

 E H E S P	Procès-verbal Conseil des Formations du 10 Octobre 2025 Visioconférence	<i>Référence</i>	<i>PV</i>
		<i>Révision</i>	<i>0</i>
		<i>Date d'application</i>	9/12/2025
		<i>Version</i>	<i>1</i>

Validation

	Rédigé	Validé
Date	6 Novembre 2025	9 Décembre 2025
	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

Hadrien JAQUET

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

Sofiane BOUDAOUED

Véronique THELEN

Représentants désignés par la Fédération hospitalière de France

Fanny GAUDIN

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

Arthur MOINET, représentant le Syndicat Force Ouvrière (FO)

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

Adrien THARRAULT, représentant la Confédération française démocratique du travail (CFDT)

Camille JACQUARD, représentant le Syndicat national des manageurs 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)

Frédéric LE LOUEDEC, représentant le Syndicat national des personnels de santé environnementale (SYPNASE - UNSA).

Membres élus

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

Myriam MAUMY, représentant les professeurs d'université ou assimilés

Nicolas SIRVEN, représentant les professeurs d'université ou assimilés

Alice CHAPLIN, représentant les personnels de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé

Emilie PETKOVIC, représentant les personnels de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé

Catherine PITAUT-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.

Liste des procurations

Anne ANDRÉ donne pouvoir à **Adrien THARRAULT**

Frédéric LE LOUEDEC donne pouvoir à **Geneviève CHÈNE** (en début de Conseil)

Béatrice VALDES donne pouvoir à **Philippe GLOENNEC**

Killian GUILLAUME donne pouvoir à **Philippe GLOENNEC**

Mathieu MICHOT donne pouvoir à **Nicolas SIRVEN**

Etienne MANTEAU donne pouvoir à **Nicolas SIRVEN**

Assistaient à cette réunion

Isabelle RICHARD, directrice de l'EHESP

Guillaume VIOLET, directeur de cabinet

Michel LOUAZEL, directeur des études

Remi BATAILLON, directeur délégué au développement et de la formation continue

Julien BRUNIER, directeur de projet transition écologique

Marie GED, enseignante, Direction du développement de la formation continue

Olivier LEHMANN, responsable de la filière IASS

Christine ORTMANS, responsable de la filière MISP

Elsa BOUBERT, directrice des parcours, de la scolarité et de l'expérience apprenante (DiPSEA)

Emilie BRAILLY, directrice adjointe du Centre d'Appui à la Pédagogie

Marie-Renée GUÉVEL, enseignante-chercheuse, département Sciences Humaines et Sociales

Cécilia WAHÉO, responsable de la filière DH

Brigitte AMPRIME, assistante de direction à la Direction des Parcours, de la Scolarité et de l'Expérience Apprenante (DiPSEA)

SOMMAIRE

APPROBATION DU PROCES-VERBAL DU CONSEIL DES FORMATIONS DU 19 JUIN 2025	4
FORMATION CONTINUE	4
NOUVELLE OPTION AU SEIN DU M2 MP2SE	18
PRESENTATION DE LA REINGENIERIE DES FORMATIONS IASS ET MEDECINS DE SANTE PUBLIQUE.....	21
QUESTIONS DIVERSES ET ACTUALITES DE L'EHESP.....	29

La séance est ouverte à 13 heures 30 sous la présidence de Mme CHÈNE.

Mme CHÈNE. – Bonjour à toutes et à tous. Nous allons faire un tour de table qui permettra à chacun d'ouvrir sa caméra si nécessaire et de s'assurer que tous les membres sont bien présents.

Madame CHÈNE procède à l'appel des noms et des procurations et Monsieur LOUAZEL présente les invités.

Mme CHÈNE. – Nous passons donc au premier point qui concerne le procès-verbal de la session du 19 juin 2025, notre première session dans cette nouvelle configuration du Conseil des Formations.

Approbation du procès-verbal du Conseil des formations du 19 juin 2025

Mme CHÈNE. – Y a-t-il des commentaires, des corrections ou des suggestions sur ce procès-verbal ? Non, je ne vois pas de main levée. Qui est contre ? Qui s'abstient ?

Mme LABELLE. – Je m'abstiendrai parce que j'étais absente de cette séance.

Mme CHÈNE. – Je considère qu'en dehors de cette abstention, tous les présents et représentés approuvent la version du procès-verbal. Merci beaucoup.

Le Conseil des formations approuve à l'unanimité (31 voix pour et 1 abstention) le procès-verbal du 19 juin 2025.

Mme CHÈNE. – Nous passons à la discussion sur les diplômes d'établissement.

M. LOUAZEL. – Oui, sur différents diplômes d'établissement. Je vais laisser Remy introduire le propos et ensuite je pense qu'il va passer la parole aux différents intervenants.

Formation continue

1. CRÉATION D'UN DIPLÔME D'ÉTABLISSEMENT « TRANSITION ÉCOLOGIQUE »

Un document est projeté.

M. BATAILLON. – Bonjour à toutes et à tous. Nous vous présentons aujourd'hui deux diplômes d'établissement soumis à votre avis. Le premier concerne le sujet de la transition écologique. Il est porté par Julien BRUNIER qui va vous le présenter plus en détail dans quelques secondes. Il s'inscrit dans le cadre d'un dispositif de formation qui est mis en place en partenariat avec la DGOS, le CHU de Rennes et l'ARS. L'objectif de ce dispositif est de diffuser des formations sur le thème de la transition écologique au sein des établissements de santé. Il s'agit donc de constituer un ensemble de ressources pédagogiques qui facilite la diffusion de ces cultures, mais aussi de ces pratiques au sujet de la transition écologique. Je vais donc tout de suite laisser Julien vous en présenter l'essentiel et si besoin, nous prendrons quelques minutes pour répondre à vos questions.

M. BRUNIER. – Merci beaucoup, Rémy. Bonjour et enchanté tout le monde. Merci pour le temps de parole sur cette session. L'idée, c'est de vous présenter le rationnel derrière ce DE que nous

avons nommé : « « La transition écologique en santé : agir et former » qui a vocation à ouvrir l'année prochaine. Pour l'instant, nous sommes sur des propositions autour de mars. Comme l'a dit Rémy, il s'inscrit dans le cadre d'une convention avec la DGOS qui demande à l'EHESP de mettre en place un dispositif de formation complet qui ne se base pas uniquement sur le DE, mais dont le DE est un peu la clé de voûte. Nous pouvons passer au diaporama 1 qui est le diaporama principal et qui vous présente justement le fond de ce dispositif.

Cette convention est en création depuis deux ans. Une première production a été faite en partenariat avec l'ANAP avec la création d'une masterclass de formation des trios de tête des GHT à la transition écologique. Nous sommes maintenant sur un enjeu de déploiement, d'autonomisation des établissements et de massification des enseignements de la transition écologique en santé. C'est l'objet des trois prochaines années que nous ferons à l'École.

L'idée est donc de proposer un dispositif de formation avec trois axes : un socle commun « Transition écologique en santé » avec une plateforme, des modules sectoriels qui permettront d'opérer la transition écologique selon des approches métiers et non pas sur des approches par les enjeux avec des formateurs-relais qui déployeront ces modules sectoriels dans les établissements. Ils seront légitimes pour le faire parce qu'ils auront eu cet accompagnement par l'École. Concernant la convention de la DGOS, l'objectif dans la feuille de route est de former les 6500 cadres et managers de la fonction publique hospitalière qui est un précurseur à la formation générale de toute la fonction publique hospitalière.

Nous avons donc proposé un dispositif et un diplôme d'établissement sur trois axes : un axe sur la soutenabilité des systèmes de santé plus que sur la transition écologique par les enjeux, en partant du postulat que la transition écologique n'est pas un besoin professionnel. C'est une stratégie de réponse à des besoins, mais le besoin professionnel c'est avant tout les fiches de poste et les identifiants professionnels. Un autre pilier c'est la territorialité, puisque les établissements de santé ne peuvent pas s'adapter seuls à des contraintes dans un monde fluctuant. L'autre enjeu est celui de réflexibilité : redonner du pouvoir d'agir aux agents hospitaliers à travers la transition écologique et non pas de leur rajouter des charges en plus.

Nous nous ancrions évidemment dans la littérature, notamment dans le cadre des travaux qui sont faits avec la chaire RESPECT à l'École où une sociologue travaille justement sur comment la transition écologique peut être un facteur motivationnel. C'est pour cela que, dans le diplôme d'établissement, nous aurons deux grosses composantes sur les compétences avec une compétence sur l'expertise technique de la transition écologique pour agir et une compétence sur la facilitation, la formation et la médiation pour pouvoir aussi en faire des acteurs qui peuvent porter cela dans un écosystème et peuvent aussi orienter les acteurs entre eux.

Nous sommes donc sur une approche où nous formons des formateurs relais qui sont aussi des facilitateurs locaux et qui sauront se repérer dans un écosystème. Ils permettront de déployer le contenu de formation, mais en accord avec tous les acteurs d'un territoire et qui font que tous les acteurs ont un rôle à jouer dans la transition écologique. En effet, on ne demande pas à chacun de trouver son rôle tout seul en fonction de gros enjeux qui le dépasseraient. L'idée, c'est vraiment que nous ayons des formateurs qui alimentent une dynamique et une communauté territoriales sur les transitions écologiques.

Je crois que c'est à peu près tout. L'idée, c'est vraiment de se dire que nous sommes sur cette double compétence de maîtrise technique et aussi de maîtrise sur la forme et la méthode. C'est aussi quelque chose que nous ferons dans la formation du DE où nous apprendrons à ces

formateurs relais à mobiliser des acteurs autant par le fond que par la forme. En effet, pour animer une communauté, nous savons qu'il ne suffit pas d'avoir des connaissances, il faut aussi créer ces histoires communes, ces lieux communs et tout un système de rites et de codes que nous ferons et je m'arrête ici pour laisser un temps à des questions.

Mme CHÈNE. – Merci beaucoup.

M. BATAILLON. – C'était la version ludique de la présentation.

M. BRUNIER. – Mais au moins, vous avez les trois composantes de l'équipe parce que j'ai oublié de vous dire que nous avons un ingénieur pédagogique et une chargée de mission partagés avec le CHU de Rennes, ce qui permettra de tester les productions de notre dispositif directement sur le terrain.

M. BATAILLON. – L'autre diplôme est assez différent dans ses enjeux et son objectif, donc peut-être prendre quelques minutes pour répondre à des questions s'il y en a avant de présenter le deuxième diplôme.

Mme LABELLE. – Merci pour cette présentation. Aurons-nous à disposition le diaporama par la suite ?

M. BRUNIER. – Oui, je peux vous le mettre à disposition. Je peux aussi vous mettre à disposition les documents-cadres que nous avons produits pour le réseau de partenaires, puisque nous avons un réseau de partenaires assez étendu étant donné que nous nous inscrivons dans la feuille de route de planification écologique. Nous avons notamment un rendez-vous jeudi prochain pour lequel nous avons préparé une synthèse, donc, si cela vous intéresse, je peux vous envoyer cette synthèse sur le dispositif global.

Mme LABELLE. – Merci beaucoup. J'aurais quelques questions. Pour la construction de ce diplôme d'établissement, avez-vous consulté les projets régionaux de l'ANFH qui peuvent justement être en lien avec cette thématique ? Je suis administratrice ANFH, c'est pour cela que je connais un peu le sujet et il y a différentes actions qui sont mises en œuvre, donc je vois un peu ce qui se profile déjà dans certains établissements. Ensuite, pour bien comprendre le dispositif de formation, c'est pour former des professionnels, pour mettre autour de la table différents acteurs de la transition écologique et essayer de faire en sorte que des projets se mettent en œuvre, mais, par contre, vous parlez d'animation de communauté. Est-ce que, par la suite, l'EHESP a vocation à créer un réseau de professionnels que vous allez former via ce diplôme d'établissement ?

Ensuite, sur les thématiques abordées, je n'arrive pas trop à voir dans le programme de formation ce qui est directement lié au sujet de la transition écologique. Certes, il y a le module 1 qui est sur la thématique, mais ensuite, propre aux établissements et là, je me rapproche des projets régionaux qu'il y a eu, par exemple sur la gestion des surplus alimentaires dans les établissements ou la question du chauffage, qu'est ce qui peut être justement mis en œuvre, notamment en lien avec les communautés d'agglo ? Il s'agirait de voir un peu plus de concret sur cette formation.

Pour terminer, vous avez abordé la question de 6000 cadres directeurs et directrices à former via cette formation, mais, par la suite, vous avez dit dans votre présentation qu'il y avait la question de leurs fiches de poste. Comment voyez-vous la mise en œuvre de ces missions supplémentaires ? Merci beaucoup.

M. BATAILLON. – L'ANFH est partie prenante du comité de pilotage. Julien pourra en préciser la composition. L'objectif est bien de porter ce dispositif dans le cadre d'un partenariat institutionnel, académique et professionnel. Nous sommes donc en relation avec la NFH pour articuler notre dispositif et jouer les complémentarités. Notre enjeu n'est pas de faire ce que d'autres font déjà. Il est d'apporter des éléments complémentaires et de faciliter la mise en cohérence et l'intégration d'une offre de formation plurielle pour les établissements de santé. Il y a eu tout un travail réalisé par Julien et l'équipe d'analyse des offres de formation existantes et d'analyse des besoins de façon à s'inscrire et dans une complémentarité et dans les éventuels manques ou lacunes des dispositifs de formation existants.

Nous travaillons déjà avec l'ANFH autour de ces questions. Le DE s'appuie sur les ressources qui seront mises à disposition sur la plateforme. Pour ces formateurs relais, c'est bien à la fois le diplôme d'établissement et l'ensemble des ressources disponibles sur la plateforme qui constituent les supports qu'ils vont pouvoir mobiliser. Concernant les réseaux, oui, nous envisageons d'alimenter et d'animer ce collectif de personnes-ressources mobilisées dans les établissements de santé, étant donné que ces personnes-ressources formateurs relais sont identifiées par les directions des établissements. Ce ne sont pas juste des personnes qui se déclarent être des personnes-ressources ou formateurs relais. Il est donc attendu des directions des établissements qu'elles s'impliquent, qu'elles se mobilisent à travers ces fonctions dans la poursuite et la consolidation des dynamiques autour de la transition écologique. Ce que nous imaginons, mais pas tous seuls, notamment avec la NFH et d'autres acteurs que Julien pourra préciser, c'est animer ces réseaux, ce collectif de personnes-ressources.

Julien, tu peux peut-être répondre aux deux autres questions sur les contenus et sur la fiche de poste ?

M. BRUNIER. – Merci, oui, c'est complètement ça. Dans les partenaires, il y a aussi la FHF, l'ANAP, la Haute Autorité de Santé, la CNAM. Nous mobilisons donc effectivement tous ces réseaux. Sur les connaissances et sur le contenu, l'idée est que le DE ne soit pas une formation spécifique à certaines approches de la transition écologique dans les établissements, puisque cela existe déjà parfois dans certains contenus pédagogiques. De plus, ce sera plutôt l'objet des modules sectoriels qui seront des approches permettant vraiment d'intégrer la transition écologique dans une approche métier en rapport justement avec des besoins professionnels identifiés dans les référentiels d'activité. Ces besoins seront également identifiés grâce au travail de la chargée de mission, Caroline ROBERT, qui est sur le terrain du CHU, qui s'occupe de l'animation de la communauté des ambassadeurs transition écologique du CHU et qui aura comme mission de réaliser des enquêtes assez approfondies sur comment la transition écologique peut permettre de répondre aux besoins des identités professionnelles que nous ciblerons.

L'idée du DE est vraiment d'apprendre à des personnes comment dispenser les modules sectoriels. Un peu à la manière du dispositif PACT, il s'agit de mettre à disposition des modules sectoriels avec une approche pédagogique que nous aurons créée à l'EHESP et que des formateurs relais pourront déployer. De notre côté, nous nous serons assurés de leur avoir transmis les connaissances leur permettant de déployer les modules sectoriels. C'est vraiment ce qui nous permet de répondre à l'objectif de massification. L'idée avec le DE n'est donc pas du tout de former des experts sur les achats durables ou sur la logistique responsable, mais vraiment qu'eux puissent le faire. Il y aura bien évidemment des prérequis à l'entrée dans le DE et des prérequis qui pourront être comblés soit par le fait que ce sont des personnels qui ont participé à

des formations antérieures comme des DU ou des DE connus, soit une validation des acquis avec un entretien ou un questionnaire qui sera réalisé.

Au sujet des fiches de poste, c'est évidemment quelque chose que nous travaillons et qui est un point important pour nous. Nous travaillons avec la formation initiale, notamment avec Elsa BOUBERT et Alice CHAPLAIN qui sont présentes. Nous travaillons à partager nos ressources sur l'introduction des transitions écologiques qui sont déjà faites dans les parcours des fonctions statutaires. Nous travaillons aussi avec certaines fédérations et des syndicats professionnels pour justement affiner le recueil des besoins sur la transition écologique pour certains corps de métier. Nous avons notamment un premier module sectoriel sur les directrices de soins à produire pour novembre et nous sommes donc en train de réaliser une enquête sur comment bien l'aborder en dépassant la sensibilisation aux enjeux et en allant vraiment sur ce qu'est le rôle d'une directrice de soins dans la transition écologique d'un établissement.

Mme CHÈNE. – Merci beaucoup. Deux autres personnes ont demandé à prendre la parole.

Mme JACQUARD. – Camille JACQUARD pour le SMPS, le Syndicat des managers de santé. Cette formation s'inscrit clairement dans les besoins des managers et merci beaucoup pour cette présentation. Accessoirement, parmi d'autres titres, j'ai aussi celui de directrice en charge du développement durable dans un établissement, donc je mesure pleinement la pertinence de ce que vous proposez par rapport aux difficultés que nous avons sur le terrain et notamment l'axe métier que vous avez pris qui à mon avis va grandement répondre aux enjeux. Nous ne sommes plus sur de la sensibilisation, mais vraiment sur de la déclinaison et de l'intégration aux pratiques comme nous avons pu l'être sur des sujets qualité dans les années 2000 et c'est plutôt intéressant de voir que c'est l'angle que vous avez pris, donc merci beaucoup.

Juste une remarque qui risque d'être une difficulté pour les établissements. Beaucoup d'établissements n'ont pas aujourd'hui de chargé de développement durable temps plein qui aura le temps de faire ce temps de formation relais et là, je rejoins la remarque de la collègue sur le lien à faire avec la NFH. Il y aura peut-être besoin de relais à faire en local parce que nous avons donc rarement ce chargé de développement durable en temps plein, à l'exception de très grosses structures et de très gros CHU. Ce sera donc peut-être un petit biais pour le déploiement de cette formation.

M. BRUNIER. – Merci beaucoup pour le point d'attention. C'est effectivement une des grosses réflexions que nous avons et c'est tout l'intérêt de travailler avec un réseau de partenariat qui est aussi large. C'est donc aussi pour cela que nous avons évoqué le fait que les formateurs relais puissent être aussi les personnels d'organisations comme les ARS, l'ANFH, les fédérations qui seront parfois légitimes pour aller dans des établissements qui n'ont pas eux-mêmes les ressources pour déployer ces formations.

M. LIGER-BELAIR. – Merci et bravo pour cette création de formation. J'aurais deux ou trois petites questions. D'abord, si j'entends bien, c'est comme un chef de file EHESP, mais pour un maillage territorial avec l'idée de former et d'envoyer les formateurs relais en région. J'aimerais donc savoir si des formations qu'ils auraient faites ailleurs qu'à l'EHESP pourraient aussi être reconnues ? Ce serait une sorte de validation d'acquis non pas d'expérience, mais de formation parce qu'il y a d'autres initiatives qui peuvent exister par ailleurs. Est-ce que cela peut être complémentaire plutôt que redondant ? En effet, on sait que certains ont du mal dans la mobilité.

J'aurais également deux autres questions rapides : le lien à la formation initiale, mais je pense que vous l'avez mentionné puisque vous travaillez avec la formation initiale. J'imagine qu'il y a cette idée de continuum entre la formation initiale où peut-être ces objets sont abordés et la formation continue pour ces formateurs relais, donc peut-être qu'en sortant de formation initiale, certains auront déjà des briques. Enfin, concernant le coût, comment est-il supporté ? Quel est le modèle économique ? Je ne sais pas si c'est possible de répondre rapidement à ces questions.

M. BATAILLON. – Nous n'avons pas prévu formellement de dispositif de validation des acquis. Comme Julien l'a dit, cela sera pris en compte dans la sélection des candidats. Même si c'est un diplôme d'établissement, cela reste une formation relativement courte de 120 heures et il est donc difficile d'envisager de la saucissonner. Concernant l'articulation FI/FC, Julien l'a mis en avant et c'est à la fois un point d'attention et la force de l'École de pouvoir combiner ce type de formation continue et les enseignements proposés aux futurs dirigeants, notamment de ces établissements de santé. Le modèle économique est en grande partie supporté par les financements de ce dispositif. Nous allons avoir un coût résiduel et ce sera présenté dans le point sur la politique tarifaire. Ce coût résiduel sera couvert par des droits d'inscription. Pour les formateurs-relais, les droits d'inscription seront limités avec 1000 € pour le diplôme d'établissement et, si nous ouvrons demain ou après-demain à d'autres publics intéressés, dans ces cas-là, ce sera la politique tarifaire habituelle de l'École et à cette condition-là, nous couvrons nos coûts complets.

Mme CHÈNE. – Merci beaucoup pour cette discussion. Rémy, je te repasse la parole pour les autres formations à présenter.

2. CRÉATION D'UN DIPLÔME D'ÉTABLISSEMENT « HÔPITAL + -PARCOURS DÉFI »

M. BATAILLON. – Il y a une deuxième formation qui est de la même façon une création de diplômes d'établissement qui nécessite votre avis. Il y aura ensuite ces deux présentations, plus pour information, de façon à illustrer une des dimensions de la formation continue que nous développons à l'École. Peut-être que, pour ne pas perdre trop de temps, je laisse tout de suite la parole à Cécilia, qui va vous présenter la création d'un diplôme d'établissement hôpital + défi.

Mme WAHEO. – Bonjour, Madame la Présidente, bonjour, mesdames et messieurs. Je suis très heureuse de vous présenter le projet de création d'une nouvelle formation qui devrait démarrer dès le début de l'année 2026 et qui s'adresse donc à un public très particulier, celui des dirigeants qui exercent dans les établissements de santé qui traversent une multiplicité de crises. Cela peut être une crise financière, une crise de gouvernance, un climat social plus ou moins dégradé, une matrice d'activité qui ne prend plus son sens, bref. Comme vous le savez, malheureusement, un certain nombre d'établissements, surtout en cette période, traversent ce type de contexte et pourtant ils doivent diriger ces établissements, qu'ils soient bien sûr directeurs d'hôpital, présidents de CME PCMG ou médecins en responsabilité institutionnelle comme responsable de pôle. Sont également concernés les directeurs des soins qui jouent un rôle central dans ces périodes de haute complexité.

Ce programme qui donnera lieu à un diplôme d'établissement avec un contenu et un livrable qui devra être produit par chaque participant a pour but d'aider ces dirigeants en santé à décider. Qu'est-ce que « décider » quand on est dans un contexte d'exercice particulièrement difficile où les risques sont très nombreux, où il faut savoir créer les voies de passage parce qu'elles n'existent pas forcément d'entrée de jeu ? Comment manage-t-on son établissement sur le territoire, définit-on et met-on en œuvre sa stratégie ? Une fois que nous avons dit que le fil rouge de cette formation a trait à la décision, de quoi finalement les participants vont se nourrir durant cette formation ? D'un certain nombre de sujets sur lesquels on a besoin de travailler toute sa vie,

mais particulièrement quand on est sous pression, puisque prendre des décisions quand on est sujet à de multiples pressions, ça n'est pas facile et il faut savoir tenir une stratégie dans le temps.

Comme vous le voyez sur cette diapo, plusieurs grandes thématiques vont être travaillées avec les mécanismes à l'œuvre quand on doit diriger, trancher, arbitrer. Quels outils, quel biais caractérisent ces périodes-là ? Quels sont les modèles applicables sur lesquels les participants vont devoir apprendre à jouer ? Il y a plusieurs modèles de décision, notamment dans ces contextes de crise. Comment, malgré la crise et j'ai presque envie de dire grâce à la crise - donc là je vous renvoie à Nassim TALEB - je potentialise les atouts de mon établissement, à la fois mon territoire et également les acteurs. Ce peut être des professionnels de santé au sein même de l'établissement dans une logique d'entrepreneuriat ou des collectifs de travail, c'est-à-dire comment je nourris des collectifs de travail pour aider à passer le cap de la complexité.

Il y aura bien sûr des chapitres sur la maîtrise des risques, que ce soit des risques juridiques ou des risques financiers et comment je gère les injonctions paradoxales. Vous savez, la période de risques, même dans les mois, voire les années à venir, va être riche en injonctions paradoxales. Comment je gère cela sur le terrain selon mon poste ou les missions qui m'ont été imparties par l'établissement ? La mise en récit de l'action publique que nous menons sera également travaillée avec des exercices qui vont être soumis aux participants. Nous aurons un module spécifique à l'exercice au territoire ultramarin. L'élaboration de ce programme montre effectivement que les thématiques qui sont propres aux territoires ultramarins méritent bien sûr de faire appel à des savoirs de type ethnologiques qui ne sont pas négligeables pour être bien dans ce type de poste également.

Comme vous vous en doutez, il y aura aussi des aspects qui traiteront du décideur lui-même, de comment il doit aussi prendre soin de lui parce que, quand on décide dans ces périodes de grande complexité, on est soumis à une pression qu'il faut savoir apprivoiser et savoir décoder les lignes rouges qu'on peut soi-même passer. C'est un des risques des dirigeants, vous le savez. Il y aura donc des parties conférences parce que nous avons besoin d'être nourris de savoir, de savoir académique, de produits de la recherche, c'est important, mais il y aura aussi beaucoup de mises en situation, du média training du théâtre Forum donc une implication assez forte sera demandée aux participants.

Comme ce sont toutes des personnes qui travaillent dans des établissements tendus, voire difficiles, certains sont proches de passer en administration provisoire, par exemple, nous avons plutôt conçu une formation qui est organisée sous forme de tronçons assez courts. En effet, nous n'allons pas demander aux personnes de libérer des semaines entières parce que nous savons que ce serait les mettre en difficulté et qu'ils auraient la tentation trop grande de rester connectés à leur téléphone tout au long de la formation. Nous avons donc plutôt bâti une formation sur deux-trois jours. Il y aura juste un tronçon qui sera en province et qui durera quatre jours, sinon, tous les tronçons sont à Paris pour des raisons d'accessibilité et il faut aider les apprenants au maximum pour qu'ils profitent de cette formation. Concernant le livrable, je l'ai dit rapidement tout à l'heure, oui, chaque participant devra produire un livrable et la qualité de ce livrable sera une des conditions de l'obtention de ce diplôme. Le fil pédagogique a bien sûr été travaillé en fonction de l'interrogation à la fois du CNG qui est aussi à l'origine de la création de ce diplôme, mais également après l'interview de multiples collègues directeurs et de médecins. J'ai travaillé avec ma collègue Anne Le GAGNE qui est chargée des formations des médecins managers, des PCME, des PCMG et puis, bien sûr des directeurs de soins et notamment leurs associations qui sont très actives de manière à coller de la façon la plus fine possible à leurs besoins d'étayage.

Rémy pourrait le dire, nous avons déjà beaucoup de sollicitations pour cette formation qui démarrerait donc en mars 2026. Je me tiens à la disposition des questions s'il y en a.

Mme CHÈNE. – Merci beaucoup pour cette présentation concise et très claire. Y a-t-il des questions ?

Mme GERAIN-BREUZARD. – Je voudrais vraiment remercier l'École, Cécilia particulièrement, avec laquelle nous travaillons depuis plusieurs mois pour ce module. Il ne suffit pas d'exprimer le besoin, il faut le construire et c'est tout l'art de la pédagogie de l'École. Le CNG qui est en charge de la gestion des corps de direction et également des corps de praticiens hospitaliers voit dans les réalités qui nous sont transcrites l'expression des difficultés managériales ressenties par bon nombre de collègues. Aucune situation d'établissement n'est simple aujourd'hui. C'est clair. Certaines sont plus aiguës encore que d'autres et historiquement aiguës. Elles ne sont pas toutes tropicalisées, même si les situations en outremer sont effectivement particulièrement complexes à gérer, mais nous en connaissons bien d'autres aux quatre coins du territoire. On parle d'établissements sanitaires, on pourrait aussi parler d'établissements médico-sociaux.

Aider les directeurs dans ces situations difficiles est un point crucial pour nous, beaucoup plus que d'avoir ensuite à gérer l'éventuel départ du directeur parce qu'il aurait mal fait. Cela a une fonction sanitaire d'anticipation des difficultés et de soutien de ceux qui les vivent pour effectivement porter ces situations particulièrement complexes. Merci donc beaucoup à l'École et nous attendons très vite que cette formation puisse démarrer. Cécilia le sait, Remy aussi, nous avons mille idées pour un autre module, un autre diplôme, une autre formation qui compléteront l'ensemble des dispositifs que vous mettez en place.

Mme CHÈNE. – Merci beaucoup pour cet éclairage.

Mme LABELLE. – Je pose la question de cette formation parce qu'en effet, comme cela a été dit dans l'intervention précédente, bon nombre d'établissements sanitaires et médico-sociaux sont aujourd'hui en très grande difficulté, pas seulement budgétaire, mais essentiellement. Cette formation nous interroge justement sur la manière de gérer l'austérité qui est aujourd'hui mise en place par l'ensemble des gouvernements précédents. Pour nous, c'est vraiment un gros problème et, en faisant ce type de formation, cela ne fait que conforter cette austérité. L'approche un petit peu psychologisante de la formation, comme nous le voyons notamment dans les angles d'attaques qui y sont proposés, le fait de s'appuyer sur l'ANAP avec différentes enquêtes qu'elle a réalisées dans des établissements et les retours des enquêtes concernant les difficultés qu'il peut y avoir dans les établissements et les retours que nous avons eus des organisations syndicales nous inquiètent. En effet, les positionnements de l'ANAP ne sont pas forcément dans les questions de « dialogue social » et très apaisantes dans les situations conflictuelles qu'il pourrait y avoir dans les établissements.

Je termine avec la question de la formation initiale puisque vous faites part de beaucoup de sujets qui, j'imagine, devraient normalement être abordés dans la formation initiale. Est-ce que la formation initiale devrait peut-être être revue aujourd'hui ? D'autre part, quel est le volume de stagiaires que vous envisagez via cette formation ? Merci.

Mme WAHEO. – Je suis appelée à faire des réponses courtes, mais pourtant j'aurais plein de choses à dire sur vos différents volets. Sur la formation initiale, vous le savez, suite au PSE de l'École, il y a une réingénierie des formations qui est en cours qui ne concerne pas que la formation « directeur d'hôpital », mais particulièrement cette formation. Elle est donc enclenchée. Elle

aborde effectivement de façon plus développée un certain nombre de sujets qui font l'objet de cette nouvelle formation. Les formations dédiées aux médecins managers sont finalement assez récentes et elles embrassent aussi ces thématiques. La différence avec ce diplôme, c'est que là, c'est vu de façon intensive avec des professionnels qui sont déjà en poste, donc qui connaissent la réalité de leurs difficultés et le but, c'est que, grâce au collectif qu'ils vont former, nous leur donnons des outils concrets, pas que sur le plan psychologique bien sûr, mais des outils tout à fait concrets pour passer le cap de ces situations difficiles. On le sait bien et c'est, je pense, le sens de vos propos, madame, que le contexte ne va pas forcément s'améliorer, notamment sur le plan financier. Il faut donc partir de cette réalité-là, mais ce n'est pas parce que cette réalité est insatisfaisante qu'il ne faut pas justement aider les décideurs à continuer à décider et pas à se mettre dans une situation d'immobilisme qui serait dramatique pour leurs établissements.

Pour les établissements, je ne vais pas commenter vos propres commentaires sur l'ANAP parce que ce n'est pas mon rôle, mais ce que je peux tout de même préciser, c'est que ce diplôme visera non pas à challenger de façon on va dire peut être agressive les collègues - et quand je dis « collègues » ce sont les directeurs d'hôpital, les médecins en situation de responsabilité institutionnelle, les directeurs des soins - mais bien au contraire de construire un cadre pédagogique bienveillant. En effet, souvent, ils ne font pas forcément l'objet de beaucoup de bienveillance dans ces contextes de crise de manière à ce qu'ils développent leurs compétences à la fois de leadership et de management dans ces situations complexes.

Mme CHÈNE. – Merci beaucoup.

Mme GERAIN-BREUZARD. – Je rejoins parfaitement les réponses de Cécilia. Les difficultés ne sont pas toujours que financières, mais de plein d'autres ordres.

M. BATAILLON. – A ce stade, il faut que le Conseil des formations se prononce sur la création de ces deux diplômes d'établissement.

Mme CHÈNE. – Concernant le diplôme d'établissement « Transition écologique », qui est contre ? Qui s'abstient ? Donc, Madame LABELLE s'abstient et je retiens que l'ensemble des autres membres présents et porteurs de pouvoir sont pour. Merci beaucoup.

Le Conseil des formations approuve à l'unanimité (31 voix pour et 1 abstention) la création du diplôme d'établissement « Transition écologique ».

Mme CHÈNE. – Et maintenant, pour le diplôme d'établissement « Hôpital + Parcours Défi », qui est contre sa création ? Qui s'abstient ? Madame LABELLE s'abstient. Et donc, je comprends s'il n'y a pas d'autre abstention que l'ensemble des autres membres présents et porteurs de pouvoir sont pour la création.

Le Conseil des formations approuve à l'unanimité (31 voix pour et 1 abstention) la création du diplôme d'établissement « Hôpital + Parcours Défi ».

M. BATAILLON. – Merci beaucoup.

3. POLITIQUE TARIFAIRES DES MODULES DU CYCLE FC GESTION DE CRISE

M. BATAILLON. – Le troisième avis, nous pouvons le faire dans la foulée avant de vous présenter pour information le dispositif de formation qui éclaire une modalité que nous développons depuis

deux-trois ans en appui aux politiques publiques et en partenariat avec les ministères. Le troisième avis concerne notre politique tarifaire en lien avec la création de ces deux diplômes que nous devons valider en même temps que les tarifs applicables.

La proposition pour le DE qui vient de vous être présentée sur le thème de la transition écologique est que nous appliquons le tarif habituel de l'École pour des DE de ce type à savoir 5250 €, encore une fois, pour les personnes qui ne seraient pas formateurs-relais. Pour les formateurs-relais, considérant que c'est le public principal au moins au départ et que l'on s'appuie sur un financement de la DGOS, la proposition est de définir des droits d'inscription à 1000 € ce qui nous permettra de couvrir les frais essentiellement logistiques de location de salles et quelques intervenants consultants, dépenses qui ne sont pas prévues dans le budget avec la DGOS. Pour le DE « Transition écologique », c'est donc 5250 € et 1000 € pour les formateurs relais.

Pour le DE « Hôpital + » avec 23 jours, nous proposons de fixer le tarif à 9000 €. Là aussi, c'est une formation avec une structure de coût particulière avec du résidentiel, des déplacements, des voyages d'études et nous avons donc une structure de coût assez élevée qui nous oblige à proposer ces frais d'inscription si nous voulons être à l'équilibre. Il y a un troisième point avec un cycle « Gestion des situations sanitaires exceptionnelles et de crise » porté avec Marie GED qui est présente et qui fera une petite présentation dans la foulée. Nous avons de plus en plus de demandes d'inscription aux modules, ce qui nous amène à proposer un tarif revu pour des personnes qui s'inscriraient à un, deux ou trois modules avec un module, 1100€, deux modules, 2000€ et trois modules, 2700 €. L'idée est d'avoir un tarif un peu dégressif pour inciter à une inscription à plusieurs modules à défaut du cycle complet. Voilà les trois points que nous soumettons à votre avis concernant la politique tarifaire en miroir avec la création de ces deux diplômes pour deux d'entre eux.

Mme CHÈNE. – Merci beaucoup, je vois qu'il y a des questions.

Mme LABELLE. – Oui, une question concernant essentiellement les tarifs des deux diplômes d'Établissement. Vous avez parlé d'une aide, de la DGOS j'imagine, pour la conception de la formation, mais pour ce qui est du financement, c'est donc au plan de formation des établissements que les directeurs émargent ? Y a-t-il un accompagnement du CNG sur ce type de formation puisque, notamment pour le deuxième « Hôpital + » par rapport aux situations difficiles d'établissement ?

Mme GERAIN-BREUZARD. – L'accompagnement est essentiellement intellectuel dans la mesure où le CNG ne dispose pas de crédit de formation. Je pense que vous le savez. Il n'est pas organisme de formation et il ne dispose pas de crédits de formation autres que ceux destinés à former l'équipe du CNG, donc assez maigre.

Mme LABELLE. – Donc ni de la DGOS. Ils émargent au plan de formation, comme l'ensemble des agents.

Mme GERAIN-BREUZARD. – Et nous savons que c'est souvent un frein pour les directeurs d'émerger sur le plan de formation de l'ensemble des équipes de l'hôpital qu'il dirige. Nous le savons bien.

Mme LABELLE. – D'où ma question, merci.

M. LIGER BELAIR. – Existe-t-il à l'EHESP un pouvoir de la Directrice pour exonérer au moins partiellement un auditeur qui frapperait à la porte et dont vous estimeriez que cela vaut la peine qu'il puisse participer à une formation, mais qui n'a pas les capacités de financement, autrement dit, un pouvoir dérogatoire à ces tarifs si nécessaire et si vous estimez que vous en avez la possibilité aussi sur le plan financier ?

M. BATAILLON. – Oui, nous avons essentiellement deux mécanismes qui permettent de déroger aux tarifs qui sont d'ailleurs inscrits dans notre politique tarifaire pour les personnes dont la situation sociale ne leur permettrait pas de financer une formation. C'est essentiellement pour les Masters ou Masters spécialisés. Nous avons une commission qui se réunit pour examiner ces cas. De plus, dans le cadre de notre politique promotionnelle pour faciliter les inscriptions groupées ou les inscriptions à un cycle de formation que l'on commencerait, nous avons la possibilité de proposer des droits d'inscription dérogatoires et c'est très encadré par la politique tarifaire.

M. LIGER BELAIR. – Parce qu'en fait, au-delà de l'aspect Master, on peut voir des candidats issus de tel ou tel établissement hospitalier par exemple, pour qui ces questions-là pourraient ne pas être prioritaires pour telles direction ou gouvernance. Ils n'arrivent donc pas à se faire financer alors qu'ils veulent porter le projet. Dans ces cas-là, y a-t-il des possibilités qui sont ouvertes ? Je ne veux pas vous torturer plus avec la question, mais cela vient un peu de là. Nous voyons souvent des personnes arriver qui, finalement n'arrivent pas à obtenir le financement de la part de leur établissement, même si les directives peuvent venir d'en haut.

M. BATAILLON. – Sur nos formations autres que les Masters, nous ne sommes pas confrontés à ces demandes-là aujourd'hui.

M. LIGER BELAIR. – D'accord, merci.

Mme GERAIN-BREUZARD. – Je voulais ajouter que pour les médecins, il existe un dispositif qui s'appelle le DPC qui permet de financer un certain nombre de formations, mais, malheureusement, les formations managériales pour les médecins que nous appelons tous de nos vœux et qui existent n'émargent pas sur le DPC et cela fait partie des évolutions que nous essayons de soutenir.

Mme CHÈNE. – Merci beaucoup pour cette précision. Étant donné qu'il n'y a plus de main levée, Rémy, je propose de voter l'avis.

M. BATAILLON. – Tout à fait.

Mme CHÈNE. – Qui est contre ? Qui s'abstient ? Madame Labelle s'abstient. Qui est pour ? Je considère qu'il s'agit de tous les présents et des pouvoirs dont ils sont porteurs. Je vous remercie.

Le Conseil des formations approuve à l'unanimité (31 voix pour et 1 abstention) la politique tarifaire des modules du cycle FC gestion de crise.

4. PANORAMA DE LA FC (PLATEFORMES SANTÉ DES ÉTUDIANTS ET SSE)

M. BATAILLON. – Nous souhaitons vous présenter deux dispositifs de formation qui sont mis en œuvre en partenariat avec deux ministères différents, le ministère de la Santé, la Direction générale de la santé pour l'un et le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

pour l'autre. Ces deux dispositifs illustrent des dispositifs que nous développons depuis trois ans en partenariat avec les pouvoirs publics, essentiellement le ministère de la Santé et dont l'objectif est de soutenir par la formation (hybride, distancielle) le déploiement d'une politique publique. Je laisse la parole à Marie-Renée sur la problématique de la santé des étudiants.

Mme GUÉVEL. – Bonjour à toutes et tous, bonjour Madame la Présidente. Merci beaucoup de me donner cet espace de parole pour vous présenter effectivement ce projet « santé étudiante » que nous conduisons depuis maintenant deux ans et demi avec le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et plus particulièrement la DGESIP et le bureau en charge de la santé étudiante dans le cadre de la réforme des services de santé étudiante qui a été portée en mars 2023 avec l'idée de proposer des formations et au-delà de parcours de formation, différents outils pour soutenir les différentes parties prenantes qui sont impliquées dans cette réforme de service de santé étudiante, notamment avec la mise en place de conseils de service élargi.

J'ai bien conscience qu'après avoir entendu plusieurs présentations sur l'environnement des établissements et du milieu hospitalier, nous passons ici sur le milieu universitaire avec son fonctionnement qui lui est propre, mais l'enjeu de ce type de dispositif avec la pluralité des publics que nous avons à porter a été de pouvoir développer des outils pour pouvoir rejoindre ces différents publics. Ce sont à la fois des élus étudiants, des directeurs (médecins ou non) des services de santé étudiante, mais aussi les gouvernances des universités et plus largement les personnels professionnels qui exercent dans ces environnements.

La stratégie que nous avons mise en place face à ces objectifs d'outiller ces différents publics c'est à la fois des parcours de formation en e-learning via une plateforme d'autoformation dont vous aurez les liens par la suite et en particulier avec un parcours qui est en ligne en direction des élus étudiants qui sont amenés à siéger dans les comités de pilotage et les comités de ces services de santé étudiante. En effet, ces étudiants ne sont pas toujours sensibilisés aux enjeux de santé ou de santé étudiante. Des parcours sont également en cours de développement pour les médecins directeurs. Il y a également un enjeu de développer d'autres plateformes de sensibilisation et d'outillage avec l'idée de partir des initiatives qui sont développées dans les universités et dans les établissements d'enseignement supérieur et d'utiliser ce qu'on appelle la capitalisation d'expériences en promotion de la santé c'est-à-dire de produire des fiches de connaissances à partir d'initiatives de terrain, d'emporter la diffusion et d'utiliser ces exemples, ces initiatives et la manière dont elles sont produites et formalisées par cette méthodologie CAPS comme des outils pour susciter les échanges et donc animer les communautés qui vont être amenées à se saisir de cette réforme. Il s'agit aussi plus largement de s'inscrire dans une dynamique que nous retrouvons aujourd'hui au niveau de l'enseignement supérieur, qui est d'aller vers des environnements, des campus favorables à la santé.

C'est dans cette perspective-là que nous travaillons depuis deux ans et demi pour arriver aujourd'hui avec des livrables. La deuxième diapositive illustre un peu ce que cela recouvre. Ce sont des livrables qui vont être des parcours de formation à destination des publics cibles et ensuite, à partir de ces capitalisations, il y aura un travail à la fois de détail de fiches de capitalisation qui vont revenir et qui vont analyser les différentes initiatives qui ont été mises en place pour qu'elles puissent s'inspirer d'autres acteurs et à travers ces éléments-là, d'avoir aussi un accompagnement dans la saisie et dans l'appropriation de ces outils, de ces techniques, de ces projets qui visent à favoriser et à développer le bien-être et la santé des étudiants sur nos campus par le biais de teaser, de support de communication et de l'organisation d'événements à la fois en distanciel et potentiellement en présentiel dans une perspective à 2026.

Voilà donc une présentation très rapide avec un projet qui nous a demandé de pouvoir aussi nous adapter et notamment en prenant vraiment en compte les spécificités de l'ensemble des publics qui, par la compétence de l'EHESP, à la fois dans les travaux que nous pouvons mener au niveau des Masters, mais aussi dans les formations statutaires, étaient des publics que nous croisions, mais que nous n'avions pas eu l'occasion de croiser, il me semble jusqu'à présent dans un projet avec un partage du coût d'objectif commun autour de ces environnements et de ces campus favorables à la santé. J'ai fait une présentation très rapide, mais je suis à votre disposition pour tout complément et nous pourrons poursuivre la transmission des informations et du coup, la dynamique qui se met aussi en place pour favoriser les échanges autour de ces aspects-là.

M. BATAILLON. – Merci beaucoup, Marie-Renée. S'il y a peut-être une question rapide avec une réponse courte, nous pouvons la prendre avant de vous présenter un deuxième dispositif dans un environnement professionnel et thématique très différent et qui éclaire la diversité des thématiques et des partenaires de l'École. Y a-t-il une question pour Marie-Renée sur le dispositif qu'elle vient de présenter ?

Mme CHÈNE. – Je n'ai pas l'impression Rémy, donc nous pouvons enchaîner.

M. BATAILLON. – Oui, donc, Marie GED est responsable d'une thématique de gestion de crise et elle travaille aussi depuis probablement deux ans, notamment avec le ministère et la DGS sur le dispositif qu'elle va vous présenter.

Mme GED. – Bonjour, Madame la Présidente, mesdames, messieurs. Bienvenue sur la plateforme de formation SSE qui est un projet qui est effectivement mené par l'EHESP depuis quasiment deux ans avec une mise en ligne un peu plus récente au 16 avril 2024. Voici notre plateforme nationale formation.SSE. C'est un espace d'enseignement en ligne sur la veille et la sécurité sanitaire et l'anticipation et la gestion des situations sanitaires exceptionnelles. C'est un projet un petit peu ancien sur lequel les premières réflexions ont démarré en 2019. La pandémie de COVID a permis de tester avec succès le sujet de l'enseignement en ligne sur la gestion de crise avec la plateforme de lutte anti-COVID puis une convention est venue organiser le fonctionnement de cette plateforme formation SSE pour 5 ans et, le 16 avril 2024, nous mettions en ligne nos premiers contenus en amont des Jeux olympiques 2024.

Ce projet permet, en ayant un accès libre gratuit sur auto-inscription, de pouvoir faire en sorte que le plus grand nombre, dans la santé, mais aussi au-delà, puisse parler un langage commun sur les sujets d'alerte, de veille sanitaire et de situation sanitaire exceptionnelle. Nous sommes là sur une matière qui a une profonde dimension interservices avec des compétences en santé, des compétences en sécurité civile préfectorale, etc. L'enjeu est donc que chaque professionnel de santé, y compris chaque cadre technique de direction, puisse connaître son rôle en matière de situation sanitaire exceptionnelle et puisse avoir un petit bagage. En effet, le suivi des SSE n'est pas l'affaire d'une cinquantaine d'experts, mais il doit bien entendu être porté par le plus grand nombre, comme nous avons pu le constater une nouvelle fois avec la crise COVID.

Nous avons donc deux modes d'exercice. Le premier, c'est la production de ressources sur un planning, sur un programme dédié et parfois, ce planning, ce programme, est un petit peu percuté par l'actualité. C'est souvent l'actualité de la surveillance épidémiologique avec la nécessité de mettre en ligne rapidement des contenus qui sont produits spécifiquement au regard d'un risque. Ça a été par exemple le cas avec le Mpox quand celui-ci est passé en urgence de santé publique de portée internationale. De la même manière, en 2025, nous avons par exemple réalisé des contenus sur un parcours de formation d'une heure sur les sujets des gripes zoonotiques. Nous

travaillons bien entendu avec les experts nationaux et les cellules de coordination expertes sur ces sujets-là.

Qui vient nous voir sur formation.SSE ? Pour trois quarts des apprenants, ce sont des professionnels issus des établissements de santé médico-sociaux et des agents de la fonction publique d'État, plutôt sur une valence ARS. Il faut savoir qu'aujourd'hui, la plateforme c'est 7400 inscrits et c'est 39 000 connexions depuis le 1^{er} janvier dernier. C'est donc la deuxième plateforme à l'EHESP en nombre de connexions derrière Campus qui est la plateforme native et que nous ne pourrons pas battre, car c'est imbattable.

Au-delà de la production et de la mise en ligne de contenus et de parcours pédagogiques d'enseignement en ligne qui sont dédiés à ce sujet de situation sanitaire exceptionnelle, nous avons pu diversifier nos activités en produisant et en montant, par exemple des films à vocation pédagogique pour des formateurs. Là, vous voyez en images la captation d'un exercice qui a eu lieu au CHU de Toulouse qui nous a permis non seulement de travailler notre banque d'images pour la plateforme, mais également de monter des films à des fins pédagogiques aussi bien pour l'EHESP que pour nos partenaires. Nous travaillons également sur la création de jeux sérieux et de parcours de formation à destination des établissements de santé adaptés à leurs besoins. C'est donc un projet 2024-2025 qui a notamment fait l'objet d'un mémoire professionnel et qui commence à être développé avec des établissements volontaires et partenaires.

Pour l'année 2026, dont je vous promets qu'elle sera vitaminée, nous allons travailler sur les fins de livrables avec le module « Directeur médical de crise ». Aujourd'hui, nous travaillons avec l'ensemble des formations universitaires « Directeur médical de crise » de manière à produire un module 1 qui soit harmonisé entre toutes ces formations. Nous allons réaliser et mettre en ligne un pack hospitalier extrêmement structurant incluant l'ensemble des plans de la crise à l'hôpital avec le plan de gestion des tensions hospitalières et des situations sanitaires exceptionnelles, le plan de sécurisation établissement, le plan de sécurité et système d'information, le plan de continuité d'activité et avec pour 2027 un petit frère qui s'appellera le « plan bleu pour les établissements médico-sociaux ». Nous allons travailler également sur l'organisation des filières de prise en charge des grands brûlés en risque collectif. Nous allons retravailler un module qui est préexistant, mais qu'il faut pouvoir actualiser et nous partirons prochainement capter des images sur les formations *Epishuttle* sur les sujets de confinement en cas de risque épidémique émergent biologique.

Si vous souhaitez aller jeter un coup d'œil à cette plateforme, voici ses coordonnées et son QR code et je me tiens à votre disposition pour toute question.

M. BATAILLON. – Merci beaucoup, Marie. Donc, là aussi, gros travail, larges partenariats institutionnels bien sûr, notamment DGS, mais aussi académiques et professionnels. Je crois qu'il y a une question.

Mme LABELLE. – Oui, très vite, merci pour cette présentation. Comment le déploiement de cette plateforme est fait auprès de l'ensemble des agents des établissements ?

Mme GED. – Nous travaillons aujourd'hui beaucoup avec l'entrée des centres d'enseignement des soins d'urgence, puisque nous avons travaillé avec eux sur plusieurs modules et notamment un module dédié qui s'appelle « Prérequis aux attestations de formation aux gestes et soins d'urgence en SSE ». Au-delà, nous essayons de faire connaître la plateforme avec de la communication sur LinkedIn, des communiqués de presse, ce type d'éléments et en échangeant

régulièrement avec les professionnels de ces établissements. Il faut savoir que les élèves et étudiants qui passent par l'EHESP sont également tous informés de l'existence de cette plateforme et la plupart d'entre eux ont d'ailleurs des enseignements en ligne sur le sujet, ce qui permet de la reconnaître rapidement et dès la formation initiale comme un outil de formation continue qu'ils pourront consulter tout au long de leur vie et qu'ils pourront importer comme bonne pratique dans leur établissement.

Mme LABELLE. – Oui, parce que je ne pense pas que les agents soient au courant et du coup, cela serait intéressant d'éventuellement voir avec les établissements et les DRH d'établissement pour l'avoir directement et peut-être l'intégrer dans leur plan de formation. Vu que c'est gratuit, que c'est en e-learning, je pense qu'il y a peut-être aussi un levier pour aller directement au plus près des agents.

Mme GED. – Tout à fait, nous avons d'ores et déjà eu des présentations sur la conférence des directeurs généraux de CHU sur le sujet et nous avons des liens en cours avec la conférence des directeurs généraux de centres hospitaliers.

Mme CHÈNE. – Merci beaucoup pour cette présentation. Merci, Rémy, pour l'ensemble de ce chapitre sur la formation continue très important et très éclairant. Je vous propose d'abord de saluer Isabelle RICHARD qui nous a rejoints il y a déjà une bonne quinzaine de minutes, et de passer au point suivant qui nécessite un avis. C'est d'ailleurs Marie GED qui va nous le présenter.

M. LOUAZEL. – « Management et pilotage des situations sanitaires exceptionnelles ». Je laisse donc tout de suite à nouveau la parole à Marie.

Nouvelle option au sein du M2 MP2SE

Un document est projeté.

Mme GED. – Je mets cette fois-ci ma casquette côté Master pour vous présenter cette opportunité de développement d'une spécialisation au sein d'une UE existante dans le Master sur l'aide internationale et humanitaire. Pour vous brosser un bref portrait, mais néanmoins fidèle du Master 2 Management et pilotage des situations sanitaires exceptionnelles, nous venons de faire notre troisième rentrée de ce Master qui a une double valence : « veille sécurité sanitaire » c'est-à-dire la gestion des alertes du quotidien et « anticipation et gestion des situations sanitaires exceptionnelles et crises sanitaires » qui est porté par une enseignante qui dispose d'une expérience marquée sur le premier versant et un enseignant avec des compétences propres à l'autre versant.

C'est donc un petit Master avec 12 étudiants la première année. Nous sommes montés à 17 la deuxième et il me semble que nous sommes à 15 cette année avec des profils extrêmement variés sortant de Master 1 et professionnels d'ores et déjà installés dans leurs emplois qui souhaitent avoir un bac+5 avec cette spécialisation. Nous sommes sur une alternance de périodes

d'enseignement et de stages étant entendu que l'apprentissage a été développé dès la première année de réalisation du Master 2. À savoir que, pour nos professionnels qui sont en poste, il est possible d'individualiser les parcours en deux ans avec dès lors un cheminement logique dédié. Nous sommes donc effectivement sur 60 ECTS comme tous les Masters avec un poids assez important de l'UE mémoire en sachant que nous sommes sur un mémoire qui, pour l'instant, est à 95% un mémoire professionnel. Il y a la possibilité de faire des mémoires de recherche ou des projets d'articles publiables d'une quinzaine de pages qui peuvent être ensuite proposés en publication.

Pourquoi l'EHESP a monté ce Master et surtout vers quoi peut-il déboucher ? Derrière, nous avons plusieurs types de métiers aussi bien axés sur la surveillance, l'alerte, l'urgence sanitaire, la gestion de signaux que ce soit en agence régionale de santé, mais également en agence nationale, au niveau ministériel, etc. Nous avons la possibilité de former des évaluateurs de risques et des responsables de planification. Il faut savoir qu'en matière de gestion de crise, on passe 95% à planifier les 5% dont on espère qu'ils n'arriveront pas. Nous allons former des gestionnaires de crise, des responsables d'exercice, des conseillers en santé publique avec également une valence santé environnementale portée sur ces aspects de crises ou points critiques.

Ce Master s'articule autour de trois compétences : l'alerte et la vigilance, la planification et la gestion-pilotage des crises, et enfin les compétences transverses, telles que la communication et la qualité. Nous allons nous intéresser à l'UE qui est liée à la logistique sanitaire. Pourquoi la logistique sanitaire ? Puisqu'en matière d'aide humanitaire et internationale, nous allons avoir un gros volet logistique de manière à pouvoir projeter ou accueillir des ressources sur un temps donné pour une mission donnée.

Est alors venu un acteur que nous n'attendions pas forcément. Le Master 2 MP2SE a donc fait sa première rentrée en 2023 et son petit frère, le Master Gestion et Organisation de la Réponse à la Catastrophe est arrivé à la rentrée de septembre 2024 à Toulouse avec un programme qui va présenter des traits communs, mais également des enseignements qui ne figurent pas dans le Master de Management et Pilotage des SSE. Nous avons donc décidé de tabler sur nos complémentarités c'est-à-dire que nous ne jouons pas forcément sur le même terrain, mais nous avons quand même quelques traits communs, quelques couleurs communes. Les responsables du Master 2 Management et Pilotage des SSE et les responsables du Master GORC se sont dit qu'il y avait effectivement des mutualisations intéressantes à explorer, notamment sur le sujet de l'international et de l'humanitaire qui a été inclus dès la première année d'enseignement du Master GORC.

Pourquoi aujourd'hui souhaitons-nous développer ces enseignements spécifiques sur le volet d'aide internationale et d'aide humanitaire ? Tout d'abord, c'est un enjeu de diversification des enseignements avec une actualité géopolitique, mais aussi bioclimatique qui s'y prête. Il faut savoir que, sur des dispositifs d'octroi de moyens lourds comme nous avons pu avoir sur les cyclones CHIDO et DIKELEDI à Mayotte, nous sommes sur le même type de structures qui vont être projetées et déployées. Au-delà même du sujet d'international et d'humanitaire, nous sommes vraiment sur le sujet de projection logistique massive. Cette diversification des enseignements va nous permettre de travailler avec de nouveaux employeurs et de nouveaux maîtres de stage potentiels, tels que les ONG, les bureaux dédiés de la direction générale de la sécurité civile et de la gestion de crise au ministère de l'Intérieur. Pourquoi est-ce que c'est intéressant ? Parce que ce programme existe déjà en grande partie. Il a été testé avec succès depuis l'an dernier par le Master 2 GORC. L'idée est donc de pouvoir mutualiser nos forces et de pouvoir réunir nos deux

promotions une semaine à Toulouse et une semaine à Rennes de manière à pouvoir dispenser ces enseignements sans doublon avec une taille de promotion qui peut être intéressante pour faire des travaux dirigés, des exercices, etc.

Voici à grands traits les thématiques qui vont être abordées. Nous allons travailler aussi bien des points de droit que des aspects éthiques que des logiques de projection de logistique, de gestion opérationnelle, mais aussi de post-crise. Quand est-ce que l'aide internationale ou humanitaire doit prendre fin ? Qu'est-ce qu'elle ne peut pas remplacer ? Qu'est-ce qu'elle ne remplacera pas ? Comment est-ce que l'on accompagne un retour de mission à chaud, en débriefing, à froid, en RETEX ? Aujourd'hui, qui sont les acteurs institutionnels et ONG majoritaires de la réponse humanitaire ? Quels sont leurs modes de financement ? Quels sont leurs modes de déclenchement ?

L'enjeu de tout cela, c'est que, derrière, nos apprenants puissent développer la capacité à identifier tout cet écosystème qui est propre à l'humanitaire à l'international associé à des enjeux géopolitiques actuels. C'est également de pouvoir analyser ces situations et produire une réponse qui soit adaptée non seulement sur les moyens, mais également sur les enjeux et les objectifs de la réponse. Il s'agit derrière de pouvoir expliquer comment s'organise une opération de renfort humanitaire, de renfort international et quelle spécificité, notamment en termes de management d'accompagnement d'équipe, de soutien, on va développer dans un tel contexte. Je vous ai indiqué là très rapidement certains des cours qui sont d'ores et déjà donnés du côté du Master 2 GORC sur cette unité. Certains sont en anglais ou en français parlé par un italien d'ailleurs. Vous pourrez constater que le panel d'intervenants tel qu'il a été travaillé par Toulouse est plutôt diversifié. Nous allons nous baser sur des alternances de témoignages, d'apport théoriques, de réflexions éthiques et d'exercices de mise en situation.

Nous nous appuyons bien entendu sur des références bibliographiques connues et partagées depuis longtemps, telles que le *Blue book* de l'OMS, les Conventions de Genève et les protocoles additionnels avec également toute une série d'articles. Je vous en ai mis quelques-uns ici à la fois sur des mécanismes européens, mais également sur des ONG. Ce sont autant d'articles et de références qui seront utiles et profitables aux étudiants et apprenants de cette spécialisation. Je vous remercie et je me tiens à votre disposition pour les questions.

Mme CHÈNE. – Merci beaucoup pour cette présentation. Je pense qu'il va y avoir des questions d'éclairage. Est-ce que Michel ou Marie, vous pourriez nous préciser à quelle question nous allons répondre pour cet avis ?

M. LOUAZEL. – On va donner l'avis sur la création de cette nouvelle option à l'intérieur du parcours MP2SE. C'est une évolution de la maquette du parcours de M2.

Mme RENARD-DUBOIS. – Bonjour, je suis Sylvie RENARD-DUBOIS, médecin-inspecteur de santé publique et représentant le syndicat. Je voulais dire que je trouvais ce module très intéressant. Pour avoir longtemps travaillé au CORRUSS et maintenant au ministère de l'Intérieur, ce sont vraiment des thématiques qui m'intéressent. Pour aussi avoir été chez *Médecins sans frontières*, quel est le profil des personnes qui sollicitent le module ? En effet, finalement, ces formations sont aussi très bien dispensées dans de grands organismes qui sont vraiment les spécialistes de la logistique comme *Médecins sans frontières*.

Mme GED. – Tout à fait. Alors, nous avons des apprenants en formation initiale sortis de Master 1 qui pourraient trouver des lieux d'apprentissage avec le concours actif des responsables du

master 2 pour pouvoir faire la promotion du Master. Cette spécialisation s'inclurait dans un programme d'enseignement qui est beaucoup plus large, qui est celui du Master 2 MP2SE en sachant que tous les étudiants n'auront pas vocation à suivre cette spécialisation. Il y a trois spécialisations qui sont proposées pour le MP2SE. La première concerne l'épidémiologie avec IDEA, la deuxième concerne une spécialisation pilotage SSE avec une semaine sur le nucléaire radiologique chimique et la troisième, donc celle-ci, viendrait compléter le panel.

Cela correspondait à une demande des étudiants, mais également à une demande des recruteurs sur le fait que nous n'avions pas forcément d'ouverture de spécialisation sur l'international. C'est un sujet qui a été évoqué avec la Direction générale de la Santé, qui salue également cette initiative par la voix de Jean-Marc PHILIPPE. Derrière, il y a l'opportunité peut-être par exemple de placer ces étudiants en apprentissage ou en stage long chez des employeurs potentiels. Nous ne venons pas réinventer ce qui se fait déjà très bien en termes de formation continue aussi bien chez *Médecins du monde* que *la Croix-Rouge*, etc. Nous sommes sur deux semaines de spécialisation dans le cadre d'un Master, mais qui ne sont pas des spécialisations du cadre d'intervention sur une ONG plutôt qu'une autre. L'enjeu est de pouvoir développer des sujets d'apprentissage et des sujets de mémoire concomitants.

Mme CHÈNE. – Merci. Isabelle ?

Mme RICHARD. – Oui, je voudrais remercier Marie et l'ensemble de l'équipe qui ont monté ce programme et dire que, dans la façon dont cela était monté – nous pourrions dire la même chose sur la spécialisation IDEA – cela traduit aussi notre souhait de coopérer au maximum avec tous les acteurs publics, notamment les universités qui développent des formations dans des champs proches des nôtres. Je considère que c'est absurde de se faire de la concurrence entre établissements publics. Là, en l'occurrence, l'université de Toulouse a monté un Master. Je crois qu'ils sont assez contents que notre équipe vienne renforcer l'organisation de leurs exercices pratiques, etc., et nous, nous sommes très contents de pouvoir proposer cette spécialisation à nos étudiants. Chaque fois que nous attrapons des opportunités de faire des choses de ce type, nous essayons de le faire de façon à améliorer l'efficience de ce que nous pouvons faire en termes de service public de la formation supérieure et à garder des coûts qui soient raisonnables.

Mme CHÈNE. – Merci beaucoup pour ces précisions. Y a-t-il des questions, des commentaires ou est-ce que vous vous estimez suffisamment éclairés pour que nous puissions donner notre avis ? Qui est opposé à la création de cette option ? Qui s'abstient ? Je comprends donc que l'avis est unanime pour la création de cette option et je vous remercie.

Le Conseil des formations approuve à l'unanimité la création de l'option de spécialisation aide internationale et humanitaire au sein du M2 MP2SE.

Présentation de la réingénierie des formations IASS et médecins de santé publique

Un document est projeté.

M. LOUAZEL. – Lors du dernier Conseil des formations, nous avions précisé que, dans le cadre de cette nouvelle mandature, il était intéressant que nous puissions partager avec l'ensemble des membres du Conseil les chantiers sur lesquels nous sommes engagés. Nous vous avions donc présenté une partie de notre offre de Master et nous vous avions également présenté la réingénierie de certaines des formations en fonction publique hospitalière.

Cette fois-ci, nous voulions illustrer par deux autres programmes de formation d'une part, la filière des inspecteurs de l'action sanitaire et sociale et la rénovation des formations à l'intention, vous le verrez dans la présentation du docteur Christine ORTMANS, des médecins de santé publique dans le cadre de l'évolution de la formation des MISP. Je pense que ce sera d'abord la formation des IASS et je passe tout de suite la parole à son responsable, Olivier LEHMANN.

M. LEHMANN. – Bonjour, Madame la Présidente, bonjour, Madame la Directrice, bonjour à tous. Pour commencer, sur la deuxième slide, c'est un élément de contexte des inspecteurs de l'action sanitaire et sociale. Ce sont des cadres A de la fonction publique, ce sont des agents des ministères sociaux. Ils sont 1281 à ce jour dans les services territoriaux de l'État, à la fois dans les ARS et les réseaux des directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités et de leurs directions régionales. C'est un corps essentiellement féminin (78 %). Près de la moitié de ces 1281 inspecteurs travaillent en ARS, 30% dans les services déconcentrés de l'État et dans les cohésions sociales, 11 % en administration centrale et 11 % en détachement.

Ce qu'il faut préciser, c'est qu'il y a de plus en plus de IASS qui sont dans des situations de détachement ou de mise à disposition au sein des collectivités locales, voire même au sein de directions d'établissements sanitaires médico-sociaux ou sociaux. C'est un phénomène récent, mais qui est en accroissement du fait des caractéristiques des métiers de IASS. C'est un métier très polyvalent, très varié et qui repose sur trois grands blocs de métier. Nous sommes d'abord inspecteurs-contrôleurs. Nous sommes aussi des garants de l'allocation des ressources avec de fortes compétences dans le domaine de la gestion financière et la gestion budgétaire. Le troisième grand axe de nos métiers est que nous sommes aussi animateurs territoriaux avec des missions concrètes d'animation de réseau et de conduite de projet.

Nous sommes bien sûr en réponse sur l'ensemble des besoins sociaux de santé des citoyens, sachant que, sur le champ de cohésion sociale, nous partageons tous cette compétence avec les Départements qui sont les chefs de file en matière de politique d'insertion sociale en France. L'État, lui, est le garant sur les publics en plus grande précarité et en plus grande vulnérabilité. Notre fil directeur dans la conduite de ces politiques publiques, c'est les réductions des inégalités à la fois sociales et de santé sur des territoires de proximité.

Comment est organisée la formation initiale des IASS ? Elle se déroule statutairement en 15 mois, dont 12 mois en tronc commun, pour acquérir des cultures communes à la fois dans le domaine sanitaire et social, puisque les IASS sont amenés à travailler dans ces deux grands secteurs. Les formations démarrent à l'École au 1^{er} janvier de l'année civile avec une affectation au 1^{er} avril de l'année qui suit. Entre le tronc commun de 12 mois et la prise de poste, il y a trois mois de spécialisation qui alternent des stages sur le terrain très pragmatiques et une individualisation de la formation.

Après ces 15 mois de formation, les IASS bénéficient encore d'un suivi de l'École pendant 18 mois par une formation d'adaptation à l'emploi qui démarre dès leur prise de poste et sur un accompagnement beaucoup plus durable. Cette formation est au minima de 20 jours, dont une semaine à l'École. Ensuite, à travers un projet individualisé avec des objectifs là aussi individualisés, il y a un accompagnement qui se décline à travers des stages d'immersion, des formations continues ou des formes de mentorat métier ou mentorat management en fonction des situations et des objectifs qui peuvent être définis.

Pour information, l'École accompagne les inspecteurs hors classe. C'est un accompagnement de 18 à 24 mois avec là aussi des semaines de regroupement très orientées sur la compréhension

d'évolution des enjeux et des priorités et aussi sur le management. De la même façon, il y a cinq jours individualisés. Concernant les effectifs actuels sur les IASS qui sont actuellement en formation et qui prendront leur poste au 1^{er} avril, ce sont 63 postes qui ont été budgétés. C'est plus que les années précédentes, puisqu'il y a une demande de l'administration centrale de renforcer les missions d'inspection-contrôle à la fois sur le sanitaire et sur le médico-social, notamment tout ce qui concerne le secteur de la personne âgée, la personne handicapée et la bientraitance, mais aussi sur le côté social avec un investissement plus important sur tout ce qui concerne le contrôle de la petite enfance et la protection de la jeunesse. Cela explique que nous ayons une augmentation cette année du nombre d'élèves qui est maintenu à 55 postes l'année prochaine. Nous sommes l'un des rares corps où il n'y a pas de baisse des effectifs budgétés.

Nous avons un enjeu particulier sur ce corps IASS et sur ce métier, c'est que c'est un métier qui est peu connu du fait de sa diversité, de sa polyvalence, et de son intervention dans des champs très larges, puisque nous allons dans tous les champs sanitaires et une bonne partie des champs sociaux. Il y a donc une stratégie d'attractivité et de visibilité qui a été mise en place avec l'administration centrale à travers toute une feuille de route qui est déclinée pour rendre plus attractifs à la fois le concours et les entrées à l'École. Nous pourrons en parler si vous souhaitez aller dans le détail. Cela a déjà eu ses effets puisque, pour cette année, il y a eu 20 % de candidats en plus que les années précédentes. Il y a aussi un travail d'attractivité lié aux modes de recrutement qui sont plus orientés sur l'oral avec un collectif notamment puisque c'est un métier du relationnel et du savoir-être.

La particularité de l'orientation depuis deux ans en ingénierie de formation, c'est d'avoir une approche par compétences. Le métier IASS a donc été décliné en six compétences fortes qui constituent la colonne vertébrale de toute notre construction pédagogique. La première, c'est agir dans son écosystème. C'est un élément important de comprendre la complexité du champ sanitaire et social dans lequel vont baigner les IASS. La deuxième grande compétence, c'est la mise en œuvre des politiques sanitaires et sociales dans les territoires sur l'ensemble de la France. Là, nous sommes plutôt sur des compétences managériales des politiques publiques d'animation territoriale et de conduite de projet. C'est là aussi très orienté sur les capacités relationnelles et de dynamisation dans les relations humaines face à la diversité des partenaires avec lesquels nous travaillons.

Le troisième grand bloc de compétences, c'est l'inspection-contrôle. Comme je vous le disais, il est en fort renforcement. La quatrième grande compétence concerne tout ce qui est performance des établissements, des services et des dispositifs qui passe par l'acquisition de compétences importantes en matière de financement, d'analyse financière, de gestion, de protocole de suivi des dotations globales aux différents établissements qu'ils soient sanitaires, sociaux et médico-sociaux et quels que soient les modes de financement. Il y a également un renforcement du suivi des subventions avec une dimension évaluation en cours de renforcement.

Il y a ensuite tout ce qui concerne les risques sanitaires et les risques sociaux avec la gestion de ces situations de crise. Là aussi, il y a un effet COVID avec une prise de conscience de l'importance de cette compétence à développer. Nous avions une culture dans le sanitaire, mais nous la développons de plus en plus dans le social, puisqu'avec l'appui des préfectures, il y a une demande de plus en plus importante de répondre à certaines formes de crises sociales que ce soit sur l'urgence sociale des personnes à la rue ou des parcours migratoires. Enfin, il y a la sixième compétence qui repose sur tout ce qui est communication et management avec un développement là aussi depuis trois ans et qui repose sur les capacités à gérer les situations de

crise, à manager des équipes, à se confronter à l'autre, etc. Cela a été doublé ces trois dernières années pour revenir sur des logiques d'apprentissage sur les relationnels.

En lien avec la DIPSEA de l'École, nous avons en particulier trois axes directeurs pour 2024-2027. Si vous le souhaitez, nous pourrons ensuite détailler avec les questions. Sur l'individualisation, nous avons des parties communes sur les premiers temps du calendrier des formations des élèves, mais nous nous orientons de plus en plus en seconde partie sur une individualisation, à la fois sur la spécialisation avant la prise de poste et au moment de la prise de poste, puisqu'il y a une exigence de technicité de plus en plus importante au vu des complexités de l'environnement de travail. Les modalités d'apprentissage changent également. Il y a des travaux d'autonomie et d'autoapprentissage qui sont développés avec une hybridation des enseignements en relais à l'École ou en distanciel. Au niveau de l'École, une délocalisation est en cours de formation avec un lien qui se fait notamment avec la formation continue de façon à s'engager sur des formes de solutions régionales dans les formations au moment de la prise de poste, donc avec une École qui sort de ses murs.

Voici quelques éléments de contexte puisqu'il y a quand même des particularités dans ces enseignements. 25% des interventions auprès des élèves IASS se font par des enseignants de l'École ce qui veut dire que 75% se font par des intervenants extérieurs qui sont en fait en grande majorité des IASS en exercice appartenant aux différents services décentralisés. Il y a donc une forme d'ingénierie proposée par l'École pour qu'ils puissent acquérir des compétences en matière de pédagogie, mais aussi de plus en plus des interventions en binôme enseignant et professionnel extérieur. Ces intervenants des services déconcentrés sont très présents aussi dans les suivis individuels, notamment pendant les périodes des stages ou lors de tutorat dans les parcours formation tout au cours des 15 mois. La répartition des 15 mois de formation se fait sur une base de 66 semaines. Il n'y a finalement que 40% d'enseignements à l'École, de plus en plus variés soit avec des enseignements généraux, soit avec des solutions hybrides avec du distanciel et de l'enseignement complémentaire ou des échanges autour de FAQ. Les enseignements à distance ont été mis en place depuis cette année en distanciel. Nous sommes désormais à cinq semaines avec des retours d'évaluation qui, finalement sont dans l'ensemble positifs. On compte 27 semaines de stage selon des modules très différents qui vont de stages de découverte, de stages à l'extérieur à des stages intenses pendant quatre mois dans les services déconcentrés.

Nous avons donc tout un programme d'évaluation de la formation par différentes étapes. Tous les quinze jours, il y a une évaluation du ressenti par les élèves et une évaluation au bout des quinze mois, une évaluation au bout de six mois et un an de la prise de poste toujours auprès des élèves et de six mois et un an auprès des employeurs de ces élèves. Les retours sont positifs. 85 % des élèves estiment que la formation enrichit leurs compétences. Les objectifs pédagogiques et l'approche par compétences sont généralement compris. Les points faibles, quand même, reposent essentiellement sur des charges de travail, une intensité de la formation qui est très exigeante, avec aussi une un équilibre à trouver avec la vie familiale et la distance par rapport aux enseignements à l'École.

Nous avons de bons retours sur les enseignements clés et l'animation territoriale d'inspection-contrôle et de gestion financière, et un peu moins sur des dynamiques managériales où nous avons essayé de nous adapter, notamment sur la méthode et le contenu. Vous avez ici les éléments des différentes étapes de la formation sur quinze mois avec les périodes bleues à l'École et les périodes vertes en stage. Vous voyez qu'il y a une alternance assez régulière. Suite à ces évaluations, nous avons quand même posé des réorganisations importantes dès cette année. C'est donc un recalibrage du calendrier pour un équilibre plus important entre les périodes de

stage et les enseignements à l'École où il y avait parfois une saturation de la part des élèves. Nous sommes passés par exemple de quatorze allers-retours entre leur lieu de vie et l'École à huit, avec une période de stage beaucoup plus longue et opérationnelle. Il y a aussi eu une augmentation dans les organisations de tout ce qui est hybridation des formations. C'est désormais près de 10 % de notre enseignement.

Sur la pédagogie, nous avons désormais un recul de plus de deux ans sur la structuration par le bloc de compétences qui, comme je vous le disais, est bien compris par les élèves. Cela sert même de référentiel dans l'acquisition de leurs compétences avec tout un dispositif d'autoévaluation de ces six compétences au fil des quinze mois. Comme je vous disais, il y a eu une évolution des contenus des ateliers communication et management qui sont des éléments importants, puisqu'il y a de plus en plus d'exigence d'opérationnalité dans les prises de poste. En effet, nous avons remarqué depuis un ou deux ans qu'il y a une baisse des effectifs en partie dans les services déconcentrés avec comme conséquence, malgré tout, une demande d'opérationnalité des élèves en sortant de l'École de plus en plus importante dans un contexte de complexité de l'environnement et de nos missions qui sont changeantes avec des priorités qui évoluent très rapidement.

Pour finir, il y a, bien sûr une individualisation des parcours avec cette année, la mise en place de conseillers en parcours de formation, là aussi par des binômes de collègues IASS de l'extérieur, et des dynamiques de mentorat au moment de la spécialisation et au moment de la prise de poste, ce qui est plus facile puisque cette année, les élèves vont connaître leur affectation à la fin du mois d'octobre alors qu'auparavant, ils la connaissaient début janvier donc simplement trois mois avant la prise de poste. Cela nous laisse donc plus de temps d'adapter ce suivi individuel. Je suis à votre disposition pour les questions, sachant que ce n'est pas facile de synthétiser quinze mois de formation en quinze minutes. Merci.

Mme CHÈNE. – Merci beaucoup, j'ai vu qu'Isabelle avait levé la main. Ce que je vous propose, c'est que Christine ORTMANS enchaîne pour la filière MISP et que nous gardions les questions pour la fin et que nous laissons dans tous les cas quinze minutes à la Directrice pour les actualités de l'EHESP parce qu'à ma connaissance, il n'y a pas de questions diverses qui ont été signalées à l'avance.

Mme RICHARD. – Vas-y, enchaîne et je le recaserai tout à l'heure si nécessaire.

Mme ORTMANS. – Bonjour, merci Madame la Présidence, mesdames et messieurs les membres du Conseil, je vais donc vous présenter la réingénierie de la formation des internes de santé publique et des médecins inspecteurs.

Je suis Christine ORTMANS, je suis médecin inspecteur de santé publique et je m'occupe de la formation continue de mes collègues médecins inspecteurs dans l'administration et plus particulièrement de l'option administration de la santé qui est dédiée aux internes de santé publique. Elle est passée à une année supplémentaire dans leur DS à l'EHESP. Je cogère également le Master Management et pilotage des situations sanitaires exceptionnelles que Marie GED vous a présenté précédemment.

Le contexte est donc qu'il n'y a plus de concours de médecins inspecteurs depuis 2023 donc cela veut dire qu'il n'y a plus non plus de formation initiale. À la place, les ARS et nos ministères recrutent des médecins contractuels, des médecins généralistes, des praticiens hospitaliers qui, pour certains, ne sont pas formés à la gestion administrative des problèmes de santé. À la suite

de la disparition de ce concours, le ministère a sollicité l'IGAS pour faire un rapport et une des recommandations importantes était de restructurer le parcours de formation en module et une formation hybride permettant l'acquisition de bases en santé publique, inspection et administration pour les médecins qui sont contractuels dans l'administration de la santé.

L'autre aspect, c'est que l'option d'administration de la santé qui est proposée aux internes qui font le DS de santé publique a quand même un faible recrutement, puisque les promotions ont été successivement de quatre étudiants la première année, quatre étudiants la seconde, huit la troisième, quinze étudiants il y a deux ans, neuf cette année et neuf sont inscrits pour l'année prochaine. Ce sont donc de petites promotions et, avec la restructuration du DS, il y a une diminution annoncée dans les prochaines années des internes de santé publique. C'est donc un contexte un peu défavorable.

Les autres recommandations de l'IGAS ont été de clarifier le cadre de financement des formations substitutives aux formations statutaires, ce qui va se faire à l'École et que l'EHESP indique dans son COP une coopération renforcée avec les autres écoles, dont l'E3S et aussi ce que nous avons fait avec le Master que vous a présenté Marie GED, avec une autre université. L'IGAS a également préconisé de veiller à aménager des parcours managériaux et des parcours d'expertise, ce qui répond à une des questions d'un membre du Conseil des Formations sur la formation à cet aspect managérial des médecins. Enfin, l'IGAS souhaite que les internes qui ont suivi l'option puissent être dispensés d'une formation future s'ils veulent rentrer dans l'administration ou si un jour un nouveau concours ou un nouveau statut était proposé aux médecins d'administration de la santé.

Rapidement, deux mots sur l'option, c'est donc une réforme du 3^{ème} cycle qui a eu lieu en 2017. L'École a été choisie pour mettre en place cette option. L'objectif est de former les futurs élèves de santé publique à la prise de responsabilité dans les services centraux et déconcentrés de l'État. Elle a été mise en place par une commission pédagogique qui est responsable des contenus de formation et, récemment, depuis deux ans, nous avons un conseil de perfectionnement qui réunit la formation pédagogique et les futurs employeurs (l'Assurance maladie, les ARS). D'autres employeurs sont également les bienvenus, comme les collectivités territoriales. Nous n'avons pas encore réussi à les intégrer, mais certains internes font des stages dans les collectivités territoriales et c'est très intéressant. L'idée est en fait d'articuler et d'améliorer l'information aux attentes et à l'évolution des métiers des médecins dans l'administration.

Cette option continue, même s'il y a peu d'étudiants. Bien sûr, certaines de ces unités pédagogiques vont être poursuivies dans le nouveau référentiel. D'autres vont être un peu modifiées. Ce que je voulais aussi vous dire, c'est que ce référentiel va rester en évolution en fonction aussi des connaissances que les internes ont avant de venir dans l'administration de la santé. J'ai eu une réunion avec eux récemment et ils m'ont indiqué vouloir mettre en place des formations, notamment en distance, sur le rôle et les enjeux de l'État, donc, tout ce qui correspond à mon premier module « environnement institutionnel ». De plus, si les internes ont ces connaissances avant de venir, le module va évoluer pour s'adapter et toujours leur proposer quelque chose de nouveau par rapport à leurs compétences antérieures.

Nous avons quand même plus deux semaines sur la communication et le management puisque cela fait partie des objectifs prioritaires de cette option. Dernier point, la santé environnement va également beaucoup évoluer dans une nouvelle unité pédagogique que j'ai appelée « transformations » et qui inclut tout ce qui est transformation écologique et climatique pour aider

les futurs responsables de la santé à accompagner l'évolution de notre société et de notre monde. Si vous avez des questions, bien sûr, je serai à votre disposition.

Cette nouvelle proposition a quand même pour objectif de mélanger les publics avec des médecins contractuels qui sont en ARS et qui pourraient venir se former à titre gratuit parce que l'École a un accord avec le ministère pour former ces médecins de l'administration. Ce serait également ouvert aux médecins inspecteurs de santé publique qui ont déjà donc fait une formation initiale de quinze semaines à l'École, mais qui souhaiteraient avoir un nouveau poste ou acquérir de nouvelles compétences et, bien sûr des internes de santé publique pour lesquels on garderait quand même un parcours plus précis tout au long de l'année, mais qui sera légèrement modifié en fonction de ce travail que je suis en train de mener avec eux. Nous pourrions également ouvrir ce parcours à d'autres médecins, des médecins qui travailleraient dans le privé et qui voudraient se former à certaines compétences de l'administration. Nous allons également contacter l'Assurance maladie pour voir ce que nous pouvons mutualiser avec leur propre parcours. L'idée serait d'avoir des formations qui seraient destinées aux internes de santé publique et sur lesquelles nous ouvririons des places pour les médecins en poste, qui viendraient donc sur un parcours à la carte.

Comment avons-nous travaillé ? Comme il se doit, sur la méthode APC qui comprend quatre référentiels et qui a été validée par l'ensemble des collègues que vous trouverez ci-joint. Pour le moment, je suis en train de faire valider le référentiel d'évaluation par les internes de santé publique pour avoir vraiment quelque chose qui corresponde à leurs attentes et à leurs besoins. Il s'agit donc de mutualiser la formation continue des médecins de l'administration avec les internes qui suivent l'option et s'appuyer sur les autres formations. En effet, en plus de ce parcours des internes santé publique sur lequel je vais rajouter des postes pour les médecins de l'administration, il y a d'autres formations à l'École dont les internes n'auront pas besoin, puisqu'ils sont internes de santé publique et qu'ils connaissent donc tout ce qui est épidémiologie, santé publique ou promotion de la santé. Il s'agit donc d'ajouter à la formation des internes des places pour les médecins contractuels, mais aussi offrir d'autres formations aux médecins contractuels. Il s'agit aussi de renforcer l'autoformation via MENTOR que nous allons aussi exploiter pour pouvoir offrir un parcours un peu mixte avec des formations à distance et des formations à l'École avec plus de mises en situation, des TD, des travaux de groupe qui permettent d'avoir quelque chose de plus interactif.

Rapidement, un parcours spécifique sera organisé pour les médecins de l'administration qui n'auraient aucune connaissance en santé, puisque cela peut également arriver.

Cela va faire une vingtaine de modules plus un parcours « Prérequis en santé publique » qui sera disponible pour les médecins qui auraient besoin de cette formation à la carte. Ce seront des modules assez courts de deux à quatre jours maximum parce que les médecins d'administration sont assez peu disponibles et, comme il y aura des parties enseignées à distance, cela permet de raccourcir les temps de présence à Rennes avec aussi du distanciel asynchrone. J'ai mentionné MENTOR, mais j'ai oublié la plateforme de Marie GED alors que je cogère ce Master. Ils y ont accès et nous leur demandons d'y aller avant de venir suivre le module « Planification et gestion de crise ». Cela nous permet de tout de suite les mettre en situation et d'avoir des classes inversées, des travaux individuels en groupes et des modules qui seront évalués, ce qui leur permettra d'avoir un papier comme quoi ils ont acquis une compétence spécifique.

Je travaille également avec le CNP de santé publique que je connais et donc toute cette formation est prévalidée, mais je retournerai vers eux pour vraiment, module par module, avoir les

remarques qu'ils ont à me faire et bien sûr adapter. Néanmoins, toutes ces formations ont été validées, donc pourront l'être pour les médecins qui doivent suivre la formation continue selon les textes.

En gros, nous avons des blocs de compétences et puis deux compétences par bloc. C'est comme toutes les formations, nous avons des objectifs, des performances, des méthodes d'apprentissage et ensuite une validation derrière chaque compétence. Il y a comme il se doit des cours, des UP qui, en prenant la première épidémiologie, ne concernera pas les internes, mais, bien sûr, elle est déjà disponible pour les médecins de l'administration. Il y aura la rédaction d'un mémoire ou d'un rapport d'expérience professionnelle. Vous voyez que c'est assez classique avec la gestion de projet et l'évaluation. C'est un élément nouveau parce que je croyais que l'interne était bien formé à l'évaluation, mais il est apparu que c'était une demande de leur part. Certains modules existent déjà. Ce qui est nouveau, ce sera le numérique en santé et la transition environnementale. La qualité et la gestion des risques, c'est aussi un module que je vais renforcer.

Le module Structurer l'offre de soins / planification et le module financement des établissements. la partie inspection-contrôle est à part parce que nous avons le parcours ICARS (inspecteurs contractuels en ARS) géré par mon collègue, Monsieur Christophe BARLET. Il y a aussi toute la partie gestion du signal de la gestion du signal à la crise et puis manager, communiquer qui sont des axes forts de cette formation et qui seront aussi accessibles aux médecins de l'administration.

C'est encore en construction et il me reste encore deux-trois points à finaliser, notamment le contact avec l'INSP et en particulier le parcours santé lettre, qui propose une mineure administration publique et une majeure avec un cycle de conférences et qui pourrait fort intéresser les internes. Nous allons donc voir comment nous pouvons nous coordonner là-dessus et profiter de leurs compétences. Il reste également à contacter l'EN3S qui gère les formations de l'Assurance maladie, finaliser les contenus des enseignants pour bien les caler au-delà des compétences et des attendus. Il faut également fluidifier cette gestion administrative parce que ce sont des formations mutualisées, des formations initiales des internes, des formations continues des médecins, donc voir comment nous pouvons faciliter l'accès de ces formations et aussi notre gestion administrative au sein de l'École. Voilà, j'ai terminé ce qui vous permet de poser quelques questions.

Mme CHÈNE. – Merci beaucoup. Je vais donner la parole à Madame RENARD-DUBOIS en premier et ensuite Isabelle, et nous avons une question diverse à intégrer, avant les actualités.

Mme RENARD-DUBOIS. – Merci beaucoup pour ce programme très intéressant qui souligne bien la diversité de provenance des médecins de l'administration. Mes collègues et moi-même avons essayé d'aider le plus possible de par notre expérience du terrain la rédaction des nouveaux programmes de formation, comme l'a dit Christine. Je vois que l'on a évoqué, mais sans s'attarder, le concours MISP de 2023. On ne parle pas d'un concours 2026. N'ayant pas encore eu à disposition ni par le syndicat des médecins inspecteurs ni par l'association des médecins de l'administration officiellement le rapport de l'IGAS, je me pose la question vis-à-vis de sachants et notamment de Madame RICHARD, si ce programme de formation initiale pourrait être à nouveau ouvert à des médecins inspecteurs de santé publique qui ont passé une année passionnante à l'EHESP il y a quelques années maintenant.

Mme RICHARD. – Je ne suis pas sûre de comprendre la question, Madame RENARD-DUBOIS. Est-ce que des personnes qui sont actuellement MISP pourraient s'inscrire au titre de la formation continue à certains de ces modules et, si c'est la question, je vais la repasser à Christine. Non, ce

n'est pas ça. Est-ce que je sais s'il y aura un concours de MISP ? La réponse est non, je ne sais pas et cela fait le lien avec la remarque que je voulais faire qui est que tout cela s'inscrit dans un environnement quand même assez brouillé sur ce que deviennent les formations de MISP, ce que nous souhaitons en termes de nombre de typologies de formation, de statuts pour les médecins de santé publique dans l'administration.

Nous avons d'abord attendu de voir si la situation se décantait. Constatant qu'elle ne se décantait pas vite, nous avons considéré que notre responsabilité d'établissement d'enseignement supérieur était de commencer à réfléchir sur des contenus qui soient nécessaires compte tenu des tâches qu'il y a à accomplir et, quelles que soient les solutions qui seront choisies en termes de statuts, tuyauterie, etc., sur lesquels les associations professionnelles sont tout à fait légitimes à avoir un avis. Nous, quand on nous le demande, nous le donnons aussi, mais nous ne serons pas décisionnaires. Nous avons donc considéré qu'il ne fallait plus que nous attendions et que c'était l'occasion finalement de réfléchir à quelque chose qui soit suffisamment modulaire pour pouvoir ensuite être assemblé de différentes façons selon les contraintes réglementaires qui nous seront mises, mais sans prendre de retard dans la réflexion sur ce qui était nécessaire pour les compétences de demain.

Mme CHÈNE. – Merci beaucoup, Isabelle, pour ce point important.

M. LOUAZEL. – Madame la Présidente, je me permets juste d'ajouter que c'est vraiment une illustration de la méthode que nous voulons mettre en place et que nous pourrions éventuellement dupliquer dans d'autres domaines. Nous avons un peu ces mêmes problématiques sur « Santé et environnement », donc à la fois l'approche par compétences qui permet de dire vers où nous voulons aller et derrière, une déclinaison avec des modules et ensuite nous construisons les parcours tels que nous le souhaitons. C'est donc un modèle qui est transposable ailleurs et qui nous semble effectivement important de promouvoir aujourd'hui. Il y avait une question dans le chat sur le coût de ces formations pour les contractuels. Cela reste encore quelque chose en cours de définition sur lequel nous allons revenir vers le ministère.

Mme CHÈNE. – Merci beaucoup. Michel, pouvons-nous clôturer le point 4 sur ces paroles et passer au point 5 ?

Questions diverses et actualités de l'EHESP

Mme RICHARD. – Tu voulais peut-être répondre à la question diverse ?

M. LOUAZEL. – C'est Monsieur MOINET qui souhaitait poser une question.

M. MOINET. – Bonjour à toutes et tous. C'était une question diverse pour que nous puissions avoir un petit point d'actualité aussi dans ce Conseil puisque je crois que ça a été inscrit à l'ordre du jour du Conseil d'administration sur les résidences. Je pense que c'est important que nous puissions avoir ce point d'actualité, puisque c'est quand même un sujet qui est directement lié à l'organisation des formations et qui préoccupe beaucoup les élèves. En tout cas, nous, nous avons des remontées en ce sens à notre niveau et c'est pour cela que j'aurais été preneur de ce point d'actualité en « questions diverses ».

Mme RICHARD. – il y a deux éléments différents. Il y a, un, comment nous nous y prenons dans la situation actuelle pour le logement des étudiants et deux, quelle est la prospective ? Dans la situation actuelle et nous en avons rediscuté avec les représentants des étudiants lundi soir, nous

avons un peu moins de 200 logements pour 600 élèves fonctionnaires. Nous pouvons prendre les choses dans tous les sens, nous ne pouvons pas faire entrer 600 personnes dans 200 logements. Ils sont très principalement réservés aux élèves fonctionnaires, pas totalement parce que nous y hébergeons aussi les Prépa Talents et quelques étudiants internationaux, ce qui est un élément qui pourrait être discuté, mais c'est à la marge et cela ne change pas les ordres de grandeur de la situation.

Nous avons régulièrement des discussions avec les élèves sur la façon dont nous attribuons ces logements. Nous leur avons dit que nous n'étions pas fermés à mettre la priorité sur des critères sociaux, ce que nous ne faisons pas actuellement et nous leur avons demandé de nous proposer des critères. Il ne faut évidemment pas que ce soit une usine à gaz, mais, compte tenu de la tension sur les logements et des difficultés à Rennes, nous sommes d'accord qu'il faut peut-être considérer cet élément-là.

Après, nous avons régulièrement des mécontentements sur l'heure à laquelle a été ouvert le système de réservation, « *Êtes-vous sûr que...* », etc. Sincèrement, je pense que ce sont des irritants et au fur et à mesure que nous les réglons, il y en a un autre qui apparaît. Le fond du problème, c'est 200 pour 600 et nécessairement, cela génère de l'agacement d'autant plus que les coûts de nos logements sont très inférieurs aux coûts du marché et cela fait donc une très grosse différence entre « qui a » et « qui n'a pas ». Voilà pour la situation actuelle. Pour la situation future, un certain nombre de choses ont avancé, mais je préférerais en réserver la présentation au Conseil d'administration et que nous le mettions à l'ordre du jour du CF suivant. Ils ont un certain nombre de décisions à prendre. Je pense donc qu'il est logique de le faire dans ce sens-là et, en plus, cela n'a pas de sens de le faire en trois minutes.

Mme CHÈNE. – Merci pour cette perspective et donc Isabelle, je pense que nous te laissons la parole pour les actualités et nous avons un point sur les dates 2026. Michel, cela veut dire que vous nous annoncez les dates 2026 ?

M. LOUAZEL. – Nous n'allons pas les annoncer parce que nous ne sommes pas complètement calés entre tous les conseils. Nous avions des propositions, mais cela demande un petit ajustement. Si vous en êtes d'accord, nous pourrons donc vous faire un message très rapidement une fois que tout sera calé entre les trois conseils.

Mme CHÈNE. – OK, merci beaucoup, Michel.

Mme RICHARD. – Nous mettons un point d'honneur à finir à l'heure, j'ai donc un peu moins de quinze minutes devant moi.

Mme CHÈNE. – C'est cela et elles sont entièrement à toi.

Mme RICHARD. – Des excuses d'abord de ne pas vous avoir rejoint dès le début, mais j'avais une autre contrainte. En termes de recrutement et de mobilité d'abord, nous avons été très contents d'accueillir à la rentrée Corentin LE BOT qui est maître de conférences en sciences de gestion. Il était précédemment ATER à l'IGR. Il a soutenu sa thèse en 2024 au sein du labo d'économie et de gestion de l'Université de Rennes sur la mise en œuvre d'une politique visant à favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap. Cela vient renforcer notre potentiel d'enseignants-chercheurs en sciences de gestion qui, paradoxalement, est une des faiblesses de l'École. Nous sommes donc vraiment très contents que Corentin nous ait rejoints. Nous trouverons peut-être une occasion pour qu'il vous présente ses travaux ou son activité à un moment.

Il y a aussi des collègues qui ont atteint l'âge de faire valoir leurs droits à la retraite. J'allais dire qu'ils nous manquent déjà, mais, en fait, nous avons essayé de les rattraper par les bretelles et de leur garder un certain nombre d'activités à l'École, le jeune retraité étant une mine de ressources très intéressante. C'est donc le cas de Jean-Marie ANDRÉ qui était Professeur de sciences économiques, qui a été membre de l'UMR ARENES et qui faisait une grande partie des enseignements d'économie de la protection sociale. Nous soumettrons sa candidature au Conseil d'administration comme responsable à l'intégrité scientifique. Nous lui avons également proposé un certain nombre d'autres choses pour qu'il n'ait pas un vertige de l'agenda vide. Même chose pour François Xavier SCHWEYER qui est à l'École depuis longtemps et qui était une figure très connue dans le milieu des soins primaires de l'École et qui lui aussi part en retraite, mais reste comme professeur émérite et termine un certain nombre de travaux de recherche avec des plus jeunes.

Enfin et ce n'était pas prévu, est parti au Cnam Aymery CONSTANT qui était maître de conférences en psychologie et qui a été recruté sur un poste au Cnam qui est un partenaire avec lequel nous travaillons en psychologie du travail.

En septembre, c'était la rentrée, rien d'original pour un établissement d'enseignement supérieur. Nous avons donc accueilli nos Masters puisque les élèves fonctionnaires ne rentreront qu'en janvier. Ce sont 379 nouveaux étudiants, ce qui est un chiffre tout à fait stable par rapport aux années précédentes. Nous vous enverrons avec le compte rendu la répartition par promo, par cours, etc. Il n'y a aucun changement significatif par rapport à l'année dernière, et notamment une bonne stabilité et de nos candidatures et de nos effectifs sur le Master of public Health pour lequel il y avait pu y avoir des inquiétudes sur : « *Est-ce que Rennes serait moins attractive que Paris ?* ». Bien évidemment, Rennes n'est pas moins attractive que Paris, c'est même beaucoup plus agréable de vivre à Rennes qu'à Paris. Ils ont retrouvé une vie de campus qu'ils n'avaient pas sur notre campus parisien, donc vraiment, les choses se passent plutôt bien et c'est sympa d'avoir toute cette jeunesse internationale dans notre hall, à la cafèt, etc. Cela a un effet d'internationalisation du cursus qui commence à prendre.

À la rentrée, nous avons toujours un certain nombre d'événements spécifiques. Je vous en cite deux pour que vous ayez un peu une idée de la connotation que nous essayons de donner. Pour tous les étudiants, il y a un atelier « fresque de la diversité » et une formation spécifique à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles avec à la fois de l'apport de contenu, du théâtre-forum et des informations particulières pour les responsables d'associations. Il y a aussi des stratégies spécifiques d'accueil des étudiants internationaux, mais ce n'est pas toujours nous qui les portons parce qu'à Rennes, il y a une structure mutualisée, le Centre de Mobilité Internationale. Il y a donc un certain nombre d'activités qui sont portées par le CMI et nos étudiants y participent. Ils étaient d'ailleurs à la réception dans les magnifiques salons de l'Hôtel de Ville et ils étaient assez contents.

Il y a une quinzaine de jours, nous avons également eu le plaisir d'assister à la diplomation de la première promotion de la licence Sciences pour la santé. Ce n'est pas nous qui la portons, nous n'avons pas de premier cycle, mais c'est l'Université de Rennes. C'est la stratégie qui a été prise pour l'universitarisation des formations d'infirmiers et de kinésithérapeutes de l'ensemble de la Bretagne. Nous en sommes partenaires. Nous assurons notamment un certain nombre de contenus sur la santé publique et, là aussi, c'était sympa d'avoir un amphi plein de jeunes à la fois infirmiers et titulaires d'une licence. Comme j'avais un petit mot à dire, je leur ai dit qu'un jour, le Président de l'Université de Rennes serait un infirmier et que peut-être il était assis dans la salle.

Je pense que je ne vais peut-être pas vivre assez longtemps pour voir ça, mais enfin, ça m'évitera d'être démentie.

Un petit mot un peu moins optimiste ou un peu plus fâché ou agacé pour dire que cela a été compliqué d'arriver à la publication d'un nombre de postes suffisant pour les élèves de la fonction publique hospitalière, les DH et les D3S. Évidemment, cela a fini par se résoudre et nous avions dit d'emblée aux apprenants que, de toute façon, par la porte ou par la fenêtre, cela finirait par se résoudre. Le CNG a fini par pouvoir publier une liste adaptée, mais enfin, ce n'est pas une façon d'accueillir des jeunes dans le service public. Ils ont passé un concours, ils l'ont passé deux années et on peine à trouver un nombre de postes. Cela fait un peu : « *Nous n'avons pas besoin de vous.* ». En fait, ce n'est pas le cas, les explications sont multiples entre les difficultés financières des établissements, les questions de calendrier, peut-être quelques erreurs de communication, etc. En tout cas, nous avons mis en place un groupe de travail avec les conférences et le CNG. Je ne veux pas que cela se reproduise l'année prochaine. Je trouve que c'est un signal négatif et nous ne pouvons pas continuer à faire comme cela. C'est la première année que cela se produit. Je pense que c'est essentiellement circonstanciel, mais c'est l'occasion aussi de se mettre autour de la table pour que ce moment se passe dans de meilleures conditions.

Vous pouvez tous acheter auprès des Presses de l'EHESP le jeu « *Tous accompagnés* » qui a été développé par deux enseignantes de l'École Gaëlle CHESNAIS et Hélène CROGUENNEC. C'est un jeu de cartes permettant de commencer à travailler la question des besoins d'accompagnement des différents publics. Honnêtement, c'est vraiment très bien. Nous trouverons une occasion de vous le montrer en vrai quand vous viendrez avec le CS au mois de décembre.

La semaine dernière, nous avons eu le plaisir d'accueillir la session rennaise du cycle de formation « *Une seule santé* » ou *One Health* en bon français que nous coorganisons avec AgroPariTech et VetAgro Sup. C'est une formation que nous organisons tous ensemble. Elle est sur trois modules et ces trois modules sont disponibles trois fois, une fois chez nous pour la grande région Ouest, une fois en Île-de-France et une fois à Lyon. Donc, là, nous avions plutôt un public Grand Ouest élargi des Pyrénées à la Manche, assez varié, avec des professionnels venant des trois santés travaillant dans différents types d'administration. Je crois que c'était vraiment intéressant et je pense que c'est un cycle qui va bien marcher.

Par ailleurs, pour les collègues enseignants et administratifs, nous sommes en train de déployer notre nouveau progiciel d'enseignement *Cursus*. C'est un énorme projet qui modifie de fond en comble notre système d'information scolarité. Cela marche, les fonctions dont nous voulions qu'elles soient disponibles à la rentrée le sont, mais ce n'est pas tout à fait sans bug ni sans difficulté. Pour l'instant, cela coince encore un peu dans les services de scolarité auprès des enseignants. Nous sommes en train de régler les choses. Je pense qu'il va nous falloir l'année pour que les choses soient fluides. Nous avons un développeur qui est très à l'écoute et cela se passe bien avec la boîte qui vend le logiciel, mais voilà, c'est comme quand on change de logiciel médical dans un hôpital, on n'a pas tout de suite tout ce qu'on veut exactement comme on veut, donc en ce moment, c'est à la fois un succès et un petit sujet d'agacement. S'il y a une ou deux questions, nous pouvons les prendre.

Mme CHÈNE. – Merci beaucoup Isabelle et nous félicitons l'ensemble des équipes pour tout cela. Frédéric LE LOUDEC puis Camille JACQUARD ont levé la main.

M. LE LOUEDEC. – Bonjour, merci pour ce Conseil des Formations, pour ces présentations. Désolé pour mon retard, mais j'avais d'autres obligations. Madame RICHARD, vous avez dit au dernier Conseils des Formations à propos des formations des techniciens sanitaires d'outre-mer en général et de la Réunion en particulier qu'un bilan des formations allait être réalisé pour réfléchir aux modalités futures de réalisation de ces formations. Ma question était : en distanciel ou en présentiel, en mixte ou pas ? Je voulais savoir si vous aviez plus d'informations à nous donner. Merci.

Mme RICHARD. – Alors, j'en ai un peu plus sans avoir forcément toutes les informations que vous souhaiteriez. Nous avons demandé et relancé les sept T3S de la promotion pour avoir un feed-back. Nous avons du mal à l'obtenir, c'est un euphémisme. On se dit que s'ils n'étaient vraiment pas contents du tout, ils se signaleraient peut-être, mais, en tout cas, nous n'avons pas ce feed-back. Nous avons eu une discussion avec l'IGS de la Réunion, c'est bien ça Michel ?

M. LOUAZEL. – Tout à fait.

Mme RICHARD. – Qui lui, était plutôt satisfait et rapportait - mais c'est du rapporté indirect - une satisfaction des T3S, notamment sur le fait d'être moins éloignés de leur famille. Voilà, nous restons preneurs d'un feed-back direct. Je pense qu'en fait, si nous n'avons pas ce feed-back, c'est parce qu'il y a des éléments qui sont un peu contradictoires. Il y a à la fois le fait que, globalement, tout le monde aime mieux le présentiel que le distanciel, les T3S comme les autres, et puis le fait que, quand nous sommes à la Réunion et qu'il faut quitter sa famille une semaine complète, on trouve parfois que c'est pratique de faire autrement. D'autant plus que comme nous en avions déjà discuté, pour la session qui leur a été proposée en distanciel, il y a une partie qui est en distanciel pour tout le monde et donc quand ils venaient à Rennes, ils étaient en présentiel devant un écran, ce qui évidemment à ce moment-là ne devient particulièrement pas très efficace. Je ne sais pas si c'est une réponse qui vous satisfait complètement. Nous pouvons le prendre autrement. Nous n'avons pas de remontées argumentées des apprenants eux-mêmes nous disant qu'ils ne sont pas contents et qu'ils veulent qu'on le modifie. Tous les échos qui nous parviennent sont inverses, mais ils ne sont pas du tout exhaustifs. J'ai bien compris que d'autres vous disent à vous que ça ne va pas. Ce ne sont peut-être pas les mêmes.

M. LE LOUEDEC. – Oui, c'est ce que j'allais vous dire, mais bon, si ceux qui me parlent ne vous parlent pas alors qu'ils en ont la possibilité, je vais aussi de mon côté les relancer. Est-ce qu'il y a un lien, une adresse ou un contact à leur donner pour qu'ils fassent part de leur remontée ?

Mme RICHARD. – Olivier BLANCHARD.

M. LE LOUEDEC. – Très bien, pas de problème, merci, madame.

Mme JACQUARD. – Vous avez parlé des difficultés pour les postes d'élèves fonctionnaires de sortie d'École. C'est quelque chose qui nous a beaucoup préoccupés côté organisation syndicale et au SMPS particulièrement cet été. Je vous remercie donc d'ouvrir un groupe de travail parce que c'était une situation que nous avions déjà connue tendue sur des années antérieures et qui a été particulièrement aiguë cette année. J'ai juste eu une coupure, je n'ai pas entendu qui était dans les groupes de travail sur ce sujet.

Mme RICHARD. – Pour l'instant, nous avons eu une rencontre avec le CNG et les conférences pour commencer à débriefer ce qui s'était passé et essayer de comprendre pourquoi. Je ne sais pas si Marie-Noëlle est toujours là ? Je te laisse faire le complément de la réponse ?

Mme GERAIN-BREUZARD. – Oui, ce que nous avions indiqué aux organisations syndicales qui siègent en CCN avec lesquels nous avons commencé à aborder le sujet, c'est que nous avions un premier débrief et c'est ce dont parle Isabelle. Entre DGOS, conférences, ADH, l'École et nous. Nous allons essayer de dégrossir les choses et ensuite de se fixer un plan de travail. C'est l'étape où nous en sommes en tout cas pour la partie CNG et c'est aussi là où se passe le dialogue social pour des sujets comme ceux-ci. Nous reviendrons ensuite vers le CCN d'ici la fin de l'année pour faire le point. C'est là qu'il y aura un temps de concertation, d'échanges et de propositions.

Mme JACQUARD. – Très bien, merci.

Mme CHÈNE. – Merci beaucoup, il est exactement 16 heures et je ne vois plus de main levée. Je vous remercie toutes et tous pour ces échanges riches et nous nous retrouvons très bientôt. Nous allons suivre les préconisations de Michel LOUAZEL, mais en tous les cas, merci beaucoup pour l'ensemble des discussions et des présentations de la part de l'EHESP, et à très bientôt.

M. LOUAZEL. – Oui, nous nous retrouvons en formation CF-CS.

Mme CHÈNE. – Le 9 décembre 2025 à Rennes.

M. LOUAZEL. – Nous aurons une configuration différente puisque la matinée sera Conseil Scientifique et Conseil des Formations en même temps et l'après-midi, a priori en formations distinctes, mais bien évidemment, avec le bureau, nous allons établir l'ordre du jour.

Mme CHÈNE. – Merci beaucoup pour cette précision, et en attendant, bonne fin de journée et bon week-end.

La séance est levée à 16 heures 00.