

Droit du Travail

Développement professionnel continu (DPC)

Le régime du DPC a fait l'objet de plusieurs dispositions aux termes de la loi du 26 juillet 2016 (dite loi Touraine) et de son décret d'application, sans pour autant que son objet ne soit modifié. Différents aspects de ses modalités ont néanmoins été modifiés.

On rappellera, à toutes fins utiles, que le mécanisme dit de "Formation Continue-Evaluation des Pratiques Professionnelles" a été réformé dès 2009.

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

"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 formation doit être assurée tous les trois ans au moins (et non plus tous les cinq ans).

Les Conseils Nationaux Professionnels sont, en outre, 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.

Ils font l'objet d'une convention conclue entre les différents conseils ou leur organisme fédérateur et l'Etat (CSP, art. L. 4021-3).

"Les professionnels de santé, quels que soient leurs modes d'exercice, s'organisent dans le cadre de conseils nationaux professionnels. Le cas échéant, ces conseils peuvent être regroupés dans des structures fédératives. (...)" (CSP, art. R. 4021-1).

Et pour chaque profession de santé ou, le cas échéant, pour chaque spécialité, les conseils nationaux professionnels assurent une représentation des différents modes d'exercice.

- On réindiquera donc ensuite que, pour chaque profession ou, le cas échéant, pour chaque spécialité, les conseils nationaux professionnels proposent :

1° **les orientations prioritaires** de développement professionnel continu prévues à l'article L. 4021-2 ;

2° **le parcours pluriannuel de développement professionnel continu** défini à l'article L. 4021-3 ;

3° **un document de traçabilité** permettant à chaque professionnel de retracer les actions de développement professionnel continu réalisées dans le cadre de son obligation triennale (CSP, art. D. 4021-2).

En d'autres termes, pour chaque profession ou spécialité, les Conseils Nationaux Professionnels proposent un **parcours pluriannuel de développement professionnel continu** qui permet à chaque professionnel de satisfaire à son obligation. Ce parcours comporte, notamment, des actions s'inscrivant dans le cadre des priorités définies.

Si l'obligation au DPC est obligatoire, le parcours lui n'est pas impératif.

En effet, chaque professionnel choisit les actions auxquelles il s'inscrit. En pratique, les actions conseillées, tout autant que leur durée, sont des indications fournies pour guider le professionnel, mais elles relèvent du conseil dispensé dans le cadre du

parcours défini et non d'une "norme" à respecter. L'obligation légale est d'être formé dans le respect des textes en vigueur, mais les modalités de satisfaction de cette obligation ne sont pas détaillées par ces textes. Par essence, elles ne peuvent l'être, puisqu'elles vont différer, bien sûr, d'un professionnel à un autre.

On soulignera ainsi 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 rappellera, en tout état de cause, que, pour les professionnels de santé salariés, ce choix s'effectue en lien avec l'employeur. Ce dernier est, pour sa part, obligé vis-à-vis de l'ensemble de ses salariés, toutes catégories confondues, sans qu'une priorité textuelle ne soit organisée entre eux. L'employeur est ainsi tenu de veiller au maintien de l'adaptation et de l'employabilité de ses salariés en finançant des actions de formation et de qualification (C. trav., art. L. 6331-1).

On rappellera, à ce titre, que toute **action de formation** doit remplir 3 critères pour être considérée comme entrant dans le champ de la formation professionnelle continue :

- elle doit poursuivre une des finalités prévues par le Code du travail ou être une action de qualification ;

- elle doit être organisée selon certaines modalités ;

- elle doit être effectuée par un organisme déclaré auprès de l'Administration en tant qu'organisme de formation, lorsqu'il ne s'agit pas d'une formation interne à une entreprise.



Évolution de l'accès aux modules de sensibilisation en e-learning

En matière d'**actions de qualification**, il s'agit de formations permettant aux salariés d'acquérir "une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme".

Elle doit :

- soit être enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit être reconnue dans les classifications d'une Convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrir droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche (CQPI).

C'est dans ce contexte juridique que le financement des actions de formation DPC s'inscrit, l'employeur pouvant bien sûr toujours aller au-delà de ses obligations.

Enfin, si le choix doit intervenir "en lien" avec l'employeur concerné, ce sont les Ordres (des médecins d'une part, et l'Ordre infirmier d'autre 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.

On relèvera également, s'agissant des changements des dispositions régissant le DPC, 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 encore, 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.

On indiquera, en dernier lieu, que l'ensemble des actions réalisées par les professionnels au titre de leur obligation de développement professionnel continu sont retracées dans un document dont le contenu et les modalités d'utilisation sont définis par le Conseil National Professionnel compétent au titre de leur métier ou de leur spécialité (CSP, art. L. 4121-3).

Le Conseil National Professionnel compétent atteste, 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 ; mais le professionnel de santé est seul responsable de la mise à jour de ce document.

En conséquence, 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 (CSP, art. R. 4021-5) ■.

Afin de prendre en compte les remarques des utilisateurs, la plateforme d'e-learning a été révisée depuis début octobre pour permettre un **accès simplifié et plus direct** aux modules de sensibilisation aux risques professionnels. Deux nouveautés sont à retenir :

- la clé d'identification n'existe plus,
- l'accès aux modules est contrôlé par les services.

Le rôle de référent du service de santé au travail se trouve ainsi élargi et, outre l'accès aux statistiques, il peut désormais administrer entre autres :

- les entreprises adhérentes utilisatrices des modules e-learning,
- les inscrits et la récupération des identifiants.

Si vous êtes directeur de service ou référent, connectez-vous sans tarder à la plateforme et découvrez les nouveautés et améliorations en consultant le document "**Aide pour les référents e-learning**" situé dans votre espace dédié.

Si vous ne connaissez pas encore les modules e-learning, connectez-vous à http://e-learning.afometra.org/form_inscription/ et inscrivez-vous directement !

Pour toute question, vous pouvez vous adresser à a.hauck@afometra.org.



 www.afometra.org
organisme de formation certifié ISO 9001