Richard apporte des éléments de réponses. Il est important de déterminer le timing exact des actions à venir. Un compromis a été trouvé, notamment avec les porteurs de chaires, qui ont déjà commencé à travailler sur d'autres projets. Il est nécessaire de discuter avec eux pour éviter que le futur directeur ou la future directrice de l'IDM se retrouve dans une situation complexe, où il ou elle devrait réaliser un bilan en cours de route, retardant ainsi les avancées. L'objectif est de ne pas arriver avec un projet déjà complètement	

	défini. En attendant, la priorité est de régler les questions d'intendance pour apaiser certaines tensions et offrir un environnement propice à des discussions de fond. L'IDM, bien qu'étant un département comme un autre, reste particulier, avec des formations historiques et un réseau professionnel large qui attend des résultats concrets. Il est donc crucial que cette démarche soit une réussite pour l'école. Tous les apports extérieurs seront les bienvenus dans ce contexte. Sur le deuxième point, le groupe Agence Française de Développement (AFD) Expertise France est le principal bailleur des projets menés jusqu'à présent, ayant financé une grande majorité des 13 projets réalisés. Les autres financements proviennent des ambassades et de l'Union européenne, via l'AFD et Expertise France. Bien que ce système comporte certains défis administratifs, c'est ainsi qu'il fonctionne. Une discussion a eu lieu avec le secrétaire général de la conférence des DG des CHRU, notamment suite à la fermeture de France University Hospitals International (FUHI). Isabelle Richard insiste sur le fait que tout le monde est prêt à mettre un peu d'argent, mais pas trop. Il est intéressant d'avoir une forme de coordination, sans pour autant avoir une structure réunissant tout le monde. Travailler dans la souplesse, pour permettre qu'entre l'EHESP, l'AP-HP, et la FUHI, les informations circulent et l'entraide fonctionne. Il faudra aussi penser la question des coûts. Isabelle Richard compare les prix facturés à l'international avec ceux de la formation continue nationale et constate que ce déséquilibre rend les difficultés compréhensibles. Elle cite un exemple récent : un très gros MOOC (Massive Open Online Course) sur la gestion hospitalière facturé un peu plus de 100 000 €, alors que le développement interne d'une plateforme similaire au niveau national coûte plus cher. Elle conclut qu'il existe un problème réel de modèle économique à résoudre. Beaucoup de projets sont gérés sur un mode de bénévolat implicite, chacun acceptant d'être bénévole, mais pas tous les jours. Daniel Benamouzig remercie Isabelle Richard, puis laisse la parole à Sylvie Ollitrault pour le point suivant.	
Présentation de la structuration et des activités de recherche à l'École Sylvie Ollitrault, directrice déléguée à la recherche	Sylvie Ollitrault présente la direction de la recherche à l'EHESP. L'objectif est de mieux comprendre les projets à venir aux instances, nourrissant les réflexions et décisions. Elle présente le cadre d'action, lié à l'EHESP, mais aussi à plusieurs organismes d'enseignement supérieur. Elle mentionne le plan stratégique de l'établissement et les labels, notamment le label HRS4R (Human Ressources Stratégie for Researchers) dont une visite sur site est attendue, ainsi que le label Science Avec et Pour la Société (SAPS) délivré par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Elle rappelle que la communauté scientifique de l'EHESP est au cœur de ce cadre, en interface avec d'autres équipes et structures, et l'équipe de la direction de la recherche. Elle résume ensuite le Projet Stratégique d'Etablissement (PSE), sans en détailler chaque item, évoquant le développement du Centre Interdisciplinaire en Santé Mondiale (CISM), les chaires, la politique de sciences ouvertes à l'EHESP avec ses spécificités, et la politique doctorale qu'ils accompagnent et qui est récente. Elle	

	souligne le besoin de valorisation et de reconnaissance de l'expertise, y compris des enseignants experts, dans les instances. Elle mentionne aussi son agenda chargé par les instances de l'EPE, où ils collaborent pour construire une politique commune avec une particularité santé pour l'EHESP. Elle cite le gros projet des centres interdisciplinaires en santé mondiale, les dimensions Chaires Professeurs Juniors (CPJ) environnementales avec l'Insa et Sciences Po, et le numérique en santé porté par Paris Santé Campus. Elle fait un bilan de son mandat, rappelant l'accompagnement de France Exposome, son travail avec de réponse à l'Appel à Manifestation d'Intérêt Sciences Humaines et Sociales (AMI-SHS) en partenariat avec le Centre National des Arts Métiers (CNAM) malgré une réponse non aboutie. Elle évoque aussi un séminaire de recherche à venir au niveau national, et la plateforme SHS Santé CNRS, ainsi qu'un projet Programmes et Equipement Prioritaires de Recherche (PEPR) autonomie en gestation. Elle cite les réseaux internationaux, citant Rennes et son Institut des Amériques, des partenariats sur des chaires et des invitations de collègues. L'EHESP est également en échange étroit avec la FIOCRUZ brésilienne. Elle décrit ensuite l'interface principale de l'EHESP avec deux grosses UMR tutelles : l'IRSET et Arènes. Les deux directeurs de ces UMR sont invités permanents du Conseil scientifique, ce qui facilite la construction des ordres du jour et les échanges. La mandature précédente a aidé à l'émergence de l'équipe RSMS Inserm. Sylvie Ollitrault rappelle l'existence des quatre départements, Sciences Humaines et Sociales (SHS), Méthodes quantitatives en santé publique (METIS), Département sciences en santé environnementale (DEESSE) et l'institut du Management (IDM), représentés ici dans l'équipe, et des dialogues permanents avec les Comités de Direction (CODIR) du lundi matin. L'EHESP est aussi membre fondateur et tutelle de la Maison des Sciences de l'Homme en Bretagne (MSHB) Il convient aussi de parler des autres Unités Mixtes de Recherche (UMR) et Equipes d'Accueil (EA), notamment une UMR de géographie, Espaces et SOciétés (ESO) . Les dotations importantes sont toutefois attribuées auxdeux grandes UMR dont l'EHESP est tutelle. Vincent Bessonneau explique ce qu'est la plateforme Laboratoire d'Etude et de Recherche en Environnement et Santé (LERES); c'est un centre d'analyse des contaminants microbiologiques et chimiques, rattachée au département DEESSE depuis 2021, avec une activité de recherche soutenant les équipes de l'IRSET et jouant un rôle dans l'infrastructure nationale France Exposome, élargissant les partenaires. Isabelle Richard ajoute une activité commerciale de routine d'analyse des eaux d'Ille-et-Vilaine, qui a été conservée après discussion, et permet aussi l'équilibre économique entre activités de recherche et financement d'équipements. Sylvie Ollitrault présente ensuite l'organigramme, soulignant son rôle de directrice déléguée à la recherche, en collaboration étroite avec les directeurs délégués aux études et à la formation continue. Elle précise que	

	les réunions de direction ont lieu régulièrement pour discuter des enjeux, souvent transversaux. Elle présente la direction déléguée à la recherche, et insiste sur l'importance de l'équipe de direction. Elle zoome ensuite sur la politique doctorale. Le doctorat à l'EHESP est un changement de culture depuis 2021, la nécessité s'impose de faire comprendre les différents statuts (doctorants, docteurs, post doctorants etc.). La politique doctorale s'installe progressivement, avec quatre écoles doctorales sur le site de Rennes pour lesquelles l'EHESP est habilitée à délivrer les diplômes et une évolution constante du nombre de doctorants inscrits et diplômés. Elle mentionne que l'EHESP flèche chaque année un contrat doctoral par UMR, et que les propositions doivent être validées par le conseil scientifique. . Il y a aussi besoin de soutenir les personnes qui souhaiteraient passer des Habilitation à Diriger des Recherches (HDR). Deux autres dispositifs sont portés par l'EHESP. - Le Parcours Doctoral National en Santé et Travail est un dispositif important, dont l le CNAM est partenaire, et qui attribue chaque année deux contrats doctoraux .. Le concours 2025 est en cours. La première phase a été réalisée : 19 candidatures ont été reçues, 6 candidats ont été retenus pour les auditions, et 2 contrats doctoraux sont désormais disponibles. Ce dispositif est national, avec un appel à candidatures pour les futures propositions. - Le Réseau Doctoral en Santé Publique (RDSP), lancé en 2008 lors de la transition de l'école vers l'enseignement supérieur, est le second dispositif. Ce réseau regroupe 12 écoles doctorales réparties sur le territoire françaises. Une nouvelle école doctorale est actuellement en phase d'adhésion au RDSP. . Le nombre de contrats doctoraux attribués via le RDSP reste limité à 6, malgré la volonté de les augmenter à 8 ou 10. Cependant, maintenir cet objectif est déjà un bon compromis, surtout dans un contexte financier difficile pour beaucoup d'établissements. Ce dispositif est jugé crucial par les écoles doctorales membres du réseau pour soutenir les thèses en santé publique. Ce qui distingue ce réseau, c'est sa formation interdisciplinaire, facilitée par des rencontres scientifiques, des séminaires, et une aide à la mobilité internationale ainsi qu'un catalogue de formation auquel contribuent les écoles doctorales. Sylvie Ollitrault précise qu'elle préside le concours lié à ces dispositifs et participe aux rencontres scientifiques, notamment les séminaires interdisciplinaires. . Elle présente ensuite les trois grandes dimensions de recherche au sein de l'EHESP : environnement santé, santé des populations et politiques publiques, et organisation management et performance du système de santé. Elle note que certaines dimensions sont plus développées que d'autres, sans que cela implique des appels à projets uniformes ou un niveau de projets identique. Elle souligne que de plus en plus de membres de l'EHESP répondent à des appels à projets concurrentiels avec succès. Elle évoque aussi des dispositifs	

	important comme « Tissage » Triptyque science société pour agir ensemble, projet labelisé SAPS piloté par l'EHESP conjointement avec l'Université de Rennes et l'Université de Rennes 2, utile pour structurer l'établissement public expérimental (EPE) , ainsi que leDispositif Inter-régional de Recherche d'Evaluation et d'Expertise en Santé (DIREES), qui travaille en interface avec les ARS pour la co-construction de projets d'expertise en vue d'une aide à la prise de décision. Isabelle Richard indique qu'il faudra réorganiser la direction de la recherche, notamment les activités d'expertise. Elle rappelle que ces partenariats se sont construits avec les ARS de Bretagne et des Pays de la Loire, principalement autour de personnes. Or, les directeurs des ARS ont changé et les difficultés financières sont majeures, avec de nombreuses suppressions de postes. Elle se montre peu optimiste sur la capacité à maintenir ces relations aux mêmes niveaux financiers. Elle souligne néanmoins que ce partenariat a permis d'établir un dialogue entre décideurs publics et chercheurs, conciliant des temporalités différentes, et qu'un savoir-faire précieux a été acquis, susceptible d'être réinvesti différemment, notamment en lien avec la valorisation des activités des chaires. Daniel Benamouzig remercie Sylvie pour sa présentation, et demande s'il y a des questions. Patrick Gros pose deux questions liées : tous les doctorants sont-ils rémunérés et quelle est la durée des thèses ? Il constate que les durées semblent variables et souhaite des précisions. Sylvie Ollitrault répond que la majorité des thèses est rémunérée, mais que certaines écoles doctorales en sciences humaines et sociales (SHS) ont des durées plus longues, avec leur propre dynamique. Elle précise que la diversité disciplinaire explique les variations, mais que les écoles doctorales exercent une pression pour finir les thèses dans des délais raisonnables. Florence Bodeau-Livinec demande s'il s'agit bien des contrats doctoraux uniquement gérés par l'école, car certains enseignants-chercheurs ont des contrats dans des UMR qui ne seraient pas reflétés ici. Sylvie Ollitrault a évoqué son seul périmètre, c'est-à-dire les dotations EHESP, éventuellement du ministère, déléguées aux écoles doctorales. Elle ne traite pas les autres financements, comme les CIFRE ou les ANR. Elle se concentre sur les dotations, alors que la dimension contractuelle sera abordée plus tard. Maylis Tisseau-Menez annonce qu'ils ont une vingtaine de contrats doctorants à tout instant, et 50 ETP recherche sur l'année. Elle confirme qu'il s'agit bien des contrats gérés à l'EHESP, mais que peu de contrats sont de toute façon gérés hors-EHESP. C'est une image assez fidèle de ce qui se fait à l'EHESP.	

	Bénédicte Jacquemin interroge sur le réseau doctoral, qui accepterait des doctorants non rémunérés par l'EHESP, mais bénéficiant de formations. Elle questionne également le concours existant pour rentrer dans le réseau doctoral. Sylvie Ollitrault précise qu'il n'y a pas de concours pour entrer dans le réseau doctoral, mais une sélection basée sur la lettre de motivation et le profil. Elle souligne la gestion des ressources humaines, avec seulement deux collègues dédiées à l'effectif, y compris ceux qui ne sont pas doctorants EHESP. Elle estime à environ 20 les entrées par an, dont 6 financées par l'EHESP. Olivier Gerolimon questionne le ratio entre doctorants et HDR (habilitations à diriger des recherches). Il demande si le ratio d'environ 1,33 doctorant par HDR est pertinent, et si cela peut se comparer à d'autres domaines universitaires de recherche. Sylvie Ollitrault n'est pas certaine de ce ratio, au regard des diversités de financement et des codirections, et des doctorants inscrits dans d'autres universités. Ce sont par ailleurs souvent les mêmes qui encadrent les thèses, et ces derniers travaillent déjà à plein, et n'ont donc pas toujours la capacité d'en encadrer plus. Isabelle Richard ajoute en complément que la situation est très anormale, dans un établissement d'enseignement supérieur, d'avoir moins de difficultés à obtenir des contrats doctoraux et récupérer de l'argent qu'à les encadrer. Elle souligne que la recherche EHESP est performante, avec une demande supérieure à l'offre, mais qu'il manque des HDR, ce qui limite de facto le nombre de thèses. C'est un goulot d'étranglement au développement de la recherche à l'école. Il y a un besoin absolu qu'un certain nombre de collègues concrétisent le passage de leur HDR, de façon à devenir autonomes dans l'encadrement de doctorants. David Larrose demande combien de thèses n'aboutissent pas en général. Sylvie Ollitrault, à son niveau, n'a pas vu beaucoup d'abandons de thèse. Elle en a vu une en quatre ans. Daniel Benamouzig demande s'il existe une idée précise des profils de docteurs mixtes, notamment ceux issus d'études de santé qui complètent souvent par un doctorat à l'extérieur. Il estime que l'école doctorale de l'EHESP pourrait favoriser l'insertion de ces profils, comparée aux écoles doctorales plus disciplinaires. Sylvie Ollitrault répond qu'il faudrait inviter Judith à présenter le réseau doctoral. Elle précise que l'insertion professionnelle fait actuellement l'objet d'un travail au sein de la DR. Les écoles doctorales restent	

	disciplinaires. La plupart des diplômés s'insèrent soit dans le marché universitaire classique, soit dans des secteurs d'expertise comme les ONG. Il y a une diversification des parcours. Christophe Le Rat ajoute qu'une spécificité du réseau doctoral est d'accueillir un segment marginal, mais important lié à la santé publique, avec des profils spécifiques, comme des médecins ou pharmaciens qui s'inscrivent dans des écoles doctorales disciplinaires, mais trouvent au sein du réseau doctoral un environnement adapté à leurs besoins. Le réseau permet ainsi de capter des profils atypiques. Sylvie Ollitrault évoque le recrutement et le jury, qui sont très attentifs à l'interdisciplinarité, à l'ouverture d'esprit, et à la capacité à poser des questions transversales liées à la santé. Daniel Benamouzig remercie Sylvie Ollitrault et lève la première partie du Conseil Scientifique.	
Cadrage de l'expérimentation relative à la création de contrats à durée indéterminée d'ingénieurs sur ressources propres « recherche » Direction de la recherche : Maïlys Tisseau-Ménez, responsable du Bureau des contrats de recherche, Direction des ressources humaines : Cécile Le Bonniec, directrice, et Marion Ganivet, directrice adjointe	Marion Ganivet se présente comme adjointe de la directrice des ressources humaines et explique qu'elle assurera la présentation avec Maïlys Tisseau Menez responsable du bureau des contrats de recherche à la Direction de la recherche. Elle rappelle la méthode et les objectifs de la démarche. Elle détaille le dispositif expérimental de mise en place de CDI financés sur ressources propres, visant à recruter deux ingénieurs à contrat à durée indéterminée pour intervenir sur des projets de recherche variés selon les besoins exprimés par les porteurs de projets. Pour l'ingénieur, cela permet de décorréler la précarité du financement, et de s'impliquer sur le long terme à l'école. Pour l'école, cela permet de mobiliser des compétences en interne dès le début du projet, de conserver les compétences développées à l'école et de permettre une continuité dans le temps. Marion Ganivet explique que le travail a commencé en octobre 2024 avec un groupe de travail incluant des représentants de toutes les parties prenantes, et que des temps de concertation ont eu lieu. Deux fiches de poste ont été élaborées, avec un besoin d'obtenir les avis du Conseil d'administration et du Conseil Scientifique avant d'aboutir à leur mise en place. Maïlys Tisseau-Menez dit que le dispositif présenté avait déjà été évoqué lors du dernier conseil scientifique. Pour ceux qui étaient présents, il n'a pas beaucoup évolué. Il s'adresse surtout aux nouveaux arrivants. Le processus de recrutement sera classique et ouvert en interne pour stabiliser les ingénieurs actuellement en poste. Le dispositif sera cadré clairement pour informer les candidats. Il est ouvert à tous les contractuels de l'école ingénieur sans condition particulière. Elle ajoute que le jury de sélection sera mixte, composé de DRH, de la direction de la recherche, des responsables d'UMR et de porteurs de projets, afin d'assurer la capacité des ingénieurs à gérer des projets et leur motivation pour ce type de fonction, qui ne doit pas s'inscrire dans une carrière académique classique. Le financement se fera sur ressources propres de la recherche, via les projets de recherche, permettant à l'école d'amortir, à la marge, d'éventuelles périodes de transition entre	

	projets. La gestion budgétaire sera pilotée par le Bureau des contrats de recherche. Le dispositif est conçu pour être souple et adaptable en fonction de la vie des projets, avec une procédure claire d'arbitrage pour répartir les ingénieurs sur les différents projets. La direction de la recherche aura la responsabilité d'avoir une vision globale sur le temps de travail et les activités des ingénieurs, en lien avec les porteurs de projets et responsables d'équipes. Le travail sera limité à un maximum de deux projets de recherche simultanés pour préserver les conditions de travail des ingénieurs. Le rattachement hiérarchique sera à la direction de la recherche, qui gérera les questions administratives. La responsabilité scientifique des activités restera aux porteurs de projets et responsables d'équipes. Le dispositif devra prévoir une procédure de licenciement en cas d'absence de financement ou de difficultés venant du salarié. Une note de cadrage a été envoyée en amont au Conseil scientifique, et un accompagnement spécifique sera mis en place, notamment au niveau du contrat CDI, pour assurer l'intégration des ingénieurs aux équipes. Les critères d'éligibilité se basent sur des besoins stratégiques à la fois institutionnels et des porteurs de projets. Deux profils ont été retenus après analyse des fiches de poste existantes et référentiels métiers : ingénieur d'appui à la recherche en SHS et ingénieur en données de santé. Ce dispositif sera évalué au bout de deux ans environ. Il est aujourd'hui soumis à l'avis du Conseil Scientifique. Maïlys Tisseau-Menez demande s'il y a des questions. Patric Gros commente que recruter un data scientist au niveau ingénieur d'études sera difficile sans un vivier de candidats intéressés, notamment en termes de salaire. Maïlys Tisseau-Menez est au courant de la problématique. Elle répond qu'elle compte d'abord mobiliser un vivier interne de jeunes ingénieurs susceptibles d'être intéressés par ce type de poste, ce qui pourrait les motiver à postuler. Le fait d'être en CDI peut être un avantage. Marion Ganivet précise que ces deux profils ont été choisis, car ils correspondent à des besoins identifiés, notamment en raison du caractère stratégique et de l'attractivité du métier, qui est un enjeu important dans le secteur informatique. Karine Gallopel Morvan remercie et demande comment le positionnement des personnes sur les contrats sera organisé, et évoque la question du salaire, qu'elle juge peu attractif, notamment comparé à l'INSERM. Elle trouve dommage de ne pas ouvrir davantage les recrutements pour avoir plus de candidats et augmenter la qualité des profils, même si la restriction interne se comprend.	

	Maylis Tisseau-Menez répond que ce sera le bureau des contrats de recherche qui organisera la campagne annuelle, avec l'idée de la prévoir le plus en amont possible, au moment du montage des projets de recherche. L'idée est d'avoir une vision à au moins un an des projets sur lesquels l'ingénieur pourrait aller. Elle souligne la nécessité de flexibilité du calendrier en fonction des projets, avec une procédure d'arbitrage par la direction de la recherche. Concernant le choix de la candidature interne, Maylis Tisseau-Menez rappelle que l'objectif du dispositif est aussi social, en limitant la précarisation des ingénieurs de l'école, tout en répondant aux besoins des porteurs de projets. Bénédicte Jacquemin demande quelle est la politique de l'école vis-à-vis des CDD. Au bout de 6 ans, ils ne peuvent plus être renouvelés ? Isabelle Richard répond que c'est la loi. Bénédicte Jacquemin constate que dans ces cas-là, ce sont le plus souvent les porteurs de projets, les PI, qui sont responsables et s'engagent vis-à-vis d'une même personne. Le responsable de projet forme la personne au type de projet qu'elle mène et s'engage à chercher des financements pour elle. Elle s'interroge sur le fait que les financements soient déjà fléchés ou totalement ouverts. Maylis Tisseau-Menez explique que la responsabilité portée par les PI a été un point majeur remonté lors de l'enquête dans le cadre du label européen HRS4R. Les ingénieurs évoquent la précarité de leur emploi et les porteurs de projets regrettent la difficulté à se sentir responsables des contrats des ingénieurs. On demande aux porteurs de projets de déporter cette charge, mais elle ne sera pas totalement déportée, puisque le financement des projets nécessite des PI et des personnes qui vont chercher l'argent. L'effort sera collectif, réparti sur des compétences définies collectivement. Concernant les financements, ils sont totalement ouverts. Isabelle Richard souligne que la réussite n'est pas certaine. Ils savent qu'ils ne sont pas les seuls à chercher une solution et que d'autres structures n'y parviennent pas. L'objectif est d'essayer, car la situation actuelle est agaçante. Le financement sur projet ne va pas disparaître demain et la règle sur la prolongation indéfinie des CDD est bien normale, mais elle conduit à des situations pénalisantes socialement, comme des contrats de six ans, compliquant notamment l'accès au crédit bancaire. Ils espèrent néanmoins réussir, car ils sont une structure moyenne, très spécialisée. Bien que les activités de recherche soient variées, les contrats sont proches les uns des autres et concernent des compétences transversales basiques, socialement pénalisantes,	

	car les ingénieurs d'étude ne visent pas toujours un poste de titulaire ou d'enseignant-chercheur. Ce niveau d'ingénieur d'étude est celui qui est le plus pénalisé par le fonctionnement de l'école. Ils essaient de voir s'ils peuvent améliorer la situation, notamment sur les fonctionnements RH collectifs, sans augmenter les coûts. Elle remercie Maïlys et Marion pour le pilotage du groupe de travail ainsi que tous ceux qui ont fait des compromis, sachant que les principaux bénéficiaires n'étaient pas dans le groupe de travail. Mari-Vorgan Louyer prend l'exemple des personnes expérimentées au LERES qui aident dans la formation des collègues et qui jouent un rôle de référents pour transmettre les pratiques, sans faire uniquement le travail à leur place. Cela n'apparaît pas dans les fiches de postes. Il faudrait peut-être l'envisager à l'avenir. Patrick Gros rappelle que la question centrale est la garantie financière donnée par l'école. Il insiste sur la nécessité de cette garantie pour défendre un licenciement en cas de fin de contrat. Il juge juridiquement inenvisageable qu'un tribunal refuse cette garantie. Josselin Thuilliez s'interroge sur la gestion des tensions liées au double statut, entre personnels pérennisés et postes court terme, et demande comment cette situation sera défendue. Isabelle Richard explique que cette situation existe déjà significativement dans l'école, notamment au LERES, avec des personnels en CDI et d'autres en contrat. Cette réalité se retrouve aussi chez les ingénieurs pédagogiques, avec des CDD liés à des contrats de formation continue et des personnels en CDI passant de contrat en contrat en étant sur ressources propres. Cela pose des problèmes de transparence dans le recrutement, et le groupe de travail a cherché une solution interne, notamment parce que le recrutement externe paierait un contrat que l'on pourrait faire en interne sur des CDD. Cela poserait un problème. Anne Cécile Hoyez pose une question sur la nature du personnel : seront-ils considérés comme personnels d'accompagnement ou d'appui à la recherche, et seront-ils rattachés à un ou plusieurs laboratoires ? Maylis Tisseau-Menez indique que cette question a beaucoup été discutée. Il n'y a pas encore de réponse claire. L'idée est que ces personnels puissent passer d'un projet à l'autre, indépendamment du département ou de l'équipe de recherche. Cependant, à terme, il est probable que ce rattachement se resserre vers une équipe de recherche ou une UMR, en fonction des profils proposés. Cela sera discuté au moment de l'implantation géographique et du rattachement scientifique. Sylvie Ollitrault ajoute que dans le groupe de travail figuraient soit des représentants des UMR, soit des directeurs de labo.	

	Daniel Benamouzig demande au Conseil Scientifique de donner son avis sur l'avis favorable. *L'avis favorable est voté à l'unanimité.*	
Semestre de décharge d'enseignements à destination des enseignants-chercheurs préparant une HDR ou un projet de recherche (ERC ou projet européen) Sylvie Ollitrault, directrice déléguée à la recherche	Sylvie Ollitrault rappelle brièvement l'historique de la question de l'HDR au sein de l'EHESP, soulignant que plusieurs enseignants-chercheurs rencontrent des difficultés, notamment un manque de temps dédié pour aller au bout de la candidature. Une enquête a été menée, notamment au niveau du CNRS, et du soutien aux délégations CNRS. Comment faire, pour les enseignants-chercheurs, qui sont EHESP (contrat de droit public – ministère de la Santé) et qui ne sont pas enseignants-chercheurs universitaires ? La seule solution a été de trouver un dispositif spécifique pour ces personnels, dans des laboratoires UMR, qui partagent les mêmes fonctions que les enseignants-chercheurs universitaires, mais sans avoir droit aux délégations CNRS. Cette réflexion s'est organisée en interne, notamment via le comité FER (formation, expertise, recherche), chargé de discuter les dossiers soumis aux instances et composées des directeurs et directrices de départements, des directeurs et directrices de laboratoires et des enseignants chercheurs et enseignants experts élus dans les instances. Un autre point soulevé est l'existence de candidats à de grands projets européens, type European Research Council (ERC), pour lesquels un dispositif de soutien avec décharge d'enseignement serait pertinent. Deux dispositifs distincts ont été proposés, avec une procédure d'inscription des candidatures travaillée en interne avec la DRH et la direction de la recherche. L'objectif est d'accompagner la construction des projets en lien avec les responsables de laboratoires et de départements, pour que les candidatures arrivent à maturité et n'impactent pas excessivement les plans de charge des enseignants. La procédure prévoit ensuite une phase d'avis, un passage en comité FER, puis en Conseil scientifique, et enfin une transmission de l'avis à la Directrice, puis la décision finale d'octroi des décharges qui revient à la DRH. Le contenu du dossier de candidature a été simplifié pour limiter la charge administrative des enseignants-chercheurs, avec un maximum de dix pages. Le dossier doit présenter un programme scientifique clair, à un stade avancé, et un plan de continuité des enseignements en cas de décharge, validé par les directeurs de département. Il doit aussi inclure le CV et l'avis de l'unité de recherche. Le calendrier prévoit une soutenance de l'HDR planifiée en amont. Sylvie Ollitrault rappelle son investissement sur le sujet, soulignant l'urgence de ce dispositif pour pallier les fragilités de certaines équipes, notamment à Rennes, liées aux départs à la retraite et au turnover, et pour favoriser l'arrivée de nouveaux collègues disposant de l'HDR. Patrick Gros explique qu'en matière d'ERC, c'est l'écriture qui demande du temps et de la disponibilité. En matière d'HDR, la demande scripturale varie selon les disciplines. Il souligne la nécessité de flexibilité selon les disciplines et les usages.	

	Sylvie Ollitrault note la variété disciplinaire qui existe au sein de l'EHESP et a bien conscience des différences de traitement des formats HDR qui en découlent. Il serait bon que toutes les HDR et toutes les disciplines se ressemblent, mais ce n'est pas le cas. Isabelle Richard souligne que le dispositif représente un compromis et un effort partagé au sein de l'école. Elle évoque 200 heures complémentaires d'enseignement liées à la formation continue, rémunérées à 60 € de l'heure. Cela constitue un effort pour certains collègues. Elle précise que certains enseignants détachés ne peuvent même pas être rémunérés en heures complémentaires, car détachés de la fonction publique sur des contrats. Cela demande un engagement collectif. L'enjeu principal est de pallier le manque de collègues titulaires d'une HDR, ce qui limite la capacité d'encadrement doctoral. Bénédicte Jacquemin s'interroge sur le pourcentage d'enseignants-chercheurs titulaires d'une HDR dans l'établissement. Isabelle Richard répond qu'il s'agit d'un tiers des enseignants-chercheurs titulaires. Bénédicte Jacquemin demande s'il est prévu une décharge pour les enseignants-chercheurs qui obtiennent un projet européen en coordination. Cela demande un temps très important. Isabelle Richard répond que le dispositif a été conçu pour les HDR, mais qu'il peut s'adapter aux besoins spécifiques des disciplines. Elle assure qu'une solution sera trouvée pour les porteurs de projets ERC qui auront besoin de coordination, surtout au regard de la plus-value que cela apporterait à l'institution. David Larrose suggère de réfléchir, plus tard, à une possible ouverture du dispositif pour celles et ceux qui rencontrent des difficultés à lancer leurs projets HDR. Isabelle Richard répond qu'un tel dispositif n'est pas adaptable en début de parcours, car cela générerait des conflits sur les critères d'attribution. Il faut prendre en compte la probabilité qu'un projet HDR arrive à son terme, sinon, cela risque de décrédibiliser la démarche, si trop d'entre eux n'aboutissent pas. Florence Bodeau-Livinec remercie pour la proposition d'incitation à développer la recherche à l'école. Elle indique que, depuis le dernier comité FER, elle a consulté plusieurs collègues qui ont exprimé des inquiétudes concernant la répartition des enseignements. Elle mentionne aussi la possibilité d'aide apportée par des stagiaires de M2 pour accompagner les jeunes chercheurs dans la construction de leur dossier. Enfin, la	

	question de l'évolution de carrière des enseignants-chercheurs contractuels, évoquée par Sylvie, est problématique, car ils ne voient pas l'intérêt de l'HDR ni des projets importants en l'absence d'évolution liée à la recherche. Isabelle Richard indique que la situation sociale de l'EHESP repose exclusivement sur un corps d'enseignants contractuels, contrairement à d'autres établissements qui disposent également d'enseignants assimilés à des maîtres de conférences (MCF) ou professeurs (PR) contractuels. Elle mentionne l'existence d'une grille de rémunération, qu'il est possible de transmettre si besoin. Cette grille permet à tous les enseignants de progresser de manière équivalente jusqu'à un échelon situé juste en dessous du maximum. Cette grille de rémunération est moins favorable que la grille d'EPR, en supposant que l'on termine classe exceptionnelle, et plus favorable que la grille de MCF. Ceux qui s'identifient à une classe exceptionnelle peuvent trouver la grille défavorable, tandis que ceux qui s'associent aux MCF la trouvent acceptable. Isabelle Richard ne relancera pas une dynamique de création ou de reconstitution de deux corps. Deux raisons motivent cette position : d'une part, il fut un temps où la fusion des deux corps de l'enseignement supérieur était envisagée. Elle ne voulait pas investir de l'énergie dans la création de deux corps alors que leur disparition était simultanément envisagée ailleurs. D'autre part, il y a une absence de marge de manœuvre budgétaire sur le plan de la rémunération dans les deux ans et demi à venir. Il n'est pas possible de financer une progression de carrière plus rapide ou des primes de recherche pour certains sans que cela n'entraîne des inégalités vis-à-vis des autres collègues. Elle précise que pour dégager les fonds nécessaires à la création d'un tel corps, il faudrait aligner la progression de carrière des MCF contractuels sur celle des MCF de l'enseignement supérieur, ce qui impliquerait de réduire les avantages actuels de certains pour financer ceux des nouveaux. Elle souligne l'extrême complexité qu'engendrerait une telle discussion en comité social d'administration (CSA), estimant qu'il y passerait l'ensemble de son mandat, en suscitant le mécontentement de plus de la moitié des collègues. Des solutions alternatives sont activement recherchées, notamment pour inciter à passer une HDR, tout en conservant l'autonomie pour maintenir sa propre recherche. Karine Gallopel-Morvan s'interroge sur l'intégration dans les conditions pour les candidats HDR de l'obligation de suivre une formation sur la HDR ou l'encadrement des doctorants. Elle note également que certains enseignants-chercheurs avec HDR peuvent candidater à des postes universitaires et finir classe exceptionnelle. Elle souligne que ce dispositif peut répondre aux questions des profils concernés. Enfin, elle confirme que lorsqu'il y a beaucoup de projets pour un enseignant-chercheur, l'EHESP est bienveillante dans la souplesse et la modulation de ses activités.	

	Anne-Cécile Hoyez demande combien de supports sont prévus, si la procédure est revue chaque année, et s'il y a une logique de département ou de laboratoire ? Elle demande également si des décisions stratégiques sont prises avant le passage au Conseil scientifique, notamment entre la phase d'échange et la décision finale. Elle s'interroge aussi sur une éventuelle priorisation des profils, notamment entre candidats avec ERC starting grants ou consolidators. Isabelle Richard répond qu'il n'y a pas de problème : toute personne souhaitant déposer une ERC peut le faire, et des solutions sont trouvées même en cas d'échec, car c'est avant tout une question de solidarité et d'organisation, pas d'argent. Elle précise que les 192 heures complémentaires, c'est bien peu par rapport au budget de l'école. Le soutien repose soit sur la recherche de vacataires extérieurs pour assurer l'enseignement, soit sur un relais interne entre collègues. Elle précise qu'il n'y a pas d'intention d'imposer une règle par département, mais qu'une règle tacite s'installe entre collègues. Elle ajoute que l'impact d'une modulation de 20 heures d'enseignement par an sur un cursus est sans doute limité, ce qui peut permettre une certaine souplesse. Sylvie Ollitrault ajoute qu'il y aura un seul support par dispositif et par an, au moins pour commencer. Elle précise avoir réalisé un benchmark des candidats possibles par département, constatant des retours pour des disponibilités immédiates ou dans un an ou deux. Elle espère organiser cela de manière consensuelle avec les directeurs de départements. Isabelle Richard ajoute qu'il s'agit d'un rattrapage de dispositifs qui existent autrement dans le public. Il fallait développer un équivalent interne permettant d'avoir l'équivalent d'un Congés pour Recherches- ou Conversions Thématiques (CRCT) ou d'une délégation CNRS. Daniel Benamouzig ajoute qu'il faudra voir si la symétrie entre ERC et HDR fonctionne, en termes de critères d'évaluation. Ce projet ouvre également la tentation de vouloir étendre ce dispositif, pour des raisons pertinentes dans la plupart des cas. Cela méritera d'être suivi dans la durée. Isabelle Richard précise que cela a été le sujet d'une discussion animée en comité FER. Il existe déjà, dans le référentiel horaire de l'école, plutôt généreux, la possibilité de faire une décharge pour recherches, et des collèges en font déjà usage. Daniel Benamouzig propose de se prononcer sur un avis favorable au projet de décharge, et demande s'il y a des oppositions ou des abstentions.	

	Le Conseil scientifique adopte le projet de décharge à l'unanimité.	
Doctorat : validation des contrats doctoraux attribués aux UMR Jean-Pierre Le Bourhis, directeur de l'UMR Arènes / Vincent Bessonneau, directeur du DEESSE pour l'UMR Irset	Daniel Benamouzig annonce la validation des contrats identifiés à l'échelle des UMR. Virginie Muniglia présente les demandes pour le contrat doctoral fléché UMR Arènes : trois projets déposés cette année sur l'axe 4, RSMS. Trois candidatures sont reçues. La première est celle de Raphaël Furon, qui porte sur l'optimisation des avertissements sanitaires sur l'alcool pour prévenir les risques de cancer selon le niveau de littératie. La deuxième candidature est celle de Loïc Guérin, sur la stratégie d'intégration hospitalière en France et ses impacts sur l'efficience, l'accès, et la qualité des soins. La troisième candidature est celle de Juliette Piveteau, sur les dons vivants de reins en France, attitude de la population générale dans le parcours de soins et devenir des donneurs. L'équipe de l'axe 4 a décidé d'attribuer un demi-contrat doctoral à Raphaël Furon et un demi-contrat doctoral à Juliette Piveteau. À noter que l'autre moitié de chacun des demi-contrats est déjà financée. Mari-Vorgan Louyer demande si les contrats sont fléchés sur l'axe 1 ou 4. Virginie Muniglia précise que l'année dernière, les contrats ont été attribués à l'axe 1, et que cette année ils le sont à l'axe 4. Karine Galopel-Morvan remercie le laboratoire et explique qu'elle co-encadre Raphaël Furon en contrat doctoral dans le cadre d'un projet européen où l'EHESP est très impliqué. Ce contrat permet d'obtenir plus de financements pour le projet européen. Elle mentionne l'autre candidat, Loïc Guérin, travaillant sur l'hôpital, qui mérite des chances au sein du réseau doctoral. Daniel Benamouzig demande si le fait de partager les contrats doctoraux permet d'aller chercher un financement complémentaire, ou sont-ils déjà acquis ? Sylvie Ollitrault explique qu'il s'agit soit d'un mécanisme d'optimisation lorsque le financement a été obtenu, soit d'un moyen pour attirer les financeurs avec un demi-financement déjà acquis. Karine Gallopel-Morvan explique que cela peut aussi avoir un effet inverse, avec des moitiés de contrats non-pourvues, faute de financement complémentaire assuré.	**Avis N°08/2022**

	Vincent Bessonneau prend la parole pour présenter le point de vue du collectif des chercheurs de l'EHESP. Il explique que la décision prise par l'IRSET est de diviser le contrat doctoral en deux pour en faire bénéficier le maximum de collègues. Une proposition initiale a été modifiée, avec le retrait d'une candidate dont la demande était prématurée, ce qui conduit à attribuer un contrat complet à Guillaume Chevance, porteur de la chaire santé mondiale, afin de favoriser son encadrement et le début de sa HDR. Bénédicte Jacquemin demande ce qui se passe si aucun étudiant n'est encore identifié pour un contrat doctoral. Vincent Bessonneau répond que le processus est en cours, avec des entretiens réalisés, et souligne la difficulté d'identifier un candidat, parfois anticipée par un stage en master 2 pour préparer un futur doctorant. Daniel Benamouzig soumet la validation des contrats doctoraux à l'avis du Conseil Scientifique. *La validation des contrats doctoraux est votée à l'unanimité des membres du Conseil Scientifique.*	
Honorariat : demandes de Jean-Marie André (département SHS) et de renouvellement de Michèle Legeas (département DEESSE Véronique Daubas-Letourneux, directrice du département Sciences humaines et sociales (SHS) Vincent Bessonneau, directeur du département Sciences en santé environnementale (DEESSE)	Vincent Bessonneau expose une demande de renouvellement pour une enseignante-chercheuse en honorariat depuis 2022, pour une prolongation de deux ans avec une contribution limitée à 60 jours par an. Il insiste sur l'importance de conserver cette expertise, notamment sur la thématique « une seule santé » et la sécurité sanitaire, ainsi que sur ses apports en expertise internationale pour EHESP International. Isabelle Richard confirme l'appui à cette politique, précisant qu'il s'agit d'éviter de freiner le travail des gens tout en respectant les conditions de travail, notamment des plus jeunes. Isabelle Richard est par ailleurs de plus en plus favorable à l'activité des seniors. C'est positif sur le plan sociétal, tant qu'elle ne gêne pas la relève. Daniel Benamouzig demande l'avis du Conseil Scientifique. *Le Conseil Scientifique approuve le renouvellement à l'unanimité.* Véronique Daubas-Letourneux présente une demande de Jean-Marie André, enseignant-chercheur à l'EHESP depuis près de 30 ans, économiste de la santé et de la protection sociale, qui partira à la retraite en septembre 2025, mais souhaite poursuivre plusieurs missions. Il demande à être nommé professeur honoraire à quatre niveaux : prendre le rôle de référent intégrité scientifique ; poursuivre des projets d'écriture vulgarisant la recherche sur la question de l'accès aux soins, en cohérence avec les recommandations récentes, telles que	

	la défenseure des droits l'a proposé dans un rapport récent ; poursuivre une activité d'expertise internationale ; contribuer à la formation, notamment à distance, ainsi qu'aux jurys de suivi de mémoire. Isabelle Richard ajoute que la liste des activités collectives et des services rendus par Jean-Marie André s'étend sur environ 30 ans, soulignant qu'il fait partie des collègues présents à la table, toujours prêts à s'investir, même pour des tâches peu intéressantes. Christelle Routelous demande une explication sur le dispositif d'honorariat, pour celles et ceux qui ne le connaissent pas. Qu'est-ce que cela implique pour une personne à la retraite ? Sylvie Ollitrault répond que ce dispositif est équivalent au statut d'éméritat pour les enseignants-chercheurs, permettant de continuer une activité de recherche, sans rémunération, tout en restant investi dans l'écosystème de l'établissement. Christelle Routelous demande si la personne est bien assurée dans ce cadre ? Isabelle Richard répond par l'affirmative. Véronique Daubas-Letourneux précise que les frais de déplacement sont pris en charge dans le cadre de cette mission. Daniel Benamouzig soumet la proposition d'honorariat de Jean-Marie André au Conseil Scientifique. Le Conseil Scientifique approuve la proposition d'honorariat à l'unanimité.	
Questions diverses	Daniel Benamouzig annonce la clôture du premier Conseil Scientifique de la nouvelle mandature à 14 heures 53.	