

Développement Professionnel Continu Dernières actualisations

Le régime actuel du Développement Professionnel Continu (DPC) faisant l'objet de plusieurs questions récentes auprès du Pôle juridique, sont donc exposées ci-après les modifications intervenues en la matière et l'état du Droit depuis la loi du 26 janvier 2016 et le Décret du 8 juillet suivant.

On rappellera en premier lieu, que l'objet du DPC demeure inchangé, depuis que le mécanisme dit de "Formation Continue – Evaluation des Pratiques Professionnelles" a été réformé en 2009.

Ainsi, c'est l'article L. 4021-1 du Code de la Santé publique qui dispose :

"Le développement professionnel continu a pour objectifs le maintien et l'actualisation des connaissances et des compétences ainsi que l'amélioration des pratiques. Il constitue une obligation pour les professionnels de santé. Chaque professionnel de santé doit justifier, sur une période de trois ans, de son engagement dans une démarche de développement professionnel continu comportant des actions de formation continue, d'analyse, d'évaluation et d'amélioration de ses pratiques et de gestion des risques. L'engagement dans une démarche d'accréditation vaut engagement dans une démarche de développement professionnel continu."

En d'autres termes, il reste une obligation individuelle pour les professionnels de santé exerçant au sein des SSTI. Cette catégorie comprend les médecins et les infirmiers. Celle-ci doit être assurée tous les trois ans au moins (et non plus tous les cinq ans).

Les Conseils Nationaux Professionnels sont nouvellement en charge de proposer pour chacun de ces professionnels un "parcours pluriannuel de DPC".

On précisera à ce titre, que les Conseils Nationaux Professionnels regroupent, pour chaque profession de santé ou, le cas échéant, pour chaque spécialité, les sociétés savantes et les organismes professionnels.

On ajoutera que, ce parcours :

1° Décrit l'enchaînement des actions de formation continue, d'analyse, d'évaluation et d'amélioration des pratiques et de gestion des risques estimé nécessaire par la profession pour le maintien, l'actualisation des connaissances et des compétences et l'amélioration des pratiques ;

2° Constitue pour chaque professionnel une recommandation afin de satisfaire à son obligation triennale de développement professionnel continu.

On relèvera également, s'agissant des changements de modalités, que c'est désormais la liberté dans le choix des actions de formation qui est posée dans le texte, et non plus celle dans le choix de l'organisme.

Rappelons, si besoin était, que ces actions doivent bénéficier du "label DPC", délivré par l'Agence Nationale du DPC (en remplacement de l'OGDPC) à l'organisme de formation, pour être comptabilisées dans ce cadre particulier.

En tout état de cause, ce choix doit intervenir "en lien" avec l'employeur concerné et ce sont les Ordres (des médecins d'une part, et l'Ordre infirmier d'autres part), qui sont désormais seuls compétents pour contrôler le respect de cette obligation par ces professionnels de santé (et non plus le Service employeur, s'agissant des Infirmiers salariés).

Ainsi, pour satisfaire à son obligation de développement professionnel continu, le professionnel de santé :

1° Ou bien se conforme à la recommandation mentionnée précédemment ;

2° Ou bien justifie au cours d'une période de trois ans :

a) Soit de son engagement dans une démarche d'accréditation ;

b) Soit de son engagement dans une démarche de développement professionnel continu comportant des actions de formation, d'évaluation et d'amélioration des pratiques et de gestion des risques. La démarche doit comporter au moins deux de ces trois types d'actions et au moins une action s'inscrivant dans le cadre des orientations prioritaires.

Il peut, en outre, faire valoir les formations organisées par l'université qu'il aura suivies.

On ajoutera que les dispositions actuelles précisent que les actions mentionnées peuvent être suivies de façon indépendante ou être associées dans le cadre d'un même programme.

Le Conseil National Professionnel compétent atteste, en tout état de cause, à la demande du professionnel de santé, du parcours réalisé dans le cadre des actions qu'il a préconisées pour sa profession ou sa spécialité.

On précisera que le professionnel de santé est seul responsable de la mise à jour de ce document.

Enfin, à l'issue de la période triennale, le professionnel de santé doit en outre adresser à l'autorité chargée du contrôle de son obligation de développement professionnel continu la synthèse des actions réalisées. De même qu'à tout moment, il peut lui être demandé d'attester de son engagement dans la démarche, selon des modalités fixées par l'autorité en charge du contrôle (article R. 4021-5 du CSP). ■



Nouveau

Parution



Rôle et responsabilités des employeurs - Édition 2017
La santé au travail, un atout pour l'entreprise

À jour des textes, cette brochure intègre toutes les modifications intervenues depuis la précédente édition, notamment les profondes modifications apportées par la loi du 8 août 2016 et le décret du 27 décembre 2016. Cette brochure permettra aux employeurs de connaître les grands principes de la réforme, les nouvelles orientations de la Santé au travail, le suivi de l'état de santé dont doivent bénéficier leurs salariés, le fonctionnement des Services de santé au travail, de mieux comprendre le rôle des différents acteurs et enfin, leur rappellera les principes de prévention qui guident leurs responsabilités.

Éditions **DOC/S**
www.editions-docis.com