

 EHESP	Séminaire de la communauté pédagogique 2017 Formations et transversalité à l'EHESP : La communauté pédagogique en « Trans » ?	Synthèse (groupe de travail et DE)
		31 août 2017 <i>Domaine de Cicé- Blossac, Bruz</i>

Participants

En 2017, le séminaire de la communauté pédagogique a rassemblé 88 participants dont 49 enseignants/responsables de formation et 37 représentants des services d'appui (En 2016 : 66 participants).

Format

Une journée, fin août début septembre (En 2016 : 2 jours en octobre).

Thème et objectif

Le choix a été fait en 2017 de s'intéresser à la question de la transversalité au sein des formations à l'EHESP. Elle semble être une évidence dans les activités de formation de l'EHESP mais comment cela se traduit-il dans la mise en œuvre ? Le séminaire visait à interroger cette évidence et à réfléchir collectivement à la notion de transversalité et à ses enjeux pédagogiques, professionnels et organisationnels dans le champ de la santé publique.

Méthode de travail

Le séminaire a combiné des modalités de travail interactives numériques et multimédia (un sondage en ligne et en direct, vidéo...) avec des travaux de groupe, des témoignages d'apprenants, des exposés et des débats.

La combinaison de ces méthodes a permis à la communauté pédagogique de s'exprimer sur :

- **la définition de la transversalité ;**
- **l'analyse des dispositifs existants** (11 dispositifs) ;
- **l'identification des besoins** (quelle politique de transversalité pour l'EHESP ? Quels équipements ? Quelle organisation ? Quel développement d'aptitudes individuelles ? Quelle articulation entre communauté pédagogique et initiatives individuelles ?).

Conclusions :

La transversalité à l'EHESP : Où en êtes-vous ?

Sur les 88 présents, 69 participants se sont connectés à l'application pour répondre en ligne à la question ci-dessus. Résultats :

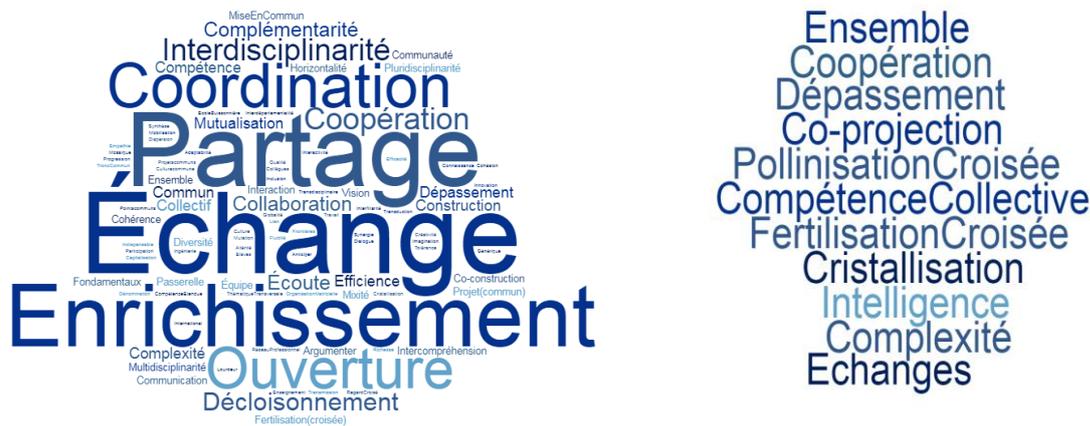
- je n'ai jamais fait **(13%)**
- j'ai déjà fait mais je manque de connaissances et/ou de méthodes **(57%)**
- je suis à l'aise et j'estime avoir une bonne maîtrise et de bons résultats **(23%)**
- j'estime avoir des résultats très satisfaisants et je me sens compétent **(7%)**

La transversalité ça évoque quoi (en un mot) ?

Le travail qui cherchait à faire émerger les représentations de la transversalité en un mot, s'est déroulé en deux temps, d'abord de façon individuelle et spontanée, puis en groupe (11 groupes) de façon collective, discutée et consensuelle.

Ci-dessous :

- à gauche, la synthèse des mots retenus par les participants individuellement, tous groupes confondus et sans discussion préalable ;
- à droite, les 11 mots retenus par le collectif après discussion en groupe.



Chacun des mots retenus a été présenté et explicité par chaque groupe.

L'exercice a montré qu'une réflexion collective fait évoluer la notion de transversalité et que les mots retenus de façon spontanée et individuelle (nuage de gauche) diffèrent du mot retenu collectivement (nuage de droite). La réflexion collective fait apparaître la complexité de la notion de transversalité.

La transversalité au sein de onze dispositifs de formations : qui, quand, où, quoi, comment, pourquoi ?

Ce temps d'échange en sous-groupe a permis à chacun de questionner la place accordée à la transversalité et sa mise en œuvre dans 11 dispositifs de formation. Les dispositifs retenus reflètent la variété des missions de l'EHESP : des formations initiales, statutaires et diplômantes (DH, IES, MPH, master PPASP) ; des formations continues (inspection, organisation des parcours et territorialisation en appui aux ARS) ; des modules courts (séminaire commun de santé publique, MIP, SIE) ; le MOOC sur la santé publique et enfin le

réseau doctoral en santé publique (RBDSP). Chaque groupe a été animé par le porteur du dispositif étudié ou par quelqu'un qui en avait une très bonne connaissance. Ce temps d'échange a permis à chacun de mesurer le niveau de transversalité du dispositif étudié mais aussi de découvrir des formations moins connues. Il a également permis aux porteurs des dispositifs d'enrichir leur pratique des idées des autres.

La transversalité à l'EHESP : quelle politique ? Quels environnements ? Quel développement d'aptitudes individuelles ? Quelle place pour la communauté pédagogique de l'EHESP ?

Cette séquence a permis d'identifier des axes de travail forts qui ont nourri les échanges et les débats qui s'en sont suivis avec Laurent Chambaud directeur de l'EHESP et Alessia Lefébure, directrice des études.

- Il a été rappelé que la transversalité existe déjà à l'EHESP. Elle a même été perçue par bon nombre des participants comme « **l'ADN** » de l'EHESP, constitutive de son image de marque dans le champ de la santé publique. Chacun a pu le ressentir, en mesurer les intérêts et les limites grâce au témoignage des apprenants et le partage d'expériences des collègues.
- Cependant, la transversalité n'est pas une fin en soi. Le collectif a souhaité interroger sa plus-value pour l'établissement et le cadre dans lequel elle est mise en œuvre. L'école forme à différents métiers de la santé publique (chercheurs, experts, décideurs) requérant des compétences spécifiques. Si la transversalité doit s'inscrire de façon pertinente et cohérente dans les processus d'apprentissage, elle doit également se déployer **entre personnels de l'EHESP**. Il est apparu essentiel de mieux « se connaître entre nous » et de faciliter l'accès aux ressources comme par exemple en « décroissant » l'accès à la plateforme REAL.
- L'attente d'un **portage institutionnel fort** a été exprimée par les participants au séminaire. La transversalité nécessite un cadre institutionnel « facilitateur », pour les apprenants et la communauté pédagogique, qui doit se mobiliser pour la construction de la transversalité. Certains proposent la création et la valorisation « d'espace-temps » collectifs associant élèves et enseignants. D'autres proposent de penser et ou repenser les espaces et les temps de travail sur le campus.
- En conclusion, si la transversalité apparaît comme essentielle au projet éducatif de l'EHESP, la communauté pédagogique identifie des obstacles organisationnels à son plein déploiement. La proposition est faite de travailler ensemble au « déverrouillage » de l'organisation des formations (locaux, acteurs, horaires, calendrier, mutualisations, ressources numériques,...). La transversalité devrait donc s'inscrire au cœur d'une politique de formation, qui soit collectivement portée, tout en garantissant un certain degré de flexibilité.

Perspectives d'action

Interroger la transversalité dans les formations a suscité beaucoup d'intérêt auprès de tous les participants. La transversalité n'est pas une fin en soi mais elle est consubstantielle à la manière de « faire de la santé publique » à l'EHESP.

Elle est un élément **identitaire** de l'image de marque de l'EHESP. Ceci se mesure par la perception de l'Ecole au sein du réseau des écoles de service public (RESP) dont les membres sont beaucoup plus « monovalents ».

La communauté pédagogique appelle de ses vœux une **valorisation publique** de la transversalité de l'offre de formation de l'école.

Dans un contexte de raréfaction des ressources, la demande exprimée est celle d'un **portage politique** avec une connaissance et une reconnaissance des compétences existantes à l'EHESP permettant confiance et innovation.

« Déverrouiller l'organisation » suppose d'interroger voire de **repenser la façon dont l'école est structurée pour agir**. Par exemple, l'abandon récent de la structure matricielle et le renforcement des départements, du fait du transfert des filières, va-t-il pour effet de favoriser les pratiques transversales ou au contraire de les freiner ? Avec un corps d'environ 90 enseignants chercheurs est-il pertinent d'avoir quatre départements non-disciplinaires ? Faudrait-il les fusionner ou les transformer selon un autre découpage ? Par ailleurs, revoir la programmation des formations en revisitant les calendriers, les horaires etc... suppose en contrepartie une forme d'exigence collective dans la façon de penser, concevoir et mettre en œuvre nos formations. Cela ne se fait jamais sans une certaine dose de contraintes et chaque acteur doit en être conscient.

La communauté pédagogique exprime enfin le souhait de **se connaître davantage** et de mieux communiquer en interne afin de mieux profiter des ressources existantes (par exemple les fiches personnelles des enseignants chercheurs disponibles sur le site internet de l'EHESP et gérées par la DR). Une meilleure connaissance entre les personnes des services d'enseignement et de recherche et les personnes des services supports a été également souhaitée.

Différentes suggestions d'action sont ressorties :

- **Politique RH : nécessité de recruter des personnes démontrant leur capacité d'adaptation, pour favoriser la transversalité. Inscrire cela systématiquement parmi les compétences requises sur la fiche de poste.**
- **Création d'un réseau des coordonnateurs pédagogiques, à structurer**
- **Valorisation des actions transversales par la direction.**
- **Sollicitation du CApP pour des approches pédagogiques novatrices favorisant la transversalité**
- **Création de nouveaux apprentissages permettant le développement d'un « savoir-être » transversal pour les métiers de la santé publique**
- **Organisation d'un « séminaire de sortie », à l'instar du séminaire d'introduction à la SP pour les élèves/étudiants**
- **Créer des événements réguliers et des RDV contribuant au développement de « l'esprit campus », contribuant à l'image de l'Ecole : forum métiers, moments de convivialités associant personnels et apprenants des 2 campus.**

Ces propositions pourront dès 2018 être développées dans le cadre de l'élaboration du prochain COP. Elles constituent une base solide et il sera important à cette occasion de

revenir sur ce qui existe et qui mériterait d'être mieux identifié. Dans un contexte de grande mutation de l'enseignement supérieur en France, le futur COP offre une opportunité à saisir afin de questionner de nouveau l'organisation et de faire valoir en quoi nous elle se différencie notamment sur le plan des pratiques en matière de transversalité dans le champ de la santé publique.

L'équipe projet du séminaire 2017 était composée de :

Nicoleta Bakhos (DE)
Nathalie Cavagni (DirCom)
Stéphanie Chenel (SHS)
Agnès Ducros (SHS)
William Harang (CApP)
Fanny Helliot (DRI)
Gaëlle Le Gall (DDFC)
Christophe Le Rat (DR)
Laurent Madec (DSET/GS)
Cindy Padilla (METIS)
Manuella Pouté (ApPI)