

	Procès-verbal Conseil des formations du 9 Décembre 2025 Rennes	Référence	PV
		Révision	0
		Date d'application	5 Février 2026
		Version	1

Validation

	Rédigé	Validé
Date	9 Décembre 2025	5 Février 2026
	Prise de Notes	Conseil des formations

PRÉSIDENCE : Geneviève CHÈNE

Personnalités qualifiées dans les domaines d'activité de l'École

Robert BILTERYS

Geneviève CHÈNE

Marie-Noëlle GERAIN-BREUZARD

Philippe LIGER-BELAIR

Ministère des Solidarités et de la Santé

Marine JEAN-BAPTISTE

Elina RONDY

Adeline ROUZIER-DEROUBAIX

Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

Patricia AME

Véronique THELEN

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

Arthur MOINET, représentant la Force ouvrière (FO)

Ophélie LABELLE, représentant la Confédération générale du travail (CGT)

Camille JACQUARD, représentant le Syndicat national des managers publics de santé (SMPS)

Sylvie RENARD-DUBOIS, représentant le Syndicat des médecins inspecteurs de santé publique (SMISP)

Frédéric BOEL, représentant le Syndicat des pharmaciens inspecteurs de santé publique (SPHISP)

Denis DE KERMADEC, représentant le Syndicat national des inspecteurs de l'action sanitaire et sociale (SNIASS)

Membres élus

Philippe GLORENNEC, représentant les personnels d'enseignement et de recherche

Béatrice VALDES, représentant les personnels d'enseignement et de recherche
Myriam MAUMY, représentant les professeurs d'université ou assimilés
Alice CHAPLIN, représentant les personnels de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé
Catherine PITAULT-COSSONNIERE, représentant les personnels de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé
Marylène PLOUZENNEC, représentant les personnels de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé
Mathieu MICHOT, représentant les élèves fonctionnaires

Liste des procurations

Hadrien JAQUET donne pouvoir à **Geneviève CHÊNE**
Adrien THARRAULT donne pouvoir à **Geneviève CHÊNE**
Fanny GAUDIN donne pouvoir à **Robert BILTERYS**
Véronique THELEN donne pouvoir à **Robert BILTERYS** (pour l'AM)
Anne ANDRE donne pouvoir à **Arthur MOINET**
Sofiane BOUDAUD donne pouvoir à **Béatrice VALDES**
Frédéric LE LOUEDEC donne pouvoir à **Denis DE KERMADEC**

Assistaient à cette réunion

Isabelle RICHARD, directrice de l'EHESP
Guillaume VIOLET, directeur de Cabinet
Michel LOUAZEL, directeur délégué aux études
Elsa BOUBERT, directrice des Parcours, de la Sclarité et de l'Expérience Apprenante (DiPSEA)
Remy BATAILLON, directeur délégué au développement et à la formation continue
Pierre LEGUERINEL, directeur adjoint des Parcours, de la Sclarité et de l'Expérience Apprenante (DiPSEA)
Jean-Philippe NABOULET, responsable de la filière PhISP
David VEILLARD, enseignant au département IDM
Mélanie BERTIN, enseignante-chercheuse au département METIS
Christelle BOUGUENNEC, directrice Adjointe du Centre de Formation d'Apprentis (CFA)
Eric BRETON, enseignant-chercheur au département SHS
Brigitte AMPRIME, assistante de direction à la Direction des Parcours, de la Sclarité et de l'Expérience Apprenante (DiPSEA)

SOMMAIRE

APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE DU 10 OCTOBRE 2025	5
FORMATION CONTINUE	5
SCOLARITÉ : PIERRE LEGUÉRINEL, DIRECTEUR ADJOINT DES PARCOURS, DE LA SCOLARITÉ ET DE L'EXPÉRIENCE APPRENANTE (DIPSEA)	24
PRÉSENTATION DE LA RÉINGÉNIERIE DE LA FORMATION PHISP	26
RÉINGÉNIERIE DES FORMATIONS FONCTIONS PUBLIQUES HOSPITALIÈRES (FPH) : POINT D'ÉTAPE	31
QUESTIONS DIVERSES ET ACTUALITÉS DE L'EHESP	39
RATTRAPAGE ET ABSENCES LONGUES DES ÉLÈVES FONCTIONNAIRES	40

La séance est ouverte à 13 heures 45 sous la présidence de Mme CHÊNE.

Mme CHÊNE. – Bienvenue et bonjour à toutes et à tous pour ce nouveau conseil des formations. On a fait un travail très intense ce matin. Alors, on a un petit quart d'heure rogné. On va essayer quand même de terminer à l'heure. Je remercie chacun de ses efforts pour ça. On a, Robert et moi, des procurations.

Madame CHÊNE procède à un rappel des procurations.

Mme CHÊNE. – Alors, on va commencer. Merci beaucoup. Je vous demande d'insister aussi si vous êtes sur les côtés. On va essayer de faire très attention avec Robert et l'aide de Michel, afin que, si vous leviez la main, on puisse vous voir.

On commence par l'approbation du procès-verbal de la séance du 10 octobre 2025 qui était en visio.

Approbation du procès-verbal de la séance du 10 Octobre 2025

Mme CHÊNE. – Y a-t-il des commentaires, des corrections sur ce compte rendu qui était diffusé avant la session ? Non. Qui est contre ? Qui s'abstient ? Je comprends que le procès-verbal de la séance du 10 octobre 2025 est approuvé. A l'unanimité des membres présents et représentés. Merci beaucoup.

Le Conseil des formations approuve à l'unanimité le procès-verbal de la séance du 10 octobre 2025.

Mme CHÊNE. – On entame un chapitre sur la formation continue. Remy, je te laisse faire une introduction si tu le souhaites. Ensuite, je crois que David VEILLARD a des obligations, donc on va très rapidement lui passer la parole.

Formation continue

Un document est projeté.

1. CRÉATION D'UN CERTIFICAT « COORDONNER LA GESTION DES RISQUES ASSOCIÉS AUX SOINS EN ÉTABLISSEMENT DE SANTÉ » (COGRAS)

M. BATAILLON. – Effectivement. Bonjour à toutes et à tous. Aujourd'hui, on a plusieurs nouvelles formations et nouveaux formats de formations existantes que l'on vous présente. On a enfin soumis votre avis avant que certaines d'entre elles, notamment le diplôme d'établissement, soient validées par le Conseil d'administration. Il y aura ensuite une petite partie sur la politique tarifaire avec deux aspects : l'apprentissage et l'AFF.

Sans attendre, je vous propose qu'on démarre avec la création d'un certificat autour de la gestion des risques associés aux soins. Je laisse la parole à David VEILLARD, médecin, praticien hospitalier et enseignant-chercheur à mi-temps à l'EHESP.

M. VEILLARD. – Merci Remy. Bonjour à tous et à toutes. Effectivement, dans le cadre de mes nouvelles missions ici à l'école, je souhaitais proposer cette formation. C'est moi qui la présente,

mais c'est un travail collectif. Je voulais souligner l'accompagnement de Gaëlle QUINTIN, notamment, et le fait que c'est une réflexion menée avec une dizaine de collègues coordonnateurs en gestion des risques.

L'enjeu par rapport à des missions et à des fonctions, qui datent d'une dizaine d'années quand même, c'est la référence au décret de 2010, qui est cité ici. Des nouvelles missions au sein des établissements de santé qui visent à mettre en œuvre une stratégie de gestion des risques associés aux soins et à contribuer au déploiement et au renforcement de la culture de sécurité. Et un constat, puisqu'elle échoit, pas exclusivement, mais notamment, aux coordonnateurs de la gestion des risques associés aux soins. La gouvernance de l'établissement se doit de désigner, de nommer un coordonnateur dans chaque établissement, quel que soit son statut. Je parle d'établissements sanitaires, bien sûr. De constater qu'à ce jour, il n'existe pas de formation dédiée, stricto sensu, à ces professionnels. Au-delà de formations un peu classiques, j'en coordonne une ici à côté, à la fac, de type méthode, qualité, gestion des risques. Par contre, ciblée sur le métier et donc derrière le positionnement assez stratégique, vous comprenez au regard des enjeux tels qu'ils sont définis dans le contexte, ciblée sur positionnement, posture et donc prise de poste et accompagnement à la prise de poste de ces professionnels, il n'y a pas de formation.

Il n'y a aucune institution universitaire publique pour avoir une vision assez large du champ. C'est un besoin qui a été confirmé récemment par une enquête nationale à l'intérêt de tous les coordonnateurs gestionnaires de France qui a eu lieu dans le cadre de la feuille de route sécurité portée par la DGOS, la HAS et la FORAP, qui est une fédération de structures d'appui et qui parmi les retours des répondants, cible à nouveau le besoin de ce type de formation. Au niveau de l'école, au-delà de l'intérêt d'une nouvelle formation certifiante, c'est la synergie avec aussi d'autres formations, en l'occurrence une nouvelle formation dont, à la suite de Rémy, je suis le référent pour l'école et qui se fait en collaboration avec la HAS.

On est à la première année, mais je pense que des liens pourront se faire. Et puis l'articulation aussi avec des enseignements en formation initiale. Je pense notamment aux filières professionnelles et particulièrement au temps des semaines de spécialisation, puisqu'on a de futurs directeurs qualité notamment, que l'on accompagne dans cette perspective de prise de poste. Les liens, les articulations et le fait de pouvoir potentiellement réaliser des enseignements communs paraissent assez intéressants dans les compétences visées. Elles font référence à la fois aux missions telles qu'elles sont définies dans le décret, puis à celles que se sont appropriées au fil des années ces coordonnateurs. J'ai cité l'enquête, on le voit à travers des données telles que les visites de certification des établissements de santé.

Il y a, je le répète, au-delà de la nécessité d'acquis de méthode, qui n'est pas l'objet de ce certificat, la nécessité d'acquis pour pouvoir être dans un positionnement, une posture de leader dans le domaine au sein d'un établissement. Il y a des enjeux à la fois de pilotage stratégique et de pilotage opérationnel qui sont la cible de ces compétences. Donc une formation sur les modalités pédagogiques hybrides en 42 heures avec une évaluation qui, pour souligner seulement cet aspect-là, rappelle aussi un mémoire. C'est-à-dire qu'au-delà d'une formation un peu théorique, on souhaitait s'assurer de l'appropriation effective de ce rôle, de ce positionnement par les apprenants, les accompagnants, dans la concrétisation d'un projet au sein de leur établissement.

Merci de votre attention, je suis à votre disposition pour toutes questions.

Mme CHÊNE. – Merci beaucoup pour cette présentation. Est-ce qu'il y a des questions ? On a le temps pour deux-trois questions.

Mme CHAPLIN. – Merci pour cette présentation. Je voulais savoir si vous aviez un nombre de COGRAS potentiellement intéressés par la formation ?

M. VEILLARD. – Il y a autant de COGRAS que d'établissements sanitaires en France aujourd'hui. Aucun n'a accès à une formation de ce type. On n'a pas fait d'investigation. Sur les 800 COGRAS qui ont répondu à l'enquête, on a 30% qui considèrent comme leur priorité le besoin de formation, qui soit d'ailleurs en prise de poste récente, voire plus ancienne. Dans les contacts que l'on peut avoir en proximité, à l'échelle nationale, ce sont des sujets assez récurrents.

Mme CHAPLIN. – J'avais une deuxième question également. Quelle est la jauge maximale d'apprenants pour ce DE ?

M. VEILLARD. – On ne l'a pas fixée, mais on va agir autour d'une vingtaine, vingt-cinq, parce qu'à un moment, la capacité, c'est celle d'accompagnement du mémoire. C'est là où on pose un peu de limites et on a vraiment besoin d'accompagnement, c'est un enjeu majeur. Une vingtaine.

Mme CHAPLIN. – Merci beaucoup.

Mme RENARD-DUBOIS. – Est-ce que vous avez eu des contacts avec d'autres formations que font, par exemple les gens qui fonctionnent avec les CPias, puisque ça va être des partenaires assez étroits au niveau hospitalier ?

M. VEILLARD. – Oui, mais ils sont thématiques justement. L'idée, c'est de ne pas être sur des problématiques thématiques d'accompagnement méthodologique, etc. C'est vraiment sur le positionnement du coordonnateur. Au sein de son établissement, il doit coordonner le responsable dans une dimension assez politique et stratégique. L'équipe opérationnelle d'hygiène, ou, en tous les cas, le sujet de la prévention des risques associés aux soins, le sujet de la prévention des erreurs médicamenteuses, le sujet de l'hémovigilance, etc. C'est vraiment sur ce rôle-là et ce positionnement que sont les enjeux.

Évidemment, on sollicitera parmi d'autres ceux que vous citez pour partager, etc. On a largement à travers aussi, je coordonne un Master, tous les contacts nécessaires et évidemment on les sollicitera. J'ai juste cité la HAS et la FHF comme un peu emblématiques, mais d'un point de vue plus opérationnel, il y en a beaucoup. Merci.

Mme CHÊNE. – Deux questions.

Mme LABELLE. – Ophélie LABELLE pour la CGT. Merci pour cette présentation. La question de la place des instances dans la gestion des risques. Vous parlez de la gouvernance notamment et du retour et du traitement des EIG. Ce sont des événements indésirables, on est bien d'accord. Qu'on parle tous de la même chose, c'est mieux quand on le redit.

Justement, le signalement, vous parlez bien du traitement du signalement et de l'analyse, mais aussi du retour auprès des professionnels, des représentants du personnel, pour, comme vous dites, avoir une gestion d'équipe collective, puisque c'est bien le cas. La place des instances, puisqu'on parle de la stratégie. Vous avez dit que c'était pour former notamment de futurs directeurs d'établissement, de futurs directeurs de qualité... Et la question est : cette formation, en lien avec la formation initiale D3S et DH, contient-elle un lien de ce module également dans la

formation initiale, pour que les futurs directeurs, puisque ça les concerne notamment, puissent bénéficier de cette formation-là ?

M. VEILLARD. – J'ai dû mal m'exprimer, car ce que je voulais dire, c'est tout à fait ce que vous dites en fait... Que c'est dédié aux coordonnateurs de la gestion des risques associés au soin, qui sont plutôt des professionnels de santé, selon le type d'établissement, des médecins, des formations. Ce sont bien des professionnels de santé qui peuvent être parfois des cadres de santé. Par contre, par rapport à la formation initiale, c'était justement l'intérêt, dès lors qu'on est sur des enjeux de pilotage et des enjeux stratégiques, de le lier avec les formations initiales DH, voire D3S. Donc ça, c'est un enjeu, mais qui va venir un peu plus tard Il faut déjà que l'on voit comment la formation fonctionne. Il faut se donner peut-être deux-trois années, puis ensuite voir également comment évoluera la période de spécialisation des élèves, parce que c'est quand même eux particulièrement que l'on visera demain, si on fait référence au DH et peut-être au DS.

Ce lien, effectivement, c'est ce que je voulais souligner dans cette partie-là... Bien sûr, l'idée, si on pouvait avoir des temps de formation en commun entre ce triumvirat qui est celui qui porte stratégiquement la politique au sein d'un établissement, ça serait l'idéal. Et je pense que c'est le lieu où on peut le faire.

Mme CHÊNE. – Merci beaucoup. Dernière question ?

Mme O.Labelle.– Oui, avez-vous déjà une idée du montant d'inscription de cette formation ?

M. BATAILLON. – Je le connais très bien côté fac, mais... on est autour de 2800, c'est ça ? Je l'ai regardé, c'est dans la politique tarifaire. 2800 euros, je crois.

Mme LABELLE – C'est abordable. La question est quand même intéressante, parce que ça a été un des sujets, en se disant, attention, il faut aussi que ça reste raisonnable en termes de coûts entre le temps dédié.

Mme CHÊNE. – Merci. Je ne pense pas qu'il y ait de nouvelles questions. Y a-t-il des membres du Conseil qui se prononcent contre la création de ce certificat ? Non. Qui s'abstient ? Non plus. Donc la création est adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.

M. VEILLARD. – Merci pour votre confiance.

Mme CHÊNE. – Merci beaucoup. On vous libère et on passe à la création d'un certificat sur la co-construction du diagnostic territorial en santé et environnement avec Mélanie BERTIN.

Le Conseil des formations approuve à l'unanimité la création d'un Certificat « Coordonner la gestion des risques associés aux soins en établissement de santé » (COGRAS).

2. CRÉATION D'UN CERTIFICAT « CO-CONSTRUIRE UN DIAGNOSTIC TERRITORIAL EN SANTÉ ENVIRONNEMENT »

Mme BERTIN. – Je vais aller assez rapidement. La formation pour construire un diagnostic territorial en santé, existe depuis 2023. Elle a déjà rassemblé environ 70 apprenants autour de deux sessions, en 2023 et en 2024. Et elle a été coconstruite avec le ministère chargé de la Santé

et notamment une référente nationale, Atlas Santé, qui travaille à la direction du numérique et aussi à l'ARS Occitanie.

Elle répond à une forte demande de la part des agences régionales de santé de former leurs agents au diagnostic territorial en santé, au travers des outils, des méthodes, mais aussi l'animation de réseaux. Et les apprenants, à l'heure actuelle, qui participaient à ces sessions recevaient une attestation de participation uniquement.

Le passage vers un certificat vise donc là, c'est le but, aujourd'hui, à renforcer la visibilité de cette formation dans la perspective d'un élargissement public, mais aussi vraiment pour renforcer la visibilité et valoriser le parcours des publics souhaitant obtenir ce certificat. Que ce ne soit plus juste une attestation de participation, mais vraiment une évaluation des compétences acquises au cours de la formation.

Donc les cibles, ça reste les agents ARS et ministère de la Santé, mais également les animateurs, animatrices, territoriaux, les agents en collectivité territoriale en charge du diagnostic, puisqu'il y en a aussi un certain nombre, les coordinateurs et coordinatrices de CLS, contrats locaux de santé, éventuellement les médecins coordinateurs qui peuvent participer à des diagnostics, et les ingénieurs hospitaliers. Ça peut être aussi dans leur mission de participer à un diagnostic sur le territoire.

Les principales compétences qui sont visées dans ce certificat, sont de développer une vision systémique et collective du diagnostic territorial en santé, et surtout d'appliquer une méthode de diagnostic territorial, donc au travers du recueil, de l'analyse, l'interprétation et aussi la communication des données. La référente d'Atlas Santé, Elodie PLANCQUE, qui travaille avec nous, est aussi formée en facilitation, donc vraiment une approche de la co-construction avec les différents acteurs sur le territoire.

Les modalités pédagogiques, qu'on a choisies, c'est une formation aussi en format hybride, qui se compose de deux séminaires en présentiel, donc un séminaire d'ouverture de deux jours, et un séminaire de clôture, aussi en présentiel, d'un jour et demi. Entre ces deux temps, les apprenants suivent quatre modules en distanciel, principalement au travers de ressources en ligne qui sont à leur disposition et qu'ils peuvent faire de façon asynchrone. Ils sont accompagnés de deux classes virtuelles pour leur apprentissage des différents observatoires, sur lesquels sont disponibles les données de santé, mais aussi de deux webinaires qui nous permettent de les suivre et d'aller un peu plus loin sur la façon de communiquer sur les données sensibles dans un diagnostic. Parce que, parfois, on peut parler de diagnostic avec des données en santé environnement, par exemple, des pesticides, des choses comme ça, et comment aborder auprès des acteurs ou de la population ce diagnostic et ces données sensibles en santé.

Enfin, la formation est évaluée au travers de la production collective, donc en groupe, d'un poster portant sur un diagnostic territorial en santé qu'ils auront réalisé et choisi, au travers du premier séminaire d'ouverture, et la rédaction d'une note de synthèse individuelle qui sera évaluée et validée par un jury, nous deux donc. Je n'ai pas précisé, mais je fais cette formation. La coordination de cette formation se fait avec ma collègue Cindy PADILLA, également au département MeTis, et donc ce sera nous deux plus notre collègue Elodie PLANCQUE qui formeront le jury de cette note individuelle qui portera davantage sur les enjeux de la constitution d'un diagnostic, les difficultés éventuellement rencontrées... donc un peu pour compléter la formation du diagnostic, mais pour plus avoir un retour et un pas de côté sur ce diagnostic.

Mme CHÊNE. – Merci beaucoup. Juste un point de clarification : sur notre programme, c'est coconstruire un diagnostic territorial en santé-environnement ?

Mme BERTIN. – Ah non, c'est santé, pas environnement spécifiquement. On fait un peu de santé-environnement, mais ce n'est pas uniquement environnement.

Mme CHÊNE. – Pour les avis, il faut que ce soit évidemment clarifié.

Mme BERTIN. – La note, c'est bon. Je viens de re-vérifier.

Mme CHÊNE. – Merci beaucoup. Comme ça, ça clarifie les choses. Y-a-t-il une question ?

Mme LABELLE. – Oui, quand vous dites en santé, ce sont les données sociales et santé ? Parce qu'il y a quand même un lien très important si on veut faire un diagnostic territorial.

Mme BERTIN. – Tout à fait, dans les diagnostics et tout ce qu'on présente aux apprenants, ça inclut les données socio-économiques, sociales, environnementales et sanitaires.

Mme LABELLE. – Comme ce n'est pas mentionné tel quel, c'était pour en être sûr.

Mme BERTIN. – Non, c'est vraiment inclus, d'ailleurs, dans la plupart des observatoires maintenant, elles sont d'office...

Mme LABELLE. – Et pour terminer, le public visé, ne pas être trop réducteur, parce que ça peut être justement des agents hospitaliers qui peuvent avoir une fonction de coordination en territoire sur un réseau, peu importe, en HAD par exemple. Il peut y avoir ce besoin de diagnostic. Également les professionnels sociaux, puisqu'on parle essentiellement du sanitaire et on oublie les professionnels sociaux, et je pense que ça peut aussi être nécessaire si on veut faire du travail en réseau.

Mme BERTIN. – Merci, tout à fait, oui. Donc peut-être un peu plus large sur les communications.

Mme ROUZIER-DEROUBAIX. – Effectivement, pour nous, ça répond à un besoin absolument essentiel. Vous l'avez bien vu du côté de la formation des agents de l'État, puisqu'il faut rappeler que l'EHESP a vocation à former les agents de l'État et de l'hospitalier, et pas de la Territoriale.

Mme LABELLE. – Je ne suis pas de la Territoriale.

Mme ROUZIER-DEROUBAIX. – Voilà, et on a déjà ce besoin-là. Cette certification a-t-elle vocation aussi à être délivrée aux collègues en formation initiale qui l'auront vu, comme c'est le cas pour le diplôme d'établissement sur l'inspection contrôle ? Va-t-on leur leur donner la possibilité de suivre cette micro-certification ? Et sur le public, notamment ARS, est-ce que c'est plutôt un public contractuel ou pas forcément ?

Mme BERTIN. – Alors, pour la première question, je ne sais pas trop. En formation initiale, vous voulez dire ce qui est master ?

Mme ROUZIER-DEROUBAIX. – Non, formation statutaire.

Mme BERTIN. – Donc, statutaire. À l'heure actuelle, ils ont un petit peu, je pense, de diagnostics dans leur formation. Ce n'est pas moi, personnellement, qui l'enseigne : je crois que ça fait partie des choses qu'ils ont par ailleurs. Je ne pense pas qu'elle se présente au travers de cinq jours.

M. LOUAZEL. – Je peux compléter sur ce point. C'est à la fois proposé notamment aux inspecteurs de l'action sanitaire et sociale. Moi, je traite de la partie diagnostic volet sanitaire et j'ai un collègue qui travaille sur le plan social. Même si, après, on a des études de cas conjoints. Et puis, c'est fait aussi côté fonction publique hospitalière.

Mme BERTIN. – Et la deuxième partie de la question ?

Mme ROUZIER-DEROUBAIX. – Y a-t-il des choses sur le profil des agents de l'ARS ? **Mme BERTIN.** – Oui, il y avait de tout. D'ailleurs, c'était un peu un problème parce que la formation, au début, était assez longue. C'est-à-dire qu'on prenait plus de six mois pour la faire. Et parfois, on avait un turnover. Les agents quittaient... et ce n'était pas anodin.

Mme CHÊNE. – Cela pourrait être utile de proposer aussi cette formation aux agents de préfecture.

Mme BERTIN. – On élargira.

M. BATAILLON. – Il faut la comprendre “trois petits points”... Non, ce n'est pas une liste limitative.

Mme BERTIN. – Il faudrait qu'on communique auprès de ces agents-là.

Mme CHÊNE. – Qui ne pourrait pas être le public visé par cette formation ?

Mme BERTIN. – Probablement que ça peut intéresser. Mais parfois... il faut quand même l'utiliser. On a des agents de l'ARS qui viennent, mais qui ne l'utilisent pas au quotidien. Je trouve que c'est quand même mieux quand c'est des gens qui l'utilisent. Mais c'est vrai que c'est intéressant.

Mme CHÊNE. – Il y a une part de diagnostic dans la gestion des décisions de santé.

Mme PLOUZENNEC. – Une question. Dans le public cible, il y a notamment les coordinateurs de CLS. Quel est le lien avec le DE Pacte CLS ? C'est en complément ?

Mme BERTIN. – Pour l'instant, c'est en complément. Par contre, on organise un des webinaires dans le programme, avec Marie, sur les données sensibles notamment. L'idée, c'est de voir avec l'équipe du DE Pacte CLS, comment on peut intégrer cette formation au sein du Pacte. C'est quand même un des gros publics visés, les coordinateurs de CLS. Comme ils ont des modules optionnels...

M.BATAILLON. – C'était un peu l'idée qui avait présidé ce partenariat avec le ministère. Donc ça se construit progressivement. Et d'ailleurs, dans le public, on a parlé des CLS, mais les CPTS sont tout aussi potentiellement intéressés. Il y a avait des demandes, je crois.

Mme BERTIN. – Oui, on a des demandes dans ce sens.

Mme CHÊNE. – Merci beaucoup. On va passer au vote. Qui est contre la création de ce certificat sur la construction du diagnostic territorial de santé ? Qui s'abstient ? L'ensemble de membres et des personnes qui le représentent sont unanimement favorables à la création de ce certificat. Bravo.

Le Conseil des formations approuve à l'unanimité la création d'un certificat « coconstruire un diagnostic territorial en santé environnement ».

Mme BERTIN. – Merci.

3. CRÉATION D'UN DIPLÔME D'ÉTABLISSEMENT « RESPONSABLE SÉCURITÉ-SÛRETÉ EN ES/ESSMS »

Mme CHÊNE. – Alors ensuite, on passe au diplôme d'établissement, c'est ça, Rémi ?

M. BATAILLON. – Donc responsable sécurité-sûreté. Je vais vous faire la présentation de ce diplôme. Christophe VAN DER LINDE, l'enseignant de l'EHESP qui a été à l'initiative de ce projet, n'était pas disponible ce matin. Mon niveau d'expertise sur le sujet est limité, donc je ne serais pas forcément capable de répondre à toutes les questions précises sur les contenus de cette formation. Par contre, vous avez, je crois, dans le document, de façon assez détaillée, les référentiels de compétences, de formations, qui décrivent très précisément le contenu de cette formation. Donc, simplement, je vais resituer la création de ce diplôme dans un contexte que, si vous travaillez à l'hôpital, vous connaissez bien, avec les plans blancs, plans bleus, plan de sécurisation des établissements de santé, institution HFDS, donc pour hauts fonctionnaires, défense et sécurité. Donc, dans le contexte actuel d'instabilité majeure, de nécessité de préserver l'intégrité, finalement, de l'outil de production de soins qu'est un établissement de santé. La cible est clairement des chargés de sécurité, de sécurité-sûreté.

Ce sont des fonctions qui, semble-t-il, sont de plus en plus identifiées comme telles dans les établissements de santé, à tel point que de gros établissements recrutent des personnes déliées à cette fonction. Ce n'est pas forcément le cas de tous les établissements qui recrutent, c'est le cas de la DHL, par exemple, un commissaire de police pour occuper cette fonction. Donc, on a des partenaires avec lesquels on a travaillé à la préparation de cette maquette. DGOS, DGS, HFDS. Et puis, on a des liens et on va les associer de façon plus étroite après cette validation dans la mise en œuvre, avec, bien sûr, une association des chargés de sécurité en établissement de soins, la FHF ou les conférences SHU et CH.

Pourquoi il y a un peu en miroir la formation COGRAS que David VEILLARD vous a présentée ? Il nous a semblé important de proposer une telle formation. C'est qu'il n'y a pas d'offre de formation aujourd'hui sur le marché, entre guillemets, sur ces fonctions, ces missions. Et c'est malheureusement très en lien, en synergie, avec les enseignements qu'on développe sur gestion de crise, résilience des organisations de santé, en lien notamment avec les ministères, DGOS ou DGS. Et comme précédemment avec David VEILLARD, c'est une formation qui a vocation à

alimenter et nourrir la formation des élèves directeurs, notamment, que ça soit entre guillemets tronc commun ou spécialisation.

Donc, les trois compétences principales visées, elles sont citées là, mais encore une fois, elles sont beaucoup plus détaillées dans le reste du document qui vous a été transmis. Donc c'est une formation hybride. Il y a aussi une partie distancielle en autonomie, une partie présentielle, 105 heures au total, avec une évaluation des compétences à travers des mises en situation qui seront notées, des QCM et des études de cas. Pas de mémoire, par contre, à l'issue du DE. Ça sera une évaluation au fil des modules qui sont proposés. Voilà pour la création de ce DU.

Mme CHÊNE. – Merci. Juste une précision sur l'intitulé. Pour être conforme au cahier des avis, c'est Responsable sécurité, sûreté en ES/ESSMS.

M. BATAILLON. – Il y a finalement, je crois, des versions où c'est responsable, des versions où c'est chargé.

Mme CHÊNE. – On a besoin, puisqu'on vote, que les avis soient conformes au titre que vous avez revendiqué.

M. BATAILLON. – Je n'ai plus en tête parce que j'avais remarqué qu'il y avait une petite discordance entre les différents documents.

Mme PLOUZENEC. – La note indique responsable.

M. BATAILLON. – Donc, c'est responsable.

Mme CHÊNE. – D'abord, on va avoir une petite session de questions, mais on votera sur responsable. C'est juste pour clarifier ce point-là. Alors, des questions ?

Mme GERAIN-BREUZARD. – Oui. Souvent, dans les établissements, les responsables ou chargés de sécurité ont des équipes qui ne sont pas les plus simples à gérer et des interfaces avec les prestataires extérieurs. Et ce management est particulièrement complexe. Il y a des outils très fidélisés, qui ont des horizons divers et variés. Et donc, c'est un peu difficile à gérer. Qu'est-ce qui est prévu ? Un volet managérial, par exemple ?

M. BATAILLON. – Il y a un volet management à travers la description des compétences qui est assez laconique, mais, dans la description de tout le déroulé des compétences plus fines visées, il y a effectivement cette dimension de management.

Mme JACQUARD. – C'était pour remercier, parce qu'il y a quelques séances du conseil de formation, j'avais pris la parole en disant qu'on avait besoin d'aller vers les métiers techniques, parce que souvent, ils ont de très bonnes compétences techniques. En l'occurrence, on a souvent des SSIAP 3 sur ce type de postes qui sont formés à des compétences spécifiques de la sécurité incendie, mais qui ne sont pas formés aux établissements. Et c'est souvent les directeurs en poste qui se retrouvent à faire la formation, de terrain je dirais, J'en avais parlé, j'avais demandé à ce qu'on aille vers ce type de poste, ce type de formation. Donc, merci beaucoup de les présenter.

Ça répond vraiment à un besoin du terrain puisqu'on n'embauche pas les gens qui sont expérimentés en sécurité, sûreté, plus établissement. C'est assez rare qu'on arrive à avoir la perle rare. Donc, c'est très bien qu'on ait cette offre qui répond à un besoin effectivement très quotidien de nos établissements et qui n'est pas forcément que lié à une situation tendue... qui est aussi liée à des situations quotidiennes et qui répond à un cadre juridique spécifique qui est à cheval entre notre droit d'établissement, celui de la justice, celui de la police. Donc, souvent des compétences très spécifiques. Merci de le proposer. Je pense que ce sera un vrai plus pour nos établissements au moment de nos recrutements.

Mme LABELLE. – Je suis assez d'accord avec la réflexion qui vient d'être faite, mais juste les publics cibles... Parce que, justement, vous avez ces directeurs... C'est pour ça, je pense, que l'intitulé est important : chargé ou responsable. Est-ce que ce sont les directeurs ou est-ce que ce seront les chargés de sécurité qui ne sont pas forcément les directeurs, puisque c'est en équipe opérationnelle. Et du coup, le fait que cette formation soit à ces publics-là est très important, car, justement, il manque de formation sur le volet technique et de l'appréhension du sujet et même sur le côté juridique.

Ça allait justement avec mes questions de fond, parce qu'au départ, je pensais que ce n'était que ciblage direction. Et du coup, il y avait quelques questions, et notamment, qu'est-ce que ça va faire ? Des questionnements, juste sur la plaquette : "Mettre en place des formations sur les us et coutumes des communautés accueillies", par rapport à certaines communautés qui sont différentes, qu'est-ce que ça veut dire, clairement ? Par contre, le côté étude de cas est très réflexif. Je pense que c'est vraiment important et c'est lié au terrain.

M. BATAILLON. – Alors, sur la question des communautés, j'atteins les limites de mes compétences. Je pense que l'allusion est faite à certaines communautés, gens du voyage qui effectivement ont des habitudes culturelles qu'il faut prendre en compte, de venir nombreux, etc. Mais peut-être pas uniquement celle-là. Mais encore une fois, je ne suis pas un expert du sujet, donc je vais arrêter ma réponse ici.

Et par rapport à votre première question, ce ne sont pas forcément les directeurs. Moi, j'ai compris, mais sous le contrôle des collègues, c'est effectivement des personnes qui sont soit recrutées, soit à qui on confie cette fonction et qui n'ont pas la compétence transversale sécurité, sûreté en établissement. Donc, s'il y a des directeurs qui s'inscrivent, très bien, mais ce n'est pas limité à ce public-là.

Mme LABELLE. – D'où l'importance de la diffuser avec la DGOS, pour qu'elle soit connue dans les établissements.

Mme CHÊNE. – Merci. Je crois qu'il y a une autre question.

M. MOINET. – Merci pour la création de ce certificat. Effectivement, ça répond à un réel besoin dans nos établissements, puisque, comme ça a déjà été dit, on a souvent beaucoup d'agents qui développent des compétences par eux-mêmes, qui ne sont pas forcément issues de leur formation initiale, parfois pour tout ce qu'on leur demande de faire. Donc c'est bien envers ces agents qu'on destinait en priorité ce certificat. Pour les directeurs et le corps de direction, ce sont des thématiques qui sont très importantes, mais qui doivent être traitées durant la formation initiale, puisqu'on voit que les sujets de sûreté sont de plus en plus prégnants. Et on a tendance parfois à les prendre uniquement sous l'angle sécurité incendie.

On confond un peu les deux notions sécurité et sûreté, alors que ce n'est pas vraiment la même chose et qu'effectivement, on a des agents qui font de plus en plus de sûreté dans nos établissements, malheureusement. Ce certificat vient répondre aussi à un besoin qui est réel. Et donc, je pense qu'on peut s'en féliciter. Peut-être qu'il faut aussi faire un focus plus détaillé sur tout ce qui est PCA, PRA, parce que c'est des choses qui nous sont demandées de plus en plus par nos tutelles dans les établissements. On manque de méthodes pour élaborer ces PCA, PRA, de la même façon que pour les PSE, où, là aussi, ça nécessite un peu de méthodologie. Donc, on a besoin d'avoir des agents qui sont familiers avec ces plans. Et en ce qui concerne les élèves fonctionnaires, là aussi, ce sont des choses qui devraient entrer en routine dans nos formations, puisque ça devient de plus en plus essentiel. Merci.

Mme CHÊNE. – Merci beaucoup. Je crois qu'il y a encore une dernière question.

M. LIGER BELAIR. – Une petite remarque et une question. Une remarque vraiment d'une personne qui voit ça de l'extérieur. Sur la discussion chargée versus responsable, en tout cas, on peut se demander quand on prend la brochure, si c'est pour devenir responsable ou si c'est destiné à des responsables. Je trouve qu'il y a une ambivalence dans l'intitulé.

Au-delà de la question, qui nous occupe sur le vote, c'est-à-dire est-ce que c'est destiné à, c'est le point de vue usager. Quand on voit une formation qui s'appelle chargé de sécurité ou qui s'appelle responsable sécurité, il y a peut-être une ambivalence sur savoir si ça s'adresse à des responsables ou à des personnes qui veulent devenir responsables. Parce que le volume d'heures n'est pas négligeable. Et donc, est-ce que l'objectif, c'est de faire monter un niveau. C'est simplement une remarque. Je pose la question.

Mme JACQUARD. – Je me permets parce que j'ai géré ce type d'équipe pendant quelques années. Malheureusement, je pense qu'on n'en est pas au stade de faire la distinction quand on a quelqu'un qui prend le poste. On est content. Donc, à mon avis, d'ouvrir la formation tant à des chargés qu'on a positionnés en référent parce qu'on n'est pas en capacité de leur donner, tant le management plus la référence parce que c'est trop lourd... ou de l'ouvrir à des responsables qui sont réellement responsables de toute l'équipe et de toute la stratégie de mise en œuvre. Je pense que les deux feront écho et, vu la pauvreté de nos offres aujourd'hui, à mon avis, il faut être ouvert.

M. BATAILLON. – Moi, je note, encore une fois, je ne suis pas le responsable pédagogique, donc j'ai une compréhension limitée du sujet, mais je note en tous les cas cette remarque qui est revenue à plusieurs reprises et peut-être que dans la version définitive on va préciser ce point-là qui, visiblement, ne l'est pas assez dans les notes qui vous ont été transmises.

M. LIGER BELAIR. – J'avais une question macro. Cela fait trois formations sur lesquelles on nous demande de nous positionner. À chaque fois, j'entends le terme "besoin". C'est plutôt bien de regarder, d'avoir une approche besoin. À l'EHESP, comme nous devons voter, on est un peu responsables de ça aussi. Je me demande, comment vous faites pour arbitrer ? Parce qu'il y a tellement de besoins que, si on répond à tous les besoins, on va faire étouffer l'établissement et surtout ses personnels. C'est simplement pour savoir comment se fait l'arbitrage et si, de temps en temps, on doit avoir une approche macro, ce qu'on a eu en juin, puisqu'on nous a présenté l'ensemble, mais, comme je découvrais tout, il n'y avait pas ce regard critique.

M. BATAILLON. – C'est une bonne question.

M. LIGER BELAIR. – Ce n'est pas une question piège.

M. BATAILLON. – C'est une question qui nous anime, avec Michel, Isabelle, dans le cadre de l'équipe de direction. Autrement dit, comment on explicite un cadre qui organise le développement de notre activité ? On a engagé ce chantier de façon à mieux arbitrer entre besoins, raisons d'être de l'école et capacité à faire et anticiper le cas échéant un alignement de nos capacités à faire.

Aujourd'hui, on a de grands axes. On a un axe, vous l'avez compris, autour de sûreté, sécurité, gestion de crise. On a un axe autour du numérique en santé. On organise notre réflexion et les arbitrages au sein de ces axes-là, en fonction des envies, en fonction des priorités qui émergent des discussions avec nos partenaires, qui sont les parties prenantes de cette formation et avec nos capacités à faire. La capacité à faire la plus compliquée pour nous aujourd'hui, c'est les mètres carrés. Parce qu'on a du mal à construire rapidement des mètres carrés supplémentaires. Ce n'est pas que pour des raisons de délai. Aujourd'hui, ça se fait comme ça, par thématique et on aspire à avoir un cadre plus transversal pour poursuivre ce travail. Lorsqu'on prépare des projets de ce type, on est très attentifs à dépasser l'idée géniale d'une personne. Parce que, malheureusement, on a mis beaucoup d'énergie dans le passé.

Une idée qui nous paraissait très séduisante, mais qui se confronte à des réalités, pas de besoins, mais de demandes et de capacités à s'inscrire avec les formats qu'on propose. C'est plutôt : est-ce qu'il y a vraiment une demande et est-ce qu'il y a une demande à l'EHESP ? Il y a tout un tas de formations qu'on ne va pas faire parce que la demande n'est pas particulièrement fléchée sur l'EHESP. Il y a plein d'autres organismes de formations qui proposent des formations sur ce thème. La plus-value est faible, on ne va pas y aller.

Mme CHÊNE. – J'avais l'impression qu'il y avait une autre question.

Mme RENARD-DUBOIS. – À combien d'inscrits vous estimez qu'un diplôme peut être ouvert ? Parce qu'on entend parler de problèmes financiers dans cette école depuis ce matin. Peut-être depuis toujours, excusez-moi. Qu'est-ce qui est considéré comme un nombre rentable, entre guillemets, pour ne pas avoir peur des mots, pour qu'une formation continue ? Ou est-ce qu'on les alimente pour animer l'équipe pédagogique ?

M. BATAILLON. – Non. Il y a un critère pédagogique, c'est-à-dire qu'on ne va pas ouvrir une formation où il y a trois personnes, de la même façon qu'on ne va pas accepter 60 personnes parce que les modalités pédagogiques imposent qu'on soit entre 15 et 25. Et globalement, sur des formations de ce type, c'est la fourchette où on estime qu'on fait un travail de qualité.

Ensuite, sur toute nouvelle formation, on a un budget prévisionnel, une maquette de coûts qui nous permet de savoir si effectivement la formation, en faisant l'hypothèse qu'on l'ouvre à vingt, va nous permettre au minimum d'équilibrer en coût complet nos dépenses, directes ou dépenses indirectes. Et ensuite, c'est au cas par cas. Si on est à dix-huit, alors qu'on en a prévu vingt, on regarde et on s'assure que le point d'équilibre est atteint ou pas. Sur les DE, dans la très grande majorité des cas, le point d'équilibre est atteint avant vingt. Mais on a des projets avec des structures de coûts très particulières, comme Hôpital Plus, où là, les tarifs ne sont aussi pas les mêmes. C'est pour ça qu'on a des tarifs spécifiques pour ces formations-là. Merci beaucoup.

Mme CHÊNE. – On arrête là pour avoir le temps de procéder à l'examen des autres points. Je vous demande si vous êtes opposé à la création de ce diplôme d'établissement ? Aucun. Ceux

qui s'abstiennent ? Pas d'abstentions, non plus. Donc, le diplôme d'établissement est approuvé ou sa création est approuvée à l'unanimité, mais on a voté sur "responsable sécurité sûreté". Si jamais il y avait une évolution, vous nous en feriez part.

Le Conseil des formations approuve à l'unanimité la création d'un diplôme d'établissement « responsable sécurité-sûreté en es/essms ».

4. CRÉATION D'UN DIPLÔME D'ÉTABLISSEMENT « MANAGEMENT DES ORGANISATIONS DE SANTÉ : INTER-DISPOSITIFS & CONDUITE DE PROJETS »

Mme CHÊNE. – Il te reste un petit quart d'heure pour les trois points suivants, dont une création. Et puis, il y a la transformation d'un certificat et la politique tarifaire. Bien sûr, ces trois sujets sont importants. On te laisse le temps de présenter particulièrement la création de ces derniers sujets.

M. BATAILLON. – Et surtout, politique tarifaire, parce qu'il y a deux points un peu plus techniques, on voulait partager avec vous. Très rapidement, là aussi, je vais me présenter pour la collègue qui est en charge de ce nouveau diplôme d'établissement, Béatrice Allard-Coualan qui est responsable du dispositif Pacte de territoire, qui embarque l'ensemble des formations que l'on propose depuis maintenant plusieurs années aux coordonnateurs de maisons de santé pluriprofessionnels, de centres de santé ou de CPTS et plus récemment de contrats locaux de santé.

Dans ce cadre-là, on a eu une demande, il y a quelques mois, de l'ARS Occitanie, de réarticuler deux formations qui existaient sur leur territoire et que l'ARS contribuait à financer. D'une part, des formations que nous portions dans le cadre de Pacte et d'autre part, une formation qui était proposée par l'Institut national universitaire Champollion, qui est un établissement d'enseignement supérieur et qui portait plutôt sur des fonctions de direction, d'organisation, de structure sociale, médico-sociale ou sanitaire. Et donc, on a répondu à la demande de l'ARS en travaillant avec les partenaires régionaux et cet institut universitaire pour proposer un parcours de formation diplômant qui embarque à la fois les enseignements que nous proposons à travers le Pacte, qui concerne plutôt la compréhension de l'écosystème des politiques publiques, de la manière dont ces organisations territoriales transforment l'offre sur le territoire... et les enseignements de cet institut universitaire qui portaient plutôt sur les fonctions de direction, gestion RH, gestion financière, comptable, juridique, notamment.

La proposition qui est faite aujourd'hui est du coup de valider la création de ce diplôme d'établissement composé de la réarticulation de nos enseignements respectifs. C'est une formation assez longue, 294 heures avec sept UE socles et quatre UE optionnelles, deux parcours de spécialisation avec des évaluations qui reposeront et sur le mémoire et sur des QCM. Pour l'instant, c'est une formation sur mesure qui ne sera ouverte qu'en Occitanie. Si ça fonctionne, on sera amenés à voir si ce modèle-là ne peut pas être pertinent dans d'autres régions.

Mme CHÊNE. – Est-ce qu'il y a des questions ?

Mme LABELLE. – Le fait que ce soit un diplôme d'établissement, j'ai souvent la même réflexion pour les personnels qui sont en dehors du coup, de la fonction publique hospitalière. Vous avez

parlé des personnels que cela touche. La reconnaissance de ce diplôme d'établissement, parce que ce n'est pas un DU.

M. LOUAZEL. – DE, DU, c'est la même chose. C'est juste que nous, on ne peut pas appeler ça un DU parce qu'on n'est pas une université.

Mme PLOUZENNEC. – J'ai une question sur le choix d'aller vers un DE parce qu'on voit qu'il y a 294 heures. Ça commence à faire beaucoup. Et pourquoi avoir fait ce choix-là plutôt que de travailler, par exemple en lien avec le master AMOS, d'avoir un parcours dans le master au lieu de créer un diplôme avec beaucoup d'heures ?

M. BATAILLON. – Ça, c'est une des perspectives sur laquelle on travaille avec Michel, qui va s'appuyer sur cette initiative, notamment, et aussi sur une initiative avec l'université de Caen, où, effectivement, on a un parcours de spécialisation dans le cadre de leur Master, qui est un peu l'équivalent du Master AMOS, auquel on contribue parce qu'on fournit anciennement tous les supports pédagogiques. Et donc, on essaye de trouver la bonne formule pour tricoter entre un format long de formation et des parcours de spécialisation qui portent sur les questions d'organisation territoriale de l'offre.

Mme PLOUZENNEC. – Et du coup, ça veut dire que le DE Pacte en Occitanie n'existe plus ?

M. BATAILLON. – Oui.

Mme LABELLE. – D'accord. Je suis de la région Occitanie, on va faire circuler l'information.

Mme CHÊNE. – Alors, deux questions.

Mme MAUMY. – Moi, je reviens sur le diplôme d'établissement. Pourquoi ne pourrait-on pas avoir à ce moment-là un DU avec l'Université de Rennes.

En fait, si vous avez un diplôme d'établissement qui n'a pas une reconnaissance au niveau national, parce que ce qui est vraiment reconnu au niveau national, c'est un diplôme d'université.

M. LOUAZEL. – Non, non, au niveau national, le DU n'est pas plus reconnu que le DE. Le DU, c'est un-

Mme MAUMY. – C'est un passeport qui permet quand même de s'inscrire dans certains parcours ou autres formations.

M. LOUAZEL. – Le DE aussi. C'est la différence entre les diplômes nationaux, Licence, Master, Doctorat, et les diplômes d'établissement.

Mme MAUMY. – Tout à fait.

M. LOUAZEL. – Un DU est un diplôme d'établissement délivré par une université. Et un DE, en l'occurrence pour nous, est un diplôme délivré par un établissement d'enseignement supérieur, en l'occurrence l'EHESP, qui est membre de la conférence des présidences d'université au même titre que les universités. Il n'y a aucune différence d'un point de vue juridique.

Mme LABELLE. – Je fais une digression, mais juste aujourd'hui, en CNESER, passe la formation des infirmiers, qui passe des IFSI à une universitarisation. C'est tout rattaché à l'université aujourd'hui.

M. LOUAZEL. – Sauf que la formation des IFSI, c'est un diplôme national. C'est ce qu'on appelle un diplôme d'État. Donc, en fait, le diplôme d'État va se traduire en formation universitaire. Et pour aller plus loin dans le raisonnement, ce matin, on discutait des mastères spécialisés. Un Mastère spécialisé au sens strict, c'est un diplôme délivré par un établissement, donc c'est un DE accrédité par la Conférence des grandes écoles. Et c'est parce qu'il est accrédité par la Conférence des grandes écoles, qu'il est inscrit au RNCP, etc., et qu'il a le droit au label Mastère Spécialisé. Mais, par exemple, quelqu'un qui voudrait faire de la validation partielle des acquis de l'expérience, mais aussi de la validation des études de l'enseignement supérieur, peut très bien faire reconnaître un diplôme d'établissement, au même titre qu'un DU. Pour reprendre ce que disait Marylène, pour avoir une partie de Master, par exemple. Mais d'un point de vue juridique, DU, DE, c'est la même chose.

Mme MAUMY. – Alors pourquoi on dit « Diplôme d'Etablissement » ?

M. LOUAZEL. – Parce qu'on ne s'appelle pas université.

Mme CHÊNE. – Il me semble qu'il y avait une dernière question. Non, plus de questions, donc on peut voter sur la création de ce diplôme d'établissement. Qui est contre ? Qui s'abstient ? Donc, ce diplôme d'établissement est créé à l'unanimité des membres présents et représentés.

Le Conseil des formations approuve à l'unanimité la création d'un diplôme d'établissement « management des organisations de santé : inter-dispositifs & conduite de projets ».

Mme CHÊNE. – Et Rémi... Tu as la parole, oui. Pour le point suivant.

5. TRANSFORMATION DU CERTIFICAT « PROMOTION DE LA SANTÉ DES POPULATIONS : MODALITÉS ET STRATÉGIES D'ACTION » EN DIPLÔME D'ÉTABLISSEMENT

M. BRETON. – Je suis présent et le responsable de cette formation.

Mme CHÊNE. – Très bien.

M. BRETON. – Bonjour, merci de m'accueillir. C'est pour le certificat Promotion de la santé qui deviendrait un diplôme d'établissement. Il y a une certaine histoire ici, dans cette institution, j'ai trouvé des traces en 2006, donc de début du certificat. Et depuis, il a pris de l'expansion en nombre de modules et est devenu, je crois, une vitrine assez importante de l'EHESP pour le champ de la prévention et de la promotion de la santé. Ça serait donc un diplôme d'établissement qui continuerait à puiser dans les forces vives, des collègues ici à l'EHESP, dans l'expertise en promotion de la santé et prévention.

Donc, il est composé de six modules, dont cinq qui sont en ligne. Le cinq qui est conçu de deux séjours ici à Rennes. Il permet en fait d'aller chercher un public qui a des difficultés souvent de mobilité qu'on ne voyait pas avant, quand on faisait tout en présentiel. Donc ça, c'est déjà une

qualité de ses capacités à aller rejoindre des professionnels. La moitié des effectifs est constituée d'agents des ARS. L'autre moitié, on voit beaucoup de fonctions publiques territoriales, hospitalières, les mutuelles, la mutualité. On a même les ministères. Généralement, on a des statutaires qui viennent d'un ministère ou d'un autre. Donc, on a une bonne réputation. Ce diplôme d'établissement va continuer, comme le faisait le certificat, à nous donner une vitrine qui permet, entre autres, aux ARS, d'aller puiser, de commander leur formation. De répondre à leurs propres besoins de formation continue. Régulièrement, on va nous demander des formations qui sont tirées directement des descriptions qui sont dans le catalogue de nos modules.

Un des éléments phares, c'est vraiment le développement de réseaux professionnels. C'est sur un an. On n'accepte pas de le faire sur deux ans parce qu'on veut le même groupe qui se suit pendant toute l'année. Et donc, à la fin, on se retrouve avec un groupe qui est vraiment une communauté de pratique, qui a bien réussi à identifier quels sont les champs d'intérêt, les expériences, les missions des uns des autres. Alors, l'idée, c'est simplement de l'aligner sur l'offre actuelle. Je crois qu'il n'y a pas de raison qu'il s'appelle certificat, alors qu'il est en termes de volume d'heure et tout ça... ça donne beaucoup d'incohérences.

Mais pour le moment, ce que je vois, et je termine là-dessus, c'est qu'on a beaucoup... Moi, j'ai beaucoup d'histoires de professionnels qui sont passés par les certificats et qui ont obtenu soit des postes dans le monde de la prévention et promotion de la santé, alors qu'ils étaient complètement externes à ce domaine-là ou qui ont eu des promotions. Donc, j'ai eu plusieurs promotions d'agents qui ont pu aller sur des postes en prévention et promotion de la santé. Merci.

Mme CHÊNE. – Merci Eric. Des questions ?

Mme CHAPLIN. – Oui. Je voulais savoir si tu as des stats par personne qui ont pu accéder au métier grâce à la satisfaction.

M. BRETON. – Je n'ai pas de stats. C'est surtout des gens qui reviennent vers moi pour me le dire. On essaie de les amener un peu vers le catalogue pour qu'on puisse promouvoir, justement, ces discours-là. Je n'ai pas de statistiques là-dessus. Donc, on n'a pas de vrai maintien. Les gens reviennent souvent me voir ou me commandent des formations, mais je n'en ai pas.

Mme CHÊNE. – Merci. Est-ce qu'il y a d'autres questions ?

Mme LABELLE. – Oui, très rapidement, pareil, sur le public cible, d'être peut-être moins fermé sur les personnels sociaux également parce que ce qui est bien ciblé sont les infirmiers, mais je pense que les personnels sociaux aussi sont dans ce type-là. Et autre question sur la prise en charge, le tarif.

Prise en charge par le ministère de la Santé pour les services centraux et ARS. Pour les autres personnels, notamment, ce qui pourrait être de la FPH ou FPE ? Qu'est-ce qu'il en est ?

M. BRETON. – Moi, je ne parle jamais d'argent. Faut pas mélanger les choses.

Mme LABELLE. – Je sais bien. C'est pour faire la transition avec la politique tarifaire.

M. BRETON. – C'est assez surprenant la diversité du public. Le plus surprenant, c'est de voir des gens qui ont fait des années dans le monde de l'industrie pharmaceutique, par exemple qui vont faire cette formation-là parce qu'ils veulent rentrer dans ce domaine-là. C'est une porte d'entrée, un premier niveau, ce n'est pas un Master. C'est une première couche d'expertise, mais en revanche, ça fait des gens qui sont capables de financer des actions de prévention et promotion de la santé, capables de juger si ça se tient ou pas. On a un public très divers, mais qui vient à 50% des ARS.

Mme CHÊNE. –Merci beaucoup. L'idée, c'est de transformer un certificat qui ressemblait plus à un diplôme d'établissement, en diplôme d'établissement, c'est-à-dire d'être explicite.

M. BATAILLON. – On finit de réaligner notre offre autour de trois catégories, en quelque sorte. Les diplômes d'établissement, plutôt longs, une dizaine de jours ou plus, plutôt plus. Les certificats, on est plutôt autour de six, huit jours. Et les micro-certificats, où là, on est plutôt autour de deux, trois, quatre jours. Et on réaligne pour donner plus de visibilité à notre offre.

Mme CHÊNE. – Merci beaucoup. Qui est contre ? Qui s'abstient ? La transformation en diplôme d'établissement est approuvée à l'unanimité. Merci beaucoup.

Le Conseil des formations approuve à l'unanimité la transformation du certificat « Promotion de la santé des populations : modalités et stratégies d'action » en Diplôme d'Etablissement.

6. POLITIQUE TARIFAIRE DE L'EHESP : LES TARIFS DE L'APPRENTISSAGE ET LES TARIFS DE LA FAE

M. BATAILLON. – Dernier point, c'est la politique tarifaire. Je vais laisser tout de suite la parole à Christelle BOUGUENNEC, qui est responsable de notre CFA, qui va vous présenter les évolutions tarifaires courantes pour l'apprentissage et pour les autres.

Mme BOUGUENNEC. – Bonjour, ça peut aller très vite parce qu'il n'y a pas vraiment de modifications. On est simplement obligé d'intégrer dans notre politique tarifaire des évolutions réglementaires. On ne change pas nos grandes orientations. On reste avec une politique de zéro reste à charge pour les employeurs publics.

Nos tarifs sont alignés sur les niveaux de prise en charge qui sont décidés par les branches professionnelles et qui figurent dans le référentiel de France Compétences. À part pour deux branches qui sont vraiment les moins disantes, mais ce sont deux branches sur 216. Les employeurs qui relèvent de cette branche auront un tout petit reste à charge. Et puis, on pratique un tarif préférentiel pour les employeurs publics, parce que, dans leur cas, il n'y a pas d'OPCO qui prend en charge. Sauf pour l'attention hospitalière, mais ils ne le feront pas directement avec eux. On n'a pas beaucoup de visibilité. En tout cas, ces deux grands principes restent inchangés. Les évolutions réglementaires que nous sommes tenus d'intégrer dans nos politiques tarifaires, c'est d'abord l'introduction d'une participation obligatoire pour les employeurs privés qui, depuis le premier juillet, doivent payer 750 euros pour une formation de niveau Master. Et comme à l'EHESP, nous ne pratiquons l'apprentissage qu'au niveau des parcours de Master 2, on est tout à fait impacté par cette modification. Nous sommes tenus de régler les 750 euros désormais à tous les employeurs privés qui accueillent nos étudiants de Master, qui embauchent les étudiants de type de Master avec un contrat d'apprentissage.

Deuxième modification, les tarifs... Dans l'apprentissage, on a un tarif de base, un tarif de référence pour douze mois et ensuite, on proratisé. Si le contrat est plus court, on touche moins. Si le contrat est plus long, on touche plus. Et cette proratisation se faisait jusqu'ici au mois et les autres coûts sont passés à une proratisation au jour. On est aussi obligé d'intégrer ça dans notre politique tarifaire. Et par ailleurs, on s'est rendu compte, plutôt dans nos relations en interne avec la direction responsable qui surveille de près nos tarifs, qu'on avait besoin d'éclaircir ce qui se passait quand il y avait des contrats d'une durée inférieure aux treize mois du cycle de formation. Et notamment en cas de rupture anticipée des contrats d'apprentissage.

Pour les employeurs privés, on applique ce qui est prévu par le Code du travail. Si le contrat a été signé un peu tardivement parce que l'apprenti a mis un petit peu de temps à trouver un contrat, les OPCO financent à partir de la date de la rentrée. Donc, les premiers mois de formation sont financés, même si l'étudiant n'était pas encore apprenti sur ce démarrage de formation. Et s'il y a une rupture de contrat avant son terme, tant que l'étudiant continue à chercher un nouveau contrat et qu'il est accompagné dans ses recherches par le CFA, on peut obtenir un maintien des financements dans une limite de six mois maximum.

On ne fait qu'appliquer ce que prévoit le Code du travail et on aligne ce mode de fonctionnement sur les employeurs publics. On essaie d'appliquer les mêmes règles à tout le monde. Jusqu'ici, la proratisation avec les employeurs publics n'était pas très spécifiée. Il fallait mieux l'écrire noir sur blanc, sachant que l'on a des apprentis qui sont embauchés à la DGS ou à la DGOS ou dans d'autres ministères. On a aussi eu une fois un apprenti au sein de l'Éducation nationale qui nous impose ses propres conventions financières. Ce sont eux qui décident de comment on proratisé et si on maintient les financements ou pas. Là, on applique les choses qu'ils choisissent.

Voilà donc les modifications qui vont être soumises au vote du CA. En résumé, on ne change pas nos tarifs de référence, mais c'est simplement une clarification des règles de facturation avec l'introduction des nouvelles dispositions réglementaires qui ont été présentées récemment : la participation de 750 euros, la proratisation au jour et une clarification, surtout pour nous en interne, des règles en cas de durée de contrat inférieure à treize mois.

La dernière slide constitue juste un rappel des tarifs. Dans la politique tarifaire précédente, on présentait des tarifs pour treize mois parce que nos formations sont par défaut sur treize mois. Ça nous a semblé plus clair avec cette complexification de la proratisation au jour d'afficher le tarif de référence pour douze mois et, ensuite, on recalcule les prix en fonction des durées réelles des contrats. Nos tarifs vont de 7230 euros pour le Master spécialisé Management à 8470 euros pour le parcours deux du Master Dimension administration de la santé. Une fois de plus, ce sont les tarifs qui ont été décidés par les branches. On applique strictement les niveaux de prise en charge qui sont dans le référentiel de compétences. Et pour les employeurs publics, on est à 6900 euros tout confondu. Je crois qu'il y a une dernière slide... Non, c'est bon pour moi.

Mme CHÊNE. – Merci beaucoup. Il y a le temps éventuellement pour une question. Ça m'a l'air très clair. On passe directement au vote. Vous pouvez nous remonter les deux points sur lesquels on vote ?

M. BATAILLON. – Rapidement pour vous présenter le sujet des FAE. Et puis ça va être l'ensemble qui va être voté. Évolution politique tarifaire pour formation et adaptation à l'emploi. En gros, l'objectif, c'est de faire en sorte que toutes les personnes, fonction publique hospitalière ou établissement de santé qui suivent une FAE à l'école, payent. Ce qui n'était pas complètement le

cas. Il y avait encore pour les DH et les D3S des personnes qui ne payaient pas. Alors que d'autres chefs d'établissement, par exemple, payaient la FAE. Surtout, effectivement, c'était le résultat d'une histoire qu'on a du mal à décrypter et à en comprendre les raisons.

Donc, la proposition, en gros, qui est faite, c'est de ramener tout le monde sur les mêmes tarifs lorsqu'ils participent à une formation d'adaptation à l'emploi à l'école. Et donc, c'est la proposition, avec toutefois pour les établissements sociaux et médico-sociaux, compte tenu des contraintes budgétaires encore plus fortes pour eux que pour des établissements sanitaires, la proposition d'avoir un tarif en fonction de la taille de ces établissements et donc avec deux seuils, 100 lits et 2500 lits. Le tarif de 7000 euros qui est le tarif de la FAE et un tarif dégressif, 6000 et 5000 euros pour les établissements de plus petite taille dont on sait que leur situation financière est encore plus tendue parce qu'elles le sont pour beaucoup d'établissements, mais encore plus tendue pour eux.

Mme CHÊNE. – Merci beaucoup. Y a-t-il une question ? Mais en tous les cas, je pense que c'est clair, tout ce que tu nous as présenté est tout à fait argumenté. Donc, on passe directement au vote groupé des deux. Qui est contre ? Qui s'abstient ? La politique tarifaire que tu as présentée est approuvée à l'unanimité des membres présents et représentés. Merci beaucoup.

Le Conseil des formations approuve à l'unanimité la politique tarifaire de l'EHESP : les tarifs de l'apprentissage et les tarifs de la FAE.

Scolarité : Pierre Leguérinel, directeur adjoint des Parcours, de la Scolarité et de l'Expérience Apprenante (DiPSEA)

Mme CHÊNE. – On passe au point sur la scolarité avec toutes nos excuses à Pierre LEGUERINEL. On a commencé avec quinze minutes de retard et, malheureusement, ça ne s'arrange pas nécessairement au fur et à mesure. Vous avez vos dix minutes de présentation. Merci beaucoup.

M. LEGUERINEL. – Merci beaucoup. Je pense qu'on en aura pour cinq minutes. C'est une mention que l'on fait voter chaque année par le Conseil des formations et le Conseil d'administration. Il s'agit de voter les conditions générales d'examen des candidatures pour nos prochains candidats 2026-2027 en Master, et notamment pour les parcours de Master 1. Pour l'EHPAD, nous avons trois parcours de Master 1 dans trois mentions différentes. La mention santé publique, avec le parcours de Master 1 Politiques, populations et sociétés, le parcours de Master 1 de la mention Administration de la santé, qui doit être à sa troisième année, le parcours de Master 1 Organisation, régulation et management en santé. Et puis, nous avons le parcours du Master 1 du MPH, Master Public Health. Le Master 1 Public Health n'est pas concerné par la plateforme *Trouver mon Master*, mais les deux autres sont concernés par le dispositif national, qui est une campagne de candidature nationale qui s'impose à l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur.

Et donc, la DGESIP, qui pilote ce dispositif, me demande de porter à la connaissance des instances, l'ensemble des conditions générales d'examen des candidatures, donc capacité d'accueil, modalité de recrutement attendue à l'entrée, critères généraux d'examen et composition des commissions de recrutement. Et ensuite de voter le nombre de places qui seront offertes pour chacun de ces trois parcours.

Dans les documents que nous avons transmis en amont, vous avez eu l'ensemble des informations concernant justement ces modalités de recrutement. Donc le processus de recrutement avec la recevabilité administrative, puis les études des dossiers par les commissions pédagogiques et ensuite un jury pour chaque mention qui vient valider les candidatures. Et avec, à chaque fois qu'il y a des refus, l'indication du motif de refus. Et puis les attendus des équipes pédagogiques par rapport aux dossiers qu'ils vont devoir évaluer. Pour information, pour le parcours de Master 1 mention Santé publique, on est entre 600 et 700 candidatures par an, quasi la même chose ou un tout petit peu moins pour le parcours de la mention Administration de la santé, plutôt aux alentours de 500. Et pour le coup, on est un petit peu plus. C'est un peu plus raisonnable pour le master 1 du Master of Public Health où on a un peu plus d'une centaine de candidatures.

Dans le tableau qui suit, vous avez donc le récapitulatif du nombre de places exact et puis le calendrier, donc quarante places comme les années précédentes, il n'y a aucun changement pour les deux parcours de nos masters francophones. Sachant que pour la mention Santé publique, on est coaccrédité avec l'université de Rennes et donc, on vote quarante places pour le parcours de Master 1 de l'EHESP. Mais il y a également quarante places qui sont prévues pour l'autre parcours de Master 1 Modélisation, environnement, travail, qui est piloté par la faculté de santé et puis également vingt places, je crois, pour le parcours de M1 de Criminologie. Et tout ça forme la mention Santé publique en M1. Quarante places également pour le parcours du Master 1 mention Administration de la santé et puis trente-cinq places pour le Master 1 du MPH.

Et puis le calendrier national qui nous est imposé. Donc ouverture a priori peut-être un peu plus tôt. C'était fin mars l'année dernière. Donc ils cherchent à remonter un petit peu le calendrier. Donc ce sera peut-être début mars ou fin février, alors que, pour le MPH, on a la maille et on a ouvert hier les candidatures pour le parcours de Master 1. Et donc les admissions qui sont connues au printemps, début juin ou fin mai et puis mi-avril pour le MPH. Voilà.

Mme CHÊNE. – Merci beaucoup. Y a-t-il des questions, sur cette présentation très claire ? Non, pas de questions. Donc, Qui est contre ? Qui s'abstient ? Donc, calendrier, capacités d'accueil, etc. est approuvé à l'unanimité des présents et représentés.

Le Conseil des formations approuve à l'unanimité le Calendrier, capacités d'accueil et modalités de candidature en M1 (mentions santé publique, administration de la santé et master of public health).

Mme CHÊNE. – Merci beaucoup. Donc, on passe à la présentation de Jean-Philippe NABOULET sur la suite de l'ensemble des présentations sur la réingénierie. Et aujourd'hui, c'est la formation des PhISP.

Présentation de la réingénierie de la formation PhISP

Un document est projeté.

M. NABOULET. – Bonjour, bonjour à tous. J'ai le plaisir de venir vous présenter la formation des PhISP en sachant que, pour ceux qui étaient déjà là, j'ai eu l'occasion de le présenter en 2021. Mais l'évolution, c'est qu'en 2021, c'était pour présenter ce qui allait être devenir l'arrêté de formation, applicable au 1^{er} janvier 2022. La nouvelle mouture de la formation, on a eu janvier 2022, 2023 et 2025... Je peux donc vous présenter plutôt un recul et puis un peu d'expérience sur

le nouveau format de la formation des PhISP. Et puis également, on a eu des évolutions sur les modalités de concours des PhISP qui a concerné la promotion 2024, enfin le concours 2024 pour la promotion 2025, et donc on a la deuxième année. Ce sont des choses assez récentes qui sont intéressantes.

Rapidement, sur les modalités de concours, ça a été modifié plusieurs fois, il y a toujours des petits arrêtés, comme quoi on peut adapter régulièrement les modalités du concours. La grande évolution à retenir, c'est donc qu'à partir du concours 2024, il n'y a plus d'écrits. De nombreuses épreuves écrites, de synthèse, etc., un peu à l'ancienne on pourrait dire, ont été supprimées pour ne garder qu'un oral, qu'un entretien avec le jury après une sélection sur dossier, bien entendu. Il y a une grosse sélection dite sur l'admissibilité et l'admission se fait donc sur un entretien de trente minutes ou un exposé à partir d'un cas concret pouvant couramment être rencontré par un pharmacien inspecteur dans l'exercice de ses fonctions. C'est un peu ça les modalités. Donc c'est un entretien un peu technico savoir-être qui est réalisé lors de ce concours. Et puis on peut également noter que le jury a été réduit. On avait sept, huit, neuf, dix et une dizaine de personnes autrefois. Il n'y a plus que quatre personnes lors du concours d'entrée, avec donc un directeur représentant du DGS, un représentant du directeur de l'ANSM, un représentant d'un directeur d'ARS et un pharmacien inspecteur.

En pratique, petite chose à dire, c'est que le représentant, et ça a été le cas des deux derniers, est un pharmacien inspecteur. On en reparlera vers la fin de la conclusion. À noter, je vous laisserai juge, mais que c'est un jury de pharmaciens inspecteurs. En pratique. À partir de janvier 2022, donc sur cette troisième année, l'année de formation, puisque c'est un an, ces douze mois de formation du 1er janvier au 31 décembre se passent, à part à peu près égale entre six mois organisés par l'EHESP et six mois en stage. Avec des enseignements, des stages et un rapport d'expérience professionnelle qu'on verra à remplacer l'ancien mémoire que l'on rédigeait, qui était un mémoire plus universitaire. Et là, ça se veut quelque chose de vraiment proche du terrain, des besoins, des opérateurs eux-mêmes.

Grosse évolution également depuis 2022 : c'est que ces pharmaciens inspecteurs sont employés. Ils ne sont plus des élèves de l'école qui partent en stage auprès d'une ARS, d'une ANSM, mais ce sont des personnes employées par leur ARS, par leur DGS si c'est la DGS. qui l'a recrutée, l'ANSM, si c'est l'ANSM qui l'a recrutée et envoyées en formation à l'EHPAD. C'est important aussi d'un point de vue économique, la charge économique est sur l'employeur, non plus sur l'école, en termes de responsabilité, etc.

En termes d'équilibre, ce n'est plus tout à fait la même chose. Ce qui a provoqué cet arrêté, c'est de travailler plus sur l'individualisation et une forme d'apprentissage, de renforcer le tutorat. C'était un petit peu l'idée qui était associée à ça, de renforcer l'individualisation des parcours en fonction de l'expérience du pharmacien concerné. La formation hospitalière, on va lui faire faire des éléments sur l'hôpital, bien entendu. Voilà des choses assez logiques comme ça qui peuvent nous amener à éventuellement le dispenser de certains cours ou lui proposer un autre cours plus adapté. On a eu des cas où des personnes étaient affectées à la DGS dans le département ou dans les bureaux de l'environnement. Ils ont dû suivre une formation spécialisée sur l'environnement qui n'est pas dans le tronc commun habituel.

Les enseignements, ils sont là. C'est inter— je l'ai mis exprès, alors ce n'est pas pour faire tout le côté réglementaire des choses, mais c'est vraiment défini par l'arrêté qui nous encadre, c'est le but d'un tel arrêté, des enseignements d'un minimum de 25 semaines, et des matières sur lesquelles on est censés, nous, le faire. Nous organisons des formations, des enseignements sur

ces thématiques-là : droit administratif, droit pénal, législation pharmaceutique, compétences en management, en pharmaco-économie. Et le “ainsi que” est intéressant parce qu’il résulte des dernières crises d’un renforcement du rôle des pharmaciens inspecteurs dans la gestion des crises, des analyses et dans la gestion des risques en santé.

Bien entendu, même si ce n’est pas dans l’arrêté, nous, on ajoute des fondamentaux en santé publique. Ça paraît nécessaire, mais, voilà, il ne faut pas oublier ça. Également à noter qu’il y a quand même le pharmacien inspecteur qui est renforcé et spécifiquement renforcé dans cet arrêté, qui nous demande d’assurer au moins trois semaines de formation, ce qui est beaucoup, trois semaines. Par thématique dans les UE, en gros, il faut considérer que c’est une semaine, une à deux semaines de temps pour les plus forts, sur les enseignements proposés. C’est complété donc également minimum vingt-deux semaines.

Et surtout le stage professionnel en poste, alors en fonction de son affectation en ARS, DGS, ANSM et en théorie ailleurs, mais en pratique, c’est l’ARS, DGS et de temps en temps l’ANSM. Les stages d’observation, c’est vraiment de l’individualisation. C’est vraiment de— il y a quinze jours, on peut faire trois semaines, trois stages différents, voire un petit peu plus, en fonction du profil et c’est vraiment divers, en fonction du besoin. Et puis, il y a un petit voyage d’étude conçu au droit européen, au droit de la santé européen sur Bruxelles, d’une semaine.

Voilà, pour donner un petit peu le calendrier, on essaye de faire du coup une alternance. Par rapport à 2022 et ceux qui se souviennent donc des présentations de 2021, on a augmenté les plages pour que ça fasse des plages d’un mois-un mois et demi pour chaque, que ce soit en stage ou en période d’enseignement, que ce soit à Rennes ou on introduit un peu de distance. Les stages individualisés, vous voyez, et puis, les stages de découverte. Donc c’est un mois-un mois et demi en alternance comme ça, qui se font pour essayer de limiter un peu les déplacements. Ça ne limite pas beaucoup parce qu’en pratique, ils rentrent tous les week-ends chez eux.

Personnalisation du parcours, je l’ai abordée. Également quelque chose qui a évolué, ce sont les modalités d’évaluation et de titularisation à l’issue de cette année dite probatoire. Ce terme, qui pourrait paraître un peu vieillot, mais il est intéressant parce qu’il veut dire que c’est une année d’essai, une année d’épreuve, pour voir ensuite si effectivement la personne doit être titularisée ou non. Cette commission, puisqu’on ne l’appelle pas jury, mais une commission de titularisation, comporte cinq personnes, à peu près les mêmes qu’au concours d’entrée, si ce n’est en plus présidé par un représentant de l’IGAS.

En pratique, c’est également quasiment que des pharmaciens inspecteurs, si ce n’est la vigilance d’avoir, à travers le représentant du directeur d’une ARS, un responsable de ressources humaines. Et ça, je pense que c’est assez important. C’est intéressant. C’est un entretien de 45 minutes qui se base sur la présentation du stagiaire, de son rapport d’expérience professionnelle, de son mémoire et d’un entretien dans le but d’apprécier l’acquisition des compétences, des connaissances et le positionnement, le savoir-vivre, le savoir-être, savoir s’intégrer dans une équipe lors d’échanges entre un stagiaire et son jury dans sa commission.

À l’issue de cette commission, les pharmaciens inspecteurs sont habituellement, et on l’espère, titularisés sans difficulté. Sinon, l’arrêté prévoit qu’ils sont soit non titularisés, à ce moment-là, ils sont réintégrés dans leur corps s’ils sont des contractuels, sinon ils sont licenciés. Sinon, la possibilité de faire un stage, de prolonger le stage jusqu’à un maximum de douze mois, dans l’idée de renforcer un petit peu les compétences techniques. Ça n’a pas été utilisé jusqu’à présent, ni l’un ni l’autre.

Enfin, notre arrêté prévoit, et c'est important de le dire pour nous, le post titularisation. L'arrêté prévoit une possibilité de formation d'adaptation à l'emploi d'une durée minimale de deux semaines sous la responsabilité de l'école au cours des deux premières années d'études. La prise de fonction, et en cas de changement de fonction. C'est une formation complémentaire sur des modules qu'on a rejoins sur des formations continues que l'on offre aux pharmaciens qui sont en poste. Ils peuvent s'inscrire là-dessus. Une durée minimale de deux semaines dans les deux premières années. Sincèrement, bien que ce soit minimal, avec un côté obligatoire, c'est peu utilisé. Il y a deux ou trois jours sur les deux ans qui sont réellement utilisés par les employeurs. Par contre, un autre point qui est important, c'est le fait que cet arrêté confie à l'école l'organisation d'une semaine de formation, d'actualisation des connaissances, notre stage dit statutaire. C'est grâce à cet arrêté-là qu'on l'a depuis... Je n'ai pas réussi à remonter si ça fait trente ans, quarante ans ou quatre-vingt ans qu'il existe, mais en tout cas, c'est vraiment intégré dans nos mœurs. Il y a des formations pour ça.

Et pour clôturer, je vous ai fait un petit SWOT personnel pour quelques discussions sur les modalités de recrutement d'une part. C'est une nouvelle modalité, puisque maintenant, on a un recul d'une promo et la deuxième cette année, donc un tout petit recul. Évidemment, l'allégement de la procédure du concours, puisqu'il n'y a plus cette grande machinerie de l'épreuve écrite.

La procédure de gré à gré, je n'en ai pas parlé, mais ce n'est plus un choix au poste. C'est le premier qui choisit son poste et l'employeur découvrirait qui était son heureux... C'était le secret Santa du concours. Tandis que là, il y a un vrai choix de gré à gré entre les employeurs et les candidats. La faiblesse, éventuellement, le fait que ce soit basé sur un oral, donc qu'il y ait un oral sur trente minutes, juger quelqu'un de sa partie en trente minutes, savoir que tel candidat est meilleur que l'autre, plus adapté à un poste de pharmacien inspecteur... ce n'est pas évident.

Il n'y a pas d'évaluation de l'écrit. La petite expérience, à ce moment-là, il n'y a que deux promos qui montrent qu'on a beau rédiger des thèses de doctorat en pharmacie, ce n'est pas souvent la raison suffisante pour savoir écrire en français et de moins en moins. Ça devient un peu problématique. La motivation du candidat, de ce fait, est peut-être moins affirmée parce que, pour préparer juste un oral, vous pouvez vous lancer, on verra bien si ça fonctionne ou si ça ne fonctionne pas. Uniquement, vous aviez à préparer tout un écrit avec plusieurs épreuves, etc. Vous ne pouviez pas partir la fleur au fusil face à ces concours. Donc peut-être qu'il y a une question de faiblesse à travers cette nouvelle étude de recrutement sur la motivation réelle des candidats pour être pharmacien inspecteur.

Ça permet plus facilement de sécuriser des contractuels ayant fait leurs preuves, parce que c'est quelque chose qu'on voit. Un petit peu la tendance à offrir des postes aux contractuels que l'on a envie de pérenniser. Donc, il y a sur les deux promotions comme ça, un pourcentage qui commence à devenir non négligeable, un tiers, voire jusqu'à la moitié de contractuels qui reviennent sur leur poste. Ce qui peut nous poser la question, sur la slide suivante, le fait que la formation, si c'est pour former de nouvelles personnes qui ne connaissent pas du tout, qui viennent de l'industrie, de l'officine, de l'hôpital, à un nouveau métier... On les forme à un nouveau métier. Quand on les forme aux métiers qu'ils font déjà, c'est plus compliqué. À la limite, ils sont plus spécialistes que nous. Là, c'est sur un contractuel qui revient exactement sur son poste, s'ouvrent des questions sur la pertinence et l'adaptation de l'arrêté de formation qui nous encadre.

Et je termine avec, bien entendu, des avantages sur ses multiples facettes et sur le renforcement du stage en poste et de ce tutorat. Et les menaces, c'est l'échelle de recrutement par rapport à la voie du concours, aussi pour des raisons économiques, je tiens quand même à le souligner, parce

que tous les employeurs, même quand ils financent cette formation, ne voient leur stagiaire que pendant trois mois et demi sur douze. En pratique, quand on enlève les six mois de cours et les cinq semaines de congé, ce qui donne... Alors, on peut se poser la question de pourquoi ils les donnent, mais ça, c'est... je vous laisse répondre. Des RTT, ça fait neuf semaines de moins, donc il reste à peu près quinze semaines effectives de stage en poste. Ce qui est très cher pour un employeur qui commence à se demander si ça vaut le coup de recruter un pharmacien inspecteur par la voie du concours.

Voilà, je vous ai dit beaucoup de choses.

Mme CHÈNE. – Merci beaucoup en effet pour cette présentation très complète. On a le temps pour une question et une réponse.

M. BOEL. – Je représente le syndicat des pharmaciens inspecteurs. On a eu à maintes reprises l'occasion d'exprimer notre mécontentement par rapport à la réforme du concours auprès de la direction des ressources humaines ministérielles. Cette réforme visait surtout à faire des économies vis-à-vis du ministère, pas de l'école, parce que ce n'était pas l'école qui organisait le concours initialement. Je considère, comme ça a été un peu souligné, que ça nous prive à terme de pharmaciens qui sont, je dirais, issus du secteur privé et qui ont une vraie envie de devenir pharmacien inspecteur et ne sont pas issus finalement de l'administration en tant que contractuels. Ils auront plus de difficultés aujourd'hui à franchir cette épreuve de l'oral qui est unique, alors qu'avant, on avait une vraie préparation au concours. Il y a un esprit de synthèse avec la rédaction de la note de synthèse. Il y avait aussi une note scientifique. On avait besoin aussi, c'est pas parce qu'on est pharmacien, qu'on a, je dirais, à peu près vers 35-40 ans, toujours la connaissance des bases pharmacologiques ou autres bases scientifiques. Donc, ça nécessitait de se réinvestir.

Sinon, par rapport à la formation que l'on a observée, je voudrais quand même savoir si vous avez pu faire un bilan des retours, donc des évaluations des différents élèves et stagiaires sur l'organisation de la formation qui est proposée par le EHESP durant cette année.

M. NABOULET. – Oui, bien sûr, régulièrement au cours de l'année et à la fin de chaque année, bien entendu, il y a une évaluation de chaque séquence pédagogique. C'était la troisième promotion par rapport à la formation, ce qui est différent par rapport au concours. Et du coup, l'organisation de l'année évolue à chaque fois en fonction de cette évaluation, mais dans le cadre de l'arrêté actuel. Donc, si les évolutions sont sur l'organisation, autrefois, on était sur des trois semaines, trois semaines, par exemple, et là, on est sur un mois et demi d'alternance, par exemple. C'est sur l'alternance, sur le contenu.

M. BOEL. – Est-ce qu'une synthèse de ces évaluations, donc des avis de tous les élèves, pourra un jour nous être présentée ? Parce qu'on ne l'a pas.

M. NABOULET. – Si vous nous invitez, avec plaisir.

M. LOUAZEL. – Je vais apporter un élément de réponse. Il y a effectivement le Conseil des formations et puis on met en place dans toutes nos formations des conseils de perfectionnement. Les conseils de perfectionnement, c'est précisément l'occasion de discuter des évaluations. Donc oui, vous pourrez avoir accès à ces informations-là. Et au sein du conseil des formations, il y a une représentation des professions. Mais si vous n'êtes pas représenté, on peut très bien après

transmettre un certain nombre d'éléments, c'est tout à fait public, il n'y a pas de difficultés par rapport à ça. Madame ROUZIER, vous avez une question ?

Mme ROUZIER-DEROUBAIX. – Oui, c'est ça. J'aimerais bien savoir sur quels éléments elles sont fondées, parce qu'il y a un certain nombre de choses assez fausses qui ont été dites. La simplification du concours a eu des effets. On est passé de 18 à 27 candidats à chaque fois, donc on a augmenté le nombre de candidats en ne dissuadant pas des candidats qui auraient pu être dissuadés justement par ces essais oraux. Donc, on a augmenté l'attractivité de ce concours et aussi, par effet de bord, sa sélectivité.

Après, on peut aussi se dire : « On met de plus en plus d'épreuves, on a de moins en moins de candidats » et on arrive à la situation qu'on a sur les MISP où, maintenant, on n'arrive même plus, avec des épreuves simples, à avoir assez de candidats. Ça, c'est une chose. Moi, je trouve qu'on aurait au moins pu essayer d'en discuter sur la base de chiffres partagés. La question de qui se présente à ce concours, nous sommes les seuls qui organisons le concours à le savoir.

Donc, de dire qu'il y a moins de gens qui viennent de l'industrie, il faudrait qu'on s'en parle et qu'on en fasse le bilan ensemble. Il me semble aussi que ce bilan, il faut pouvoir le faire avec les employeurs. On a eu un travail qui était extrêmement intéressant sur la filière des ingénieurs du génie sanitaire et qu'on vous présentera dans un prochain conseil des formations, je pense, où il y a eu à la fois les représentants des ARS, des collègues IGS en ARS qui ont participé aux groupes de travail et on a revu tous les tests.

Là, il me semble que ce n'est pas vraiment la bonne méthode, on met la charrue avant les bœufs. Même si ce qui est dit est intéressant, ça ne va pas nous permettre aujourd'hui et sur ce format-là de savoir ce qu'on fait d'un constat qui est celui de l'école, très intéressant, mais qui n'est pas forcément partagé et discuté avec tout le monde. Pour nous, ce qui serait le plus intéressant, c'est de repartir en format groupes de travail et, effectivement, de faire ce bilan sur la base de données objectives et fournies.

Mme JEAN BAPTISTE. – Juste pour faire un retour. On a les retours des nouveaux PHISP à la DGS qui sont globalement très satisfaits de la formation. Pour rebondir aussi sur une remarque, parfois, ils réatterrissent sur le poste qu'ils avaient, mais après, on leur propose des postes différents qu'ils n'auraient sans doute pas eus s'ils avaient effectué cette formation, puisqu'on ne sait pas. À court terme, peut-être, mais dans l'année qui vient, justement, ça leur permet de s'ouvrir à d'autres sujets, notamment plus sur la promotion de la santé et la prévention, généralement, alors qu'ils étaient circonscrits à des sujets produits de santé initialement. Donc c'est un peu la différence.

Mme CHÊNE. – Merci beaucoup à M. NABOULET. On va passer à la présentation d'Elsa BOUBERT sur la réingénierie des formations Fonctions Publiques Hospitalières (FPH). Comme on a commencé avec un quart d'heure de retard, qu'on ne rattrapera pas, je vous invite à prendre vos dispositions, car le conseil des formations terminera plutôt autour de 16 heures 15/20.

Réingénierie des formations Fonctions Publiques Hospitalières (FPH) : point d'étape

Mme BOUBERT. – Merci, alors, on vient vous présenter le projet de réingénierie des formations FPH. C'est un projet qui concerne les quatre filières FPH, DH, D3S, DS attachés. C'est un projet qui a commencé en mai-juin sur une phase de cadrage. Juin, juillet, et octobre ont été des phases

d'analyse des besoins et de recueil de propositions. Pour cela, a été réuni le groupe de travail relatif à ce projet. Nous avons eu plusieurs premières réunions de ce groupe de travail et j'ai réalisé une quinzaine d'entretiens d'élèves, d'enseignants, de responsables de formation, de nos partenaires l'INSP et l'EN3S, du Centre de formation des apprentis de l'EHESP et du Centre d'appui à la pédagogie. Aujourd'hui, j'insiste sur le fait que c'est une hypothèse qui permet de mettre en cohérence plusieurs des propositions qui ont été émises au cours de cette période d'analyse des besoins. Aujourd'hui, je mets en débat cette hypothèse.

Probablement que certains axes retiendront votre attention et d'autres méritent d'être critiqués ou amendés. J'ai présenté cette hypothèse au COPIL et ils ont validé deux chantiers qu'il s'agirait de lancer au premier semestre 2026 et qui pourraient être pilotés chacun d'entre eux par un trio de travail, un enseignant, un responsable de formation et un ingénieur de formation. Je peux passer à la page suivante.

Le premier chantier, et c'est le chantier le plus large, c'est l'évolution des modalités d'évaluation des formations, ce qui a un impact aussi sur notre séquençage de formation. L'axe un, c'est d'avoir un système d'évaluations formatives qui soit régulier et prévisible. Premièrement, régulier, c'est-à-dire lisser la charge de travail tout au long de la formation. Aujourd'hui, nous avons des apprenants qui nous font part d'une sous-charge de travail sur le premier semestre de formation et d'une surcharge de travail en toute fin de formation, au moment de la validation. Par ailleurs, on a besoin de pouvoir évaluer régulièrement chacune, ou en tout cas une majorité des compétences, de façon à renvoyer des informations à la filière régulièrement tout au long de la formation et de ne pas attendre, pour certaines compétences clés, une remontée d'informations sur la fin de formation. Et de pouvoir remonter des dossiers de formation plus étayés au jury final.

Deuxième action de cet axe un, c'est de favoriser l'auto-évaluation des compétences. Premièrement, en finalisant la mise en œuvre des portfolios. Aujourd'hui, c'est le cas pour les DS et les D3S, mais il va falloir le finaliser pour les attachés et les DH. Deuxièmement, favoriser des exercices qui permettent l'analyse critique des compétences acquises ou à développer par les élèves. J'ai parlé du portfolio et c'est tous les échanges aujourd'hui que l'on met en place entre pairs avec des formats différents, notamment des séances de codéveloppement, des retours d'expérience, qui permettent aux élèves de travailler entre eux sur cette prise de recul sur les compétences acquises et sur la définition de leur projet de formation. Et troisièmement, accompagner les élèves dans la définition de leur premier projet de stage en cohérence avec ces auto-évaluations.

Troisième action de cet axe, expérimenter sur quelques compétences pilotes, par exemple, une compétence technique, une compétence managériale, une compétence transversale, comme la gestion de projets, la compétence numérique et la compétence de développement durable. Là, ce sont des exemples, mais en tout cas, l'idée, c'est de pouvoir tester cette hypothèse sur quelques-unes des compétences et de ne peut-être pas réaliser tout de suite un big bang, de ne pas attendre d'être prêt sur toutes les compétences pour pouvoir commencer à expérimenter ces nouvelles modalités d'évaluation.

Et enfin, doter le jury final de nouvelles compétences. Ça, c'est une inspiration directe de ce qui est fait à l'INSP. Et également, l'EN3S est en train d'y réfléchir. Donc, anticiper le jury final des formations pour qu'il soit antérieur à la recherche d'affectation et permettre de remettre des avis sur la validation de la formation aux élèves avant cette période de recherche d'affectation et éviter de mettre en face de recruteurs des élèves dont on sait que la formation ne sera pas validée. Deuxièmement, mettre en capacité le jury de rédiger des synthèses relatives au profil des élèves

à destination de ces recruteurs et de pouvoir les renseigner sur les compétences fortes des élèves et leurs points forts. Et doter le jury de compétences prescriptives en matière de période d'approfondissement. Donc, c'est la période finale qui, aujourd'hui, est appelée période de spécialisation. Peut-être recommander des formations continues à ces élèves, par exemple, des stages de spécialisation et faire des recommandations contraignantes sur la nature du premier poste occupé, voire sur les premiers postes qui pourraient ensuite être mobilisés par le CNG. Et je pense notamment aux chefferies pour les D3S, que le jury puisse émettre un avis clair sur ce type de poste. On peut, pour les autres filières, imaginer aussi des recommandations particulières sur des postes avec des natures particulières.

Deuxième axe, c'est d'avoir des évaluations de compétences transversales. Là, j'ai pris l'exemple de la gestion de projet. Une action pour cet axe de travail serait d'être en mesure aujourd'hui d'évaluer individuellement cette compétence de gestion de projet. Par exemple, en l'évaluant à deux reprises sur deux stages distincts au cours de la formation et que ces évaluations par des jurys constituent des feedbacks formatifs qui vont permettre à l'élève de progresser pour sa deuxième conduite de projet. Et de choisir le projet qu'il va conduire pour venir compléter sa première expérience et réaliser la meilleure progression possible. L'accompagnement de la démarche projet peut être confié dans cette hypothèse au maître de stage et la nature du projet confié peut être cadrée également en fonction des compétences de gestion à approfondir. On peut imaginer un élève avec plus de besoins en RH, il peut avoir une conduite de projet avec une balance RH, etc. Et ce qui permettrait peut-être, en validant cette compétence de gestion de projet, d'aller valider d'autres compétences de gestion technique qu'on valide aujourd'hui par d'autres systèmes d'évaluation.

Le troisième axe, c'est l'évaluation des compétences posturales et de collaboration. C'est aussi un grand enjeu parce qu'aujourd'hui, ce sont des compétences qu'on a du mal à évaluer de manière très objective pour le jury final, bien que l'on voie les élèves en situation et que l'on sache au niveau des filières quels sont les élèves qui ont des compétences plus développées que d'autres. Action un, ce serait de travailler l'évaluation de ces compétences posturales par la simulation avec la mise en place de simulations sur quatre-cinq activités emblématiques, comme par exemple une situation de CODIR, une situation de négociation avec des organisations syndicales, une situation d'échange, de dialogue de gestion avec des médecins, permettant d'évaluer l'ensemble des compétences. Mettre en place cette simulation avec des feedbacks formatifs et diversifier le profil des évaluateurs. Je vais y revenir sur l'axe suivant.

La deuxième action, c'est évaluer les compétences posturales mobilisées lors des travaux de groupe. Aujourd'hui, on le fait insuffisamment. Je pense notamment à un grand exercice interfilière qui a lieu au printemps, qui sont les ateliers du séminaire commun de santé publique. On va tester sur 2026, deux modalités. Une modalité d'accompagnement des élèves sur la réflexion et l'auto-évaluation entre eux, mais sans notes à l'issue de ces compétences posturales, avec un guide de questions à se poser à soi-même et à poser au sein d'un groupe en début et en fin d'atelier. On va le comparer avec un système comparable, mais qui serait noté pour des groupes pour vérifier que la notation a une valeur formative ou pas. Ou est-ce que les élèves, avec une médiation par un guide d'échanges, arrivent à s'accompagner entre pairs sur cette compétence-là.

L'action trois, ce serait de poursuivre et de développer les mises en situation inter-filières à l'EHESP. On en a quelques-unes et il s'agira pour celles-ci non pas de les multiplier en nombre, mais d'approfondir. Premièrement, ce volet évaluation des compétences posturales, comme je viens de le dire. Et deuxièmement, d'aller travailler précisément les objectifs pédagogiques communs aux filières qui sont mises dans ces exercices. Et puis, peut-être, les développer sur

des mises en situation avec des acteurs extérieurs. On peut penser aux médecins et aussi à aller chercher d'autres professionnels qui ne sont pas représentés chez nous, mais qui ont une importance dans nos exercices futurs, par exemple des conseils départementaux ou autres.

L'axe quatre, diversifier les profils des évaluateurs. Une première action, intégrée d'autres évaluateurs dans les évaluations. Développer les évaluations entre pairs. On le fait déjà, mais on peut aller plus loin, peut-être par des corrections de copies anonymes pour les épreuves écrites, par des évaluations de compétences posturales par le groupe. Je viens d'en parler avec l'exemple du séminaire commun de santé publique ou par des modalités type théâtre-forum. Deuxièmement, intégrer de nouveaux profils d'évaluateurs dans les jurys. On pense aux usagers patients partenaires, à des cadres, à des médecins, à des autorités, à des élus qui pourraient être présents dans certains de nos jurys. Et réaliser une démarche similaire en stage avec le développement, par exemple, d'évaluations 360° pour que le stage ne soit pas évalué uniquement par le maître de stage, mais également par d'autres membres du CODIR, par des membres des équipes, par des patients-usagers partenaires, par des médecins, par des cadres, etc. Et la deuxième action proposée dans cet axe, c'est de coconstruire les grilles d'évaluation avec les élèves et avec ces évaluateurs au profil diversifié pour venir évaluer nos élèves.

Cinquième axe, et c'est le dernier axe de ce chantier : améliorer la complémentarité des temps de formation théorique et pratique, et pour cela, accompagner les élèves et les maîtres de stage à l'évaluation. On pourrait explorer un nouveau format que l'on n'utilise pas aujourd'hui, qui serait la tenue et l'analyse d'agenda de stage par les élèves. Chaque jour, les élèves rapportent les activités réalisées et ça permet d'alimenter une discussion avec le maître de stage ou avec les pairs sur les activités réalisées en stage et donc les compétences acquises lors de la réalisation de ces activités. Deuxièmement, modifier les supports d'évaluation pour mettre l'accent sur la preuve de l'activité plus que sur l'appréciation générale de la compétence qui est parfois difficilement appréciable par le maître de stage. Ou en tout cas différemment d'un stage à l'autre. Et troisièmement, outiller les maîtres de stage dans cette évaluation par l'apport de preuves d'activité lors des temps d'information que l'on organise déjà au niveau des filières.

Chantier deux, ce chantier est plus court et il va être nettement emporté par le premier chantier. Axe un, former les managers plus polyvalents et accompagner la première prise de poste. Première action, développer l'autonomie des élèves dans l'acquisition des connaissances et des compétences en développant l'entraide et l'apprentissage par des pairs. Je l'ai évoqué avec le chantier un sur l'évaluation. Deuxièmement, favoriser l'acquisition des connaissances techniques de manière autonome et concentrer l'encadrement pédagogique sur ces mises en pratique. Mieux répartir la charge de travail sur toute la durée de formation et densifier la première partie de formation, notamment sur ces apprentissages techniques. Identifier des temps de travail autonomes au cours de la formation, par exemple en plaçant le vendredi après-midi sur un autre jour de la semaine, ce qui est déjà le cas à l'EN3S, par exemple. Mobiliser le temps de voyage d'études sur une semaine dédiée à la gestion de projets ou à de la comparaison de systèmes de santé européen.

Action deux de cet axe : resserrer la période d'accompagnement. Aujourd'hui, elle s'appelle période de spécialisation, elle dure huit semaines et cette durée est variable d'un parcours de spécialisation à l'autre. L'objectif serait donc de concentrer cette période d'accompagnement sur des renforcements de compétences managériales ou sur des connaissances sectorielles ou fonctionnelles plus pointues, ce qui permettrait d'augmenter la durée du tronc commun et de venir le renforcer pour tous les élèves sur certains apprentissages techniques fondamentaux, de venir orienter les choix d'accompagnement. Cette période d'accompagnement pourrait être orientée par

les recommandations du jury, comme je vous l'ai indiqué tout à l'heure, et au regard des attendus du futur poste. Et on pourrait centrer cette période, soit sur des apprentissages managériaux par des mises en situation inter-filières notamment, soit sur des accompagnements métiers avec la création d'une nouvelle fonction qu'on pourrait appeler, par exemple, "tuteurs des premiers pas", qui pourraient être des tuteurs métiers. Par exemple, je suis demain directeur des finances et je suis accompagné en petit groupe par un directeur de finance.

Action trois de cet axe : mettre en place un accompagnement durant la première année, en cohérence avec l'accompagnement qui est réalisé par le CMG sur un autre registre. Cet accompagnement-là sera un accompagnement managérial, par exemple, par des tuteurs des premiers pas, en plus de l'accompagnement par les enseignants, offrir des apports techniques et des actualités sectorielles et fonctionnelles... Cet accompagnement pourrait se faire sur un format hybride avec pas mal de visios et quelques regroupements présentiels. Coordonner cet accompagnement avec celui qui est déjà réalisé par le pôle développement professionnel du CMG pour ne pas répéter des accompagnements de nature managériale à deux endroits différents et l'envisager dans un format de formation continue.

L'axe deux serait de développer la formation tout au long de la vie. Première action : rendre plus attractives ces formations d'adaptation à l'emploi. Ça passera par une révision des arrêtés parce que, pour l'instant, ils sont très contraignants sur les formations de déroulement de cette FAE. Ça nécessitera une analyse des besoins des apprenants et d'adaptation des formats aux contraintes professionnelles, probablement avec de l'hybridation distanciel-présentiel et une révision, comme je le disais, des obligations réglementaires. Deuxièmement, envisager des mutualisations possibles de modules, par exemple entre FAE, EDH, D3S ou D3S attachés et la mutualisation FAE-FC.

Et l'action trois, de manière générale, travailler sur le développement du recours à la formation des managers hospitaliers. Aujourd'hui, ce n'est pas un réflexe des managers hospitaliers de se former au cours de leur carrière, y compris lorsqu'ils changent de fonction. Et donc ça, c'est un axe qu'il faudrait travailler avec les milieux professionnels et le CMG pour développer ce recours à la FC.

Troisième axe de ce deuxième chantier : renforcer la complémentarité entre formation théorique et stage de la formation initiale, les placer en position de fonctionnaire stagiaire et non plus d'élève fonctionnaire dès le début de la formation. Action deux, réinterroger le séquençage des stages autour de plusieurs hypothèses. Quid d'un stage dès le début de la formation avant de commencer le tronc commun ? Quid d'un renforcement des obligations de variation de la nature des terrains de stage ? Il s'agira de faire le premier bilan de la première année de réingénierie de la formation EDH qui a conduit à pousser cette variation de la nature des terrains de stage. Et peut-être un bilan également de l'organisation D3S qui promeut cette hétérogénéité de la nature des terrains de stage.

Action trois, accompagner les élèves et les maîtres de stage dans l'analyse des preuves d'activité. Ça, je l'ai développé dans le chantier un. Et action quatre, valoriser la fonction de maître de stage en animant ce réseau de maîtres de stage, peut-être en donnant un accès facilité aux productions et aux ressources de l'EHESP, qu'il s'agisse d'accès à la formation continue, au contenu de la recherche, à des temps d'actualité, et peut-être valoriser cette activité de maître de stage dans les évaluations annuelles réalisées par le directeur en poste.

Voilà pour la présentation et donc à disposition pour répondre aux échanges.

Mme LABELLE. – Merci pour cette présentation. Une question : lors du CF de mars, vous avez annoncé la participation des organisations syndicales justement pour cette ingénierie. Or, à notre connaissance, ça n'a pas eu lieu. Donc, ça fait le lien avec la question de vos hypothèses. Vous avez dit que c'était la première hypothèse. Du coup, questions : quelles étaient les autres hypothèses ? Et comment est-ce que vous avez fait le choix de la première hypothèse et pas des autres ? Et la place, du coup, des organisations syndicales dans le COPIL ? Qu'en est-il pour les prochaines réunions ?

Concernant la question de l'évaluation et de la place du jury. Vous dites que la capacité du jury de rédiger des synthèses de profil des élèves, mais également de recommander de la formation continue... Et à l'oral, vous avez dit aussi proposer éventuellement la question de la chefferie pour les D3S,... Est-ce que, justement, ce n'est pas une prérogative au-delà du jury, puisque le jury, normalement, est apte à dire si la formation est validée ou pas validée en l'état et non pas d'aller sur une position de poste qui est du ressort du CNG. Également d'aller sur la question de l'individualisation. Il me semble qu'en effet, c'est le futur agent, le professionnel, qui va sur sa réflexion d'individualisation de sa formation continue et non pas une prérogative du jury. A moins qu'il ait fait une question par rapport à son projet professionnel.

Ensuite, sur les évaluateurs, vous parlez toujours du jury, de la nécessité de diversifier les profils, mais qu'en est-il de la formation de ce jury ? Parce que vous parlez quand même de cadres, de médecins... Mais les cadres déjà, ils sont normalement moins formés, enfin, ils ont un niveau de qualification en dessous. Comment est-ce que vous voyez cette articulation ? Ça peut être intéressant, mais peut-être plus dans la mise en situation et notamment à la place des médecins et aussi des usagers. Si on décide d'élargir le jury, c'est quoi l'objectif derrière ? Ça serait intéressant d'avoir ce retour-là. Vous avez parlé du partenariat avec l'EN3S. Quel est le but de ce partenariat ? Est-ce que ça fait réflexion au rapport de la Cour des comptes il y a quelques années sur la question du rapprochement entre l'EHESP et l'EN3S ? Quelles sont les intentions derrière ? Et pour terminer, c'était pour avoir un état des murs, une projection de l'état de financement par élève de l'EHESP, pour l'EHESP, en comparaison avec l'INSP.

Mme CHÊNE. – Merci. Je me permets de vous demander s'il y a d'autres questions ? Au moins une. Tu veux la prendre aussi ?

Mme BOUBERT. – Je peux tout prendre.

Mme CHÊNE. – On te laisse faire une réponse groupée ensuite.

Mme JACQUARD. – : Déjà, merci. Il y a un certain nombre de propositions qui répondent à des préoccupations qu'on a eues, en tout cas, individuellement pour le SMPS, mais je sais que ça a été partagé avec d'autres organisations, notamment sur les accompagnements de prise de poste qui sont souvent des moments difficiles. On sait que, de manière plus individuelle, le fait que le jury ait lieu après le recrutement peut poser des cadres un petit peu complexes humainement parlant également. Ça, ce sont des choses qui sont très intéressantes dans les pistes qui sont proposées. Après, effectivement, que le jury transmette une fiche de formation individuelle avec des préconisations, là-dessus, on aimerait en savoir un petit peu plus parce que... En tout cas, le regard qu'on a quelques années plus tard veut que la personne qu'on est à l'école ne soit pas forcément la personne qu'on est en poste. Ça ne doit pas dicter le reste de la carrière et on y sera assez vigilants.

Enfin, il y a un dernier point, c'est qu'effectivement, outiller les maîtres de stage pour l'évaluation et que ce soit une évaluation collective, c'est sans doute une très bonne idée pour sortir de relations individuelles complexes qu'on peut parfois avoir. Par contre, il y a quelque chose qu'il ne faut pas déposséder, c'est quand même que ça reste un apprentissage par les pairs. Je pense que ça, c'est important qu'on le souligne. Et même si l'école a son rôle dans l'évaluation, il faut que les pairs aussi puissent s'emparer de ce sujet, qu'ils ne soient pas non plus totalement dirigés dans la façon de le faire parce que, malheureusement, ce ne sera pas toujours possible à l'épreuve du terrain.

Mme LABELLE. – J'ai oublié un point. Vous parlez de managers, mais attention, ce sont bien des professionnels de directions, des directeurs et directrices d'établissement DH et D3S. Aujourd'hui, manager est utilisé à toutes les sauces, exactement pour les cadres de santé également. Il y a une différence entre directeur et manager. Je pense qu'aussi, dans les présentations et dans la réingénierie, on parle de professionnels de direction, un DH et D3S, et non pas de managers. Je pense que, là-dessus, il faut y faire très attention.

Mme BOUBERT. – Je vais commencer par cette première question. Je parle volontairement de manager parce que les attachés sont inclus dans cette réingénierie.

Mme LABELLE. – Il faut faire le distinguo alors. Un manager qui exécute.

Mme BOUBERT. – C'est une réflexion qui concerne les quatre filières, mais on sait faire la distinction à l'EHESP, entre les attachés et les directeurs dans la formation. Là, on parle bien des quatre formations et pas seulement des formations de directeurs. Je réponds aux autres questions ou pas ?

Mme CHÊNE. – Tu as dix minutes.

Mme BOUBERT. – Alors, sur la place du jury, parce que c'est une question double qui m'a été posée sur la place du jury. Oui, l'idée de l'anticiper avant la période d'affectation a pour objectif de venir clarifier les situations des élèves et d'éviter des situations individuelles et des situations d'établissement en attente d'une recrue qui sont compliquées. Sur la question des prérogatives du jury, ça, c'est une question qu'il faudra explorer. Là, je reviens sur le fait qu'il s'agit d'une hypothèse de travail et que ce n'est pas un projet ficelé que je vous présente, justement parce qu'on voulait en échanger avec le conseil de formation, avant que je puisse commencer à avancer avec des temps de travail, avec les organisations syndicales, avec le CMG. C'est la première étape après une réflexion qui était uniquement quasiment interne, avant de la conduire avec l'extérieur. Pour l'instant, c'est embryonnaire.

La question de ces prérogatives, effectivement, il faudra l'étayer au niveau juridique. Encore une fois, je m'appuie sur l'expérience de l'INSP qui a passé ce cap et qui a conduit son premier jury, ou va le conduire, je ne sais pas exactement la date, avec cette modalité-là. L'EN3S l'explore aussi. Je ne doute pas qu'on trouvera une proposition juridique et on veillera effectivement, comme vous l'indiquez, à : un, respecter des prérogatives réglementaires d'un jury de fin de formation et deuxièmement, à ne pas pénaliser l'élève. Au contraire, ce jury a vocation à venir transmettre des avis sur les compétences acquises de l'élève. Ça ne veut pas dire qu'il n'en acquerra pas d'autres à la suite de sa formation. Mais aujourd'hui, les recruteurs recrutent des élèves comme s'ils avaient tous acquis les mêmes compétences durant leur formation, ce qui

n'est pas vrai. Il y a des élèves qui sortent avec des compétences plus fortes dans certains domaines fonctionnels ou sur certaines compétences managériales. Ça, ça sera à travailler.

Sur la question de comment a été travaillée cette hypothèse, à l'issue des quinze entretiens, j'ai fait un recensement exhaustif de l'ensemble des propositions émises par les personnes rencontrées, donc les élèves, les professionnels internes à l'EHESP et lors de mes échanges avec l'INSP et l'EN3S. Et à la suite de ce recensement complètement exhaustif des propositions, j'ai émis cette hypothèse de travail parce que c'est celle qui était la plus cohérente en termes de cohérence des différentes actions entre elles et de récurrence des propositions émises par les personnes interrogées.

Donc, ce n'est pas : pourquoi celle-ci parmi d'autres ? Parce que c'est la première chronologiquement. Il n'y en a pas d'autres aujourd'hui. Donc, si je venais à faire une hypothèse deux, c'est à la suite, par exemple, de ce conseil de formation ou à la suite d'échanges avec des professionnels où on viendrait amender cette proposition et on aurait une V2, une V3, etc.

Mme LABELLE. – C'est mieux quand il y a l'explication.

Mme BOUBERT. – Oui, c'est plus clair. Ça m'amène à la question... Je crois que j'y ai répondu, mais je vais quand même y re-répondre plus clairement, sur la participation des organisations syndicales. C'est l'étape que je prévois de lancer maintenant. C'est-à-dire que, pour l'instant, je l'ai fait incuber en interne pour aller vers les organisations syndicales avec de premières idées de travail pour avoir une base d'échanges plus constructive. Et donc, là, j'aimerais pouvoir échanger avec chacun des syndicats sur ces points.

Sur le partenariat avec l'EN3S, je me suis mal fait comprendre. Il y a un partenariat comme on a là, où on est en train de mener une gestion de projet collectif pour l'année prochaine. Il n'y a pas du tout de projet de rapprochement. J'ai interrogé l'EN3S comme j'ai interrogé l'INSP sur les réingénieries qu'ils ont ou sont en train de conduire, parce qu'on veut échanger plus souvent sur nos pratiques de réingénierie de formation, parce qu'on se pose les mêmes questions, qu'on tente d'aller dans les mêmes directions et qu'on a intérêt à échanger.

M. LIGER BELLAIR. – Et qu'il n'y a pas de projet de fusion non plus avec l'EN3S.

Mme BOUBERT. – Sur la projection de l'état des financements par élève en comparaison avec les autres écoles, très bonne idée. Je ne manquerai pas de me rapprocher de nos homologues, de nos partenaires, pour faire cette comparaison. Ça peut être effectivement un indicateur intéressant.

Sur le contenu de la fiche de formation donnée au recruteur, là, j'ai répondu entre les lignes. Pour l'instant, je n'ai pas de contenu précis à indiquer, mais plutôt l'idée qu'on irait, c'est en tout cas l'objet de cette proposition, vers une mise en lumière des compétences acquises par l'élève au cours de sa formation. Il reste la question sur la place des autres évaluateurs dans le stage. Vous indiquez que le stage est un lieu d'apprentissage par les pairs. Ça, ce n'est absolument pas remis en cause. C'est-à-dire que le fait que l'élève est accompagné par un maître de stage. Sur les évaluations, en revanche, ce qu'on observe, c'est parfois une évaluation qui est trop restreinte. Au niveau d'une seule personne qui peut parfois être mise en cause par l'élève. Et le fait d'avoir un seul évaluateur rend difficile un éventuel échange sur la réalité du stage. Et puis parfois un maître de stage, surtout dans les gros établissements, qui n'a qu'une vision parcellaire de l'activité

réalisée par l'élève, puisque l'élève est allé travailler avec d'autres membres du CODIR et que lui n'est en mesure d'évaluer réellement que les activités qu'il a encadrées lui-même.

Donc, cette idée, c'est premièrement d'avoir plus d'avis d'autres membres du CODIR qui auraient accompagné particulièrement l'élève et l'idée d'aller tester une évaluation 360° avec d'autres membres. Cette hypothèse-là, je la mets en discussion, car c'est en train d'apparaître dans le milieu professionnel et qu'on pourrait aussi l'envisager pour les élèves.

Et ça recroise la question de la diversification des jurys. Alors là, dans un autre cas, par exemple dans une soutenance de stage ou dans une simulation, cette diversification des membres évaluateurs et donc, par exemple, avec l'apparition de patients usagers partenaires lors d'évaluations de simulation ou de soutenance de rapports de stage... Ce sont des choses qui sont réalisées dans d'autres formations. Je pense notamment en formation médicale dans les ECOS. Aujourd'hui, il y a des universités qui testent la présence de patients partenaires. Et oui, ça nécessite une formation de ces membres-là qui n'ont pas la même culture professionnelle que nous. Donc, il faut aussi qu'ils puissent connaître les modalités d'évaluation. Mais lorsqu'on a plusieurs membres de jurys diversifiés qui sont présents, chacun évalue les compétences qui sont portées par ce groupe-là dans les supports d'évaluation. C'est-à-dire que le directeur en poste qui va évaluer une simulation va regarder certains éléments et certains indicateurs pour évaluer les compétences. Et le patient partenaire, s'il est là, ou le médecin, va regarder d'autres éléments de cette simulation, ils ne vont pas tous regarder la même chose. Ce sont des regards et des évaluations qui se croisent et qui se complètent. Ce n'est pas remplacé par le regard de quelqu'un d'autre...

M. DE KERMADEC. – Du coup, j'ai une remarque sur le dernier point concernant les membres du jury, vous n'avez pas pensé à des inspecteurs ou c'est dans l'"autorité" ?

Mme BOUBERT. – Il y a déjà des inspecteurs puisqu'aujourd'hui, dans nos jurys, on a souvent une autorité de tutelle, donc des IASS. Mais effectivement, on pourrait l'envisager même dans nos rapports de stage. on a rarement des IASS. C'est peut-être une question qu'il faut qu'on se pose, oui.

Mme CHÊNE. – Merci beaucoup.

M. MICHOT. – Juste une légère interrogation : vous continuez à intégrer les élèves dans les prochaines étapes du chantier ?

Mme BOUBERT. – Oui, tout à fait, oui.

M. MICHOT. – Merci.

Mme CHÊNE. – Merci beaucoup de l'avoir tenu dans les dix minutes, y compris avec un commentaire et une question supplémentaire. Et donc, je donne la parole à la directrice de l'EHESP.

Mme RICHARD. – Ce serait pratique si la réponse était qu'il ne s'est rien passé de neuf, mais ce n'est pas exactement le cas. Je vais trier. Il y a un certain nombre de choses qui peuvent aussi vous être présentées à un conseil ultérieur.

Principalement pour vous dire qu'on est très heureux d'avoir recruté au premier décembre dernier une nouvelle directrice à l'Institut de management, qui est un des quatre départements de l'école et notamment celui qui abrite les filières de formation de la fonction publique hospitalière. Vous avez son CV dans le dossier. Pour faire bref, les trois éléments qui ont conduit à retenir sa candidature parmi les six personnes convoquées à l'entretien parmi les quarante-trois dossiers qui nous étaient parvenus – ce qui montre quand même une certaine attractivité de ce poste – sont :

Premièrement, son domaine d'expertise qui est le management et notamment le développement organisationnel et les changements organisationnels. Alors, avec une expertise qui est plus dans le domaine social et dans le domaine de l'économie solidaire, que strictement dans le domaine de la santé. Même si, en début de carrière, elle a travaillé sur des sujets en relation avec la santé.

Deuxième élément qui nous a convaincus : sa grosse expérience de direction de structures d'enseignement supérieur formant des professionnels à un haut niveau, puisqu'elle a été responsable d'un groupe de diplômes pour HEC Montréal pendant plus de dix ans.

Et troisième élément, parce que c'est aussi un élément important lors d'un recrutement, sa personnalité. Avec quelqu'un qui nous a semblé optimiste, capable d'entraîner une équipe, capable aussi d'amener des choses nouvelles à l'équipe de direction. Et pour l'instant, tout le monde a l'air d'avoir le sourire à l'Institut du management depuis huit jours. Il y aura sûrement aussi des moments avec moins de sourire. Ça arrive forcément dans la vie, mais on est vraiment très contents de ce recrutement.

D'autres mouvements à l'école, des choses qu'on vous transmettra dans le compte rendu ou qu'on vous enverra. Mais une information qui est peut-être arrivée jusqu'à vos oreilles et qui, là aussi, est très positive pour l'école, qui est la nomination de Bertrand PARENT comme DG de l'ARS de Guyane.

On a passé notre temps à être évalués depuis deux mois avec l'audit HRS4R qui est la certification de la qualité de la stratégie de recrutement en recherche par l'Union européenne régulièrement passée, l'audit "Bienvenue en France". Ça, ça concerne l'accueil des étudiants étrangers. On devrait garder notre troisième étoile et l'audit Qualiopi. Ça, ça concerne la formation continue. On va probablement à nouveau avoir une recommandation, la même que précédemment, à laquelle on a du mal à répondre. Mais globalement, ça s'est extrêmement bien passé et j'en profite pour remercier tous les personnels qui ont donné sans compter là-dessus.

Et je vous propose d'arrêter les actualités pour cette fois-ci là. Et puis d'en reporter certaines au prochain conseil des formations.

Mme CHÊNE. – Merci beaucoup Isabelle. Je ne sais pas s'il y a une question, mais je ne suis pas sûre. On souhaite nous aussi la bienvenue à Penelope CODELLO qu'on aura sans doute l'occasion de rencontrer.

Mme RICHARD. – Elle viendra se présenter et présenter la façon dont elle voit le projet d'IDM. On a trouvé qu'à cinq jours de l'arrivée, c'était un peu raide.

Mme CHÊNE. – Ce n'était pas ma demande, simplement l'occasion de lui souhaiter aussi la bienvenue. Et puis, vous féliciter pour tous ces nouveaux labels bien mérités et d'autres sans doute à venir. Je passe la parole directement à Michel LOUAZEL.

Rattrapage et absences longues des élèves fonctionnaires

M. LOUAZEL. – Oui, Isabelle, tu aurais pu prendre un peu plus de temps parce que je n'aurai pas besoin de cinq minutes, mais c'est juste une information que je voulais partager avec le Conseil des formations. Madame ROUZIER-DEROUBAIX est partie, simplement pour vous informer que c'est lié à un texte, ce qu'on appelle le décret sur les stagiaires, qui nous obligeait à revoir les modalités de rattrapage et d'absences longues des élèves fonctionnaires.

Pour se conformer à ce texte, la question qui nous était posée, c'est : comment faisons-nous lorsqu'il y a une absence longue d'un apprenant qui n'a pas pu être présent, notamment à des épreuves validant la formation. Donc, jusqu'à présent, et on va essayer de faire comme ça, c'est d'organiser au mieux des épreuves de rattrapage. On va le faire le plus possible. D'ailleurs, on est en train de revoir nos modalités de contrôle des connaissances pour faire comme pour les formations diplômantes, c'est-à-dire d'avoir des deuxième sessions lorsque c'est possible. Mais si vraiment, on était dans l'impossibilité de le faire, il fallait qu'on se positionne entre deux possibilités ou bien de donner à l'élève fonctionnaire la moyenne de la promotion ou la médiane et nous avons opté pour la médiane. Voilà, donc, je tenais à informer le Conseil de cette proposition.

Mais encore une fois, l'idée pour nous, c'est d'éviter de se retrouver dans cette situation-là et de mettre plutôt en place des systèmes de rattrapage qui nous semblent beaucoup plus cohérents par rapport à tout ce qu'on a dit pendant toute cette journée sur l'évaluation de nos apprenants. Voilà.

Mme CHÊNE. – Merci, Michel, ça me semble clair. Je ne sais pas s'il y a des questions, des commentaires. C'est un point sensible, bien sûr, qu'il faut traiter avec les questions diverses. Je ne suis pas sûre d'en avoir vu communiquées à l'avance. Je ne sais pas si vous êtes inspiré encore au dernier moment, même s'il est 16 heures pile.

Je ne sais pas comment c'est possible, mais c'est grâce à vous et à tous les intervenants. Pourtant, il y a eu beaucoup de discussions, de questions et je vous en remercie aussi parce qu'il y a un vrai débat au Conseil des formations. Pas de questions diverses. Je crois qu'on peut clôturer le Conseil des formations à l'heure, tout en vous souhaitant d'excellentes fêtes de fin d'année. On se retrouve à la prochaine séance qui sera le 5 février et qui se tiendra en distanciel. Bonne fin de journée à toutes et à tous.

La séance est levée à 16 heures 01.