

***BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES***



**Édition Chronologique n° 49 du 30 novembre 2017**

**PARTIE PERMANENTE  
État-Major des Armées (EMA)**

**Texte 8**

**DIRECTIVE PROVISOIRE N° 515923/ARM/DCSSA/RH/PFRR**  
relative au développement professionnel continu dans le service de santé des armées.

*Du 24 octobre 2017*

DIRECTION CENTRALE DU SERVICE DE SANTÉ DES ARMÉES : *sous-direction « ressources humaines » ; bureau « politique de formation, recrutement et reconversion ».*

**DIRECTIVE PROVISOIRE N° 515923/ARM/DCSSA/RH/PFRR relative au développement professionnel continu dans le service de santé des armées.**

*Du 24 octobre 2017*

NOR A R M E 1 7 5 2 2 0 7 X

---

*Références :*

Code de la santé publique.

Décret n° 2006-909 du 21 juillet 2006 (n.i. BO ; JO n° 169 du 23 juillet 2006, p. 11029, texte n° 8).

Décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 (JO n° 240 du 16 octobre 2007, texte n° 32 ; signalé au BOC 16/2008 ; BOEM 241.3.1) modifié.

Décret n° 2008-429 du 2 mai 2008 (JO n° 105 du 4 mai 2008, texte n° 13 ; signalé au BOC 22/2008 ; BOEM 510-0.1.6, 511-0.3.1.1).

Arrêté du 8 décembre 2015 (n.i. BO ; JO n° 292 du 17 décembre 2015, p. 23250, texte n° 41).

Arrêté du 28 juillet 2016 (n.i. BO ; JO n° 179 du 3 août 2016, texte n° 21).

Arrêté du 14 septembre 2016 (n.i. BO ; JO n° 220 du 21 septembre 2016, texte n° 20).

*Pièce(s) Jointe(s) :*

Quatre annexes.

*Classement dans l'édition méthodique :* BOEM 511-0.4

*Référence de publication :* BOC n° 49 du 30 novembre 2017, texte 8.

---

SOMMAIRE

Préambule.

1. LE DISPOSITIF DU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU DANS LE SERVICE DE SANTÉ DES ARMÉES.

1.1. Les instances de gouvernance du développement professionnel continu.

1.1.1. Le comité directeur du développement professionnel continu.

1.1.2. Le comité de pilotage du développement professionnel continu.

1.2. Le référent national du développement professionnel continu pour le service de santé des armées.

1.3. L'école du Val-de-Grâce.

1.4. La présence du service de santé des armées dans les instances de l'agence nationale du développement professionnel continu.

1.5. Les comités développement professionnel continu d'organisme du service de santé des armées.

## 2. LES MODALITÉS DU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU DANS LE SERVICE DE SANTÉ DES ARMÉES.

2.1. Les principes d'élaboration d'un parcours développement professionnel continu.

2.2. Les orientations nationales du développement professionnel continu.

2.3. La traçabilité du développement professionnel continu.

2.4. L'entretien annuel de formation.

2.4.1. Préparation de l'entretien.

2.4.2. L'entretien annuel de formation de l'année N +1.

## 3. PUBLICATION.

### ANNEXE(S)

ANNEXE I. LES TEXTES DE RÉFÉRENCE DU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU.

ANNEXE II. LES PROFESSIONS DE SANTÉ DÉFINIES PAR LE CODE DE LA SANTÉ PUBLIQUE SOUMISES À L'OBLIGATION DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU.

ANNEXE III. LISTE DES PROFESSIONS EXERÇANT UNE SPÉCIALITÉ À RISQUES SOUMISES À ACCRÉDITATION.

ANNEXE IV. LISTE DES ABRÉVIATIONS.

### **Préambule.**

Le développement professionnel continu (DPC) est un dispositif associant des actions de formation, d'évaluation et d'amélioration des pratiques professionnelles et de gestion des risques conformément aux textes de référence listés en annexe I.

Le dispositif national du DPC est piloté par l'agence nationale du développement professionnel continu (ANDPC), en lien avec la haute autorité de santé (HAS).

Le DPC a pour objectifs :

- de maintenir et d'actualiser les compétences et les connaissances ;
- d'améliorer les pratiques professionnelles ;
- d'impliquer les professionnels de santé (PS), définis dans le code de santé publique, dans une dynamique d'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins, tout en prenant en compte les priorités de la santé publique et la maîtrise des dépenses de santé.

Le service de santé des armées (SSA) s'inscrit dans le dispositif national du DPC. L'obligation de DPC s'applique à tout PS, militaire ou civil, dont la liste est récapitulée en annexe II., dans le cadre d'une démarche individuelle permanente.

Cette directive définit le dispositif du DPC et les modalités d'application dans le SSA. Elle revêt un caractère provisoire dans l'attente de la mise en place de la nouvelle gouvernance du SSA et sera actualisée au fur et à

mesure de l'évolution du cadre réglementaire du DPC.

## 1. LE DISPOSITIF DU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU DANS LE SERVICE DE SANTÉ DES ARMÉES.

Selon le décret n° 2008-429 du 2 mai 2008 relatif aux écoles et à la formation du service de santé des armées, le directeur central du SSA conçoit et détermine la politique de formation du SSA, en définit les orientations, en fixe les objectifs, en assigne les moyens et en évalue les résultats ».

Le SSA est chargé :

- de fournir tous les moyens permettant à ses professionnels de santé (PS) d'effectuer leur parcours DPC ;
- de suivre, de contrôler l'état d'avancement des parcours DPC et de piloter l'ensemble du dispositif DPC.

### 1.1. Les instances de gouvernance du développement professionnel continu.

La gouvernance du DPC dans le SSA s'articule autour de deux comités :

#### *1.1.1. Le comité directeur du développement professionnel continu.*

Sous la présidence du directeur central du SSA, le comité directeur (CODIR) DPC est une instance décisionnelle stratégique. Il est composé :

- du directeur central adjoint ;
- de l'inspecteur du SSA ;
- des quatre adjoints au directeur central ;
- du directeur de l'École du Val-de-Grâce (EVDG) ;
- du chargé de mission préfigurateur de la division « opérations » ;
- du chargé de mission préfigurateur de la division « expertise stratégie santé défense » ;
- du directeur du centre de traitement de l'information médicale des armées ;
- du sous-directeur « ressources humaines » ;
- du référent national du DPC ;
- du chef du bureau « politique de formation, recrutement, reconversion » de la sous-direction « ressources humaines » ;
- du conseiller pédagogique national des paramédicaux ;
- toute autre personne qualifiée selon l'ordre du jour.

Le CODIR DPC est chargé de :

- définir la politique du DPC dans le SSA ;
- définir les moyens en personnels et en équipements nécessaires à la mise en œuvre du DPC ;

- s'assurer de sa mise en œuvre ;
- examiner le bilan des activités DPC ;
- valider la gestion budgétaire et financière du DPC.

Il se réunit au minimum une fois par an et autant que de besoin, sur proposition du comité de pilotage ou sur décision du directeur central du SSA. Le secrétariat est assuré par le bureau « politique de formation, recrutement, reconversion » de la direction centrale du SSA (DCSSA).

#### ***1.1.2. Le comité de pilotage du développement professionnel continu.***

Présidé par le directeur de l'école du Val-de-Grâce, directeur de l'enseignement et de la formation du SSA (DEFSSA), le comité de pilotage (COPIL) DPC réunit :

- le référent national du DPC ;
- le sous-directeur « ressources humaines » ;
- le sous-directeur « hôpitaux-recherche » ;
- le sous-directeur « plans-capacités » ;
- le sous-directeur « appui à l'activité » ;
- un représentant du directeur du centre de traitement de l'information médicale des armées ;
- le président du comité scientifique du DPC ;
- le chef du bureau « politique de formation, recrutement, reconversion » ;
- le chef de la cellule « pilotage » de la sous-direction « ressources humaines » ;
- le conseiller pédagogique national des paramédicaux ;
- toute autre personne qualifiée selon l'ordre du jour.

Le COPIL DPC est chargé :

- d'assurer le pilotage du DPC dans le SSA ;
- de préparer le bilan des activités DPC et le tableau de bord des indicateurs, en vue de leur présentation au CODIR DPC ;
- de valider la bonne correspondance entre les missions effectuées et les moyens en personnels et en équipements alloués au DPC ;
- de valider la gestion budgétaire et financière du DPC ;
- de valider les actions en vue de promouvoir le DPC dans l'ensemble des composantes du SSA ;
- de traiter des évolutions réglementaires du DPC ;
- de préparer l'élaboration des futures orientations nationales applicables aux PS du SSA ;

- de traiter des évolutions en termes de modalités de parcours de DPC ;
- d'analyser la synthèse des comptes rendus annuels d'activité des comités DPC ;
- de traiter des axes d'amélioration du fonctionnement du réseau des comités DPC ;
- de préparer les décisions à porter au niveau du CODIR DPC.

Le COPIL se réunit au minimum une fois par an et autant que de besoin sur proposition du DEFSSA ou du référent national du DPC. Le secrétariat du COPIL DPC est assuré par le département DPC de l'école du Val-de-Grâce (EVDG).

### **1.2. Le référent national du développement professionnel continu pour le service de santé des armées.**

Le référent national du DPC est désigné par le directeur central du SSA, sur proposition du DEFSSA. Ses missions sont les suivantes :

- proposer pour désignation par la DCSSA les personnels représentant le SSA dans les instances de l'ANDPC ;
- promouvoir le DPC dans le SSA ;
- assurer la veille réglementaire dans le domaine du DPC ;
- accompagner l'élaboration d'actions de DPC au sein du SSA pour faciliter leur validation par le conseil scientifique du DPC du SSA ;
- diffuser toutes les recommandations utiles pour la définition des axes prioritaires par établissement en lien avec le modèle SSA 2020 et avec les orientations nationales, ceci en collaboration avec l'EVDG ;
- diffuser les règles d'utilisation du passeport dématérialisé de formation et du document dématérialisé de traçabilité de l'ANDPC ;
- coordonner l'action du réseau des comités DPC ;
- recueillir les comptes rendus d'activité des comités DPC qui préciseront les difficultés rencontrées et les initiatives locales d'amélioration ;
- présenter au comité de pilotage du DPC une synthèse de ces comptes rendus ;
- proposer en tant que de besoin la mise à jour de la directive du DPC dans le SSA ;
- participer au pilotage du DPC en fournissant au COPIL DPC les indicateurs de pilotage.

### **1.3. L'école du Val-de-Grâce.**

Le directeur de l'EVDG est également directeur de l'enseignement et de la formation du SSA (DEFSSA).

L'EVDG est l'unique organisme de DPC (ODPC) du SSA enregistré auprès de l'ANDPC. En tant qu'ODPC, elle valide par le biais de son conseil scientifique du DPC les actions de DPC proposées par les concepteurs de programmes DPC du SSA. L'EVDG inscrit également les programmes labellisés sur le site de l'ANDPC.

Le conseil scientifique du DPC de l'EVDG, présidé par le DEFSSA, comprend :

- le référent national DPC du SSA ;

- les chefs des départements pédagogiques de l'EVDG ;
- les adjoints du chef de département du DPC ;
- le titulaire de la chaire de médecine appliquée aux armées ;
- le titulaire de la chaire de chirurgie appliquée aux armées ;
- le titulaire de la chaire de sciences pharmaceutiques appliquées aux armées et risque chimique ;
- le référent de la médecine des forces ;
- le conseiller pédagogique national des paramédicaux ;
- des membres invités selon l'ordre du jour.

Les missions du conseil scientifique du DPC sont les suivantes :

- étudier la pertinence des actions de formations proposées au sein du SSA par les concepteurs de programmes DPC, leur cohérence avec les axes définis par le directeur central du SSA d'une part, avec les orientations nationales de DPC et les modalités de la HAS d'autre part ;
- proposer les amendements nécessaires à la mise en conformité avec les exigences de l'ANDPC et de la HAS et vérifier leur prise en compte ;
- valider ou amender le contenu pédagogique des actions de formation.

L'EVDG édite annuellement un catalogue listant l'ensemble des formations des programmes DPC du SSA, identifiées par un logo et référencées à l'ANDPC, disponibles aux PS du SSA.

#### **1.4. La présence du service de santé des armées dans les instances de l'agence nationale du développement professionnel continu.**

Le directeur central du SSA désigne, sur proposition du référent national du DPC, les représentants du service et leurs suppléants dans les instances nationales du DPC, selon la répartition suivante :

- haut conseil du DPC (HCDPC) : un représentant du SSA ;
- commission scientifique indépendante (CSI) des médecins :
  - un médecin des armées spécialiste à la sous-section des médecins spécialistes autres que les spécialistes de médecine générale ;
  - un médecin des armées spécialisé en médecine générale ;
- CSI des pharmaciens : un pharmacien des armées ;
- CSI des chirurgiens-dentistes : un chirurgien-dentiste des armées ;
- CSI des professions paramédicales : un professionnel paramédical des armées ;
- CSI interprofessionnelle : les présidents de CSI monoprofessionnelle désignent conjointement, parmi les membres de CSI appartenant au SSA, un représentant et un suppléant de deux professions différentes. Ceux-ci évaluent les acts pluri professionnelles au sein de la CSI interprofessionnelle.

Ces désignations respectent les recommandations du comité d'éthique en termes de déclaration de liens d'intérêts et d'incompatibilité de fonction.

### **1.5. Les comités développement professionnel continu d'organisme du service de santé des armées.**

La mise en œuvre et le fonctionnement du DPC s'appuient sur un réseau de comités DPC présents dans les organismes du SSA (hôpitaux d'instruction des armées, centres médicaux des armées, écoles, etc.). Chacun des chefs d'organisme du SSA est responsable de la mise en œuvre du processus DPC dans son organisme. Il désigne un référent DPC pour sa structure et s'appuie sur un comité DPC.

Chaque comité DPC, présidé par le chef d'organisme, est composé :

- du référent DPC pour l'organisme (RDPCO) ;
- de correspondants DPC de l'organisme, pour chaque catégorie professionnelle de santé : médecins, pharmaciens, chirurgiens-dentistes, paramédicaux et péri-médicaux ; ces correspondants sont désignés par le chef d'organisme sur proposition du RDPCO ;
- s'il s'agit d'un hôpital d'instruction des armées (HIA) :
  - du chef de la cellule qualité ;
  - d'un représentant de la coordination des soins ;
  - du directeur médical ou de son représentant ;
  - d'un représentant du comité pédagogique ;
  - et de toute autre personne désignée par le chef d'organisme.

Le comité DPC d'organisme est chargé :

- de promouvoir le DPC ;
- de diffuser les informations utiles aux PS, de les accompagner dans l'élaboration de leur parcours DPC et d'entretenir une dynamique d'amélioration des pratiques professionnelles ;
- de relayer les informations issues de l'EVDG et du référent national du DPC ;
- de définir les axes prioritaires de DPC spécifiques à l'organisme en lien avec le projet d'établissement, en collaboration avec le référent national du DPC ;
- d'organiser, en collaboration avec la cellule qualité, des actions de gestion des risques, d'évaluation et d'amélioration des pratiques professionnelles ;
- d'organiser des démarches d'accréditation individuelles ou collectives ;
- d'élaborer des parcours DPC pour chaque catégorie de profession de santé ;
- de suivre l'état d'avancement des parcours DPC via le passeport dématérialisé de formation du SSA ;
- de vérifier la traçabilité de toutes les actions DPC réalisées dans l'organisme ;
- de vérifier la conformité du plan des formations DPC de l'année N+1 avant validation par l'établissement ;

- de rédiger un compte-rendu des activités DPC de leur organisme, adressé au référent national du DPC, en décrivant les difficultés rencontrées et les initiatives locales d'amélioration.

Ce comité DPC se réunit une fois par semestre sur convocation du chef d'organisme. Ses travaux sont suivis et pilotés par le RDPCO qui s'appuie sur les correspondants DPC de chaque catégorie de profession de santé.

Le RDPCO est le correspondant du référent national du DPC. Il est chargé :

- de conseiller les PS dans l'élaboration de leur parcours DPC, de les accompagner dans leurs démarches d'accréditation individuelles ou collectives et d'entretenir une dynamique d'amélioration des pratiques professionnelles ;
- de mettre en œuvre les actions décidées par le comité DPC.

Les comités DPC de l'ensemble des organismes du SSA constituent le réseau des comités DPC du SSA, en relation permanente avec le référent national du DPC.

## 2. LES MODALITÉS DU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU DANS LE SERVICE DE SANTÉ DES ARMÉES.

Les PS du SSA, civils et militaires, sont soumis, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, aux modalités du dispositif national du DPC.

### 2.1. Les principes d'élaboration d'un parcours développement professionnel continu.

Le parcours DPC est construit à partir d'actions « cœur de métier » dont le contenu scientifique :

- répond aux méthodes et modalités de l'HAS, disponibles sur son site internet ([www.has-sante.fr](http://www.has-sante.fr)) ;
- est validé par l'ANDPC ;
- et s'inscrit dans une orientation nationale.

Le PS est le principal acteur de son DPC. En amont de l'entretien annuel de formation, il élabore son parcours DPC sur une période fixe de trois ans avec l'aide du RDPO de son établissement qui l'informe sur les multiples modalités proposées ainsi que sur les actions et formations DPC disponibles. Des informations concrètes et précises sont également disponibles sur le site intranet de l'EVDG ainsi que sur le site internet de l'ANDPC ([www.agencedpc.fr](http://www.agencedpc.fr)).

Afin de constituer son parcours DPC, le PS doit effectuer deux types d'actions :

- des formations « cognitives » ou pédagogiques visant l'acquisition et l'approfondissement des connaissances et des compétences : formation présentielle, analyse d'articles, formation à distance, formation diplômante ou certifiante validée par les CSI, etc. ;
- des analyses des pratiques professionnelles, le plus souvent effectuées en équipe au sein de l'établissement : gestion des risques, actions d'évaluation et d'amélioration des pratiques professionnelles (revue de morbidité mortalité, comité de retour d'expérience, etc.), revue de dossiers, suivi d'indicateurs, analyse de parcours des soins, etc.

Certaines actions d'enseignement, de recherche ou de formation par simulation peuvent être intégrées dans le parcours DPC.

Des dispositifs spécifiques sont indiqués dans certains cas tels que l'accréditation pour les médecins exerçant une spécialité à risque dont la liste est précisée dans l'annexe III.

En pratique, pour satisfaire à son obligation triennale de DPC, le PS, militaire ou civil, a plusieurs possibilités :

- soit de suivre, pour le PS civil, le parcours DPC recommandé par son conseil national professionnel (CNP) correspondant à sa profession ou sa spécialité ; chaque CNP définissant pour chaque profession les orientations prioritaires de formation ;
- soit de s'engager dans une démarche d'accréditation individuelle ou collective, en particulier les médecins exerçant une spécialité à risque (annexe III.) ;
- soit de s'engager dans un parcours DPC comportant des actions « cognitives » de formation et des actions d'analyse des pratiques, tel que décrit plus haut. La démarche doit comporter au moins deux de ces trois types d'action. Parmi les deux retenues, au moins une action doit répondre aux orientations prioritaires. Ainsi, trois types de parcours sont possibles :
  - une action de formation associée à une action d'amélioration des pratiques ;
  - une action de qualité/gestion des risques associée à une action de formation ;
  - une action d'amélioration des pratiques associée à une action de qualité/gestion des risques.

## **2.2. Les orientations nationales du développement professionnel continu.**

Les actions de formations DPC doivent s'inscrire dans le cadre des orientations nationales qui sont définies et décrites par arrêté purianuel. L'arrêté du 8 décembre 2015 (A) fixe les nouvelles orientations nationales du DPC pour les années 2016 à 2018.

La liste des orientations nationales du DPC comprend :

1. les orientations s'inscrivant dans la politique de santé, proposées à tous les professionnels de santé, militaires ou civils ;
2. les orientations propres à chaque profession de santé ou spécialité, sur la base des propositions des CNP ou, en leur absence, des représentants de la profession ou de la spécialité ;
3. les orientations nationales applicables au SSA, proposées aux PS du SSA, militaires ou civils, ainsi qu'aux réservistes.

Toute action DPC validée fait l'objet d'une attestation remise au PS par l'ODPC dont relève l'action DPC. Ainsi, l'EVDG, en tant qu'ODPC, remet une attestation à tout professionnel de santé qui a validé des actions de DPC dans le cadre des programmes qu'elle met en œuvre.

## **2.3. La traçabilité du développement professionnel continu.**

De façon générale, le dispositif national prévoit que le PS doit rendre compte de l'état d'avancée de son parcours DPC au conseil de l'Ordre dont il relève ; cette disposition concerne les ps civils. Le PS du SSA, militaire ou civil, doit également justifier de son engagement dans une démarche DPC, mais suivant des modalités spécifiques au SSA. Pour ce faire, l'EVDG a mis en place le passeport dématérialisé de formation du SSA qui inclut pour les PS le dispositif du DPC.

Le PS du SSA ouvre un compte personnel individuel dans le passeport dématérialisé de formation, accessible par le portail intradef (<http://portail.intradef.gouv.fr>), dans lequel il reporte, exhaustivement et tout au long de son activité professionnelle, toutes les actions de formation, DPC et hors-DPC, justifiées par des documents preuves, depuis sa formation initiale : actions DPC, actions de formation continue, actions de formations d'adaptation à l'emploi, diplômes, publications et communications, etc. Les actions DPC réalisées et justifiées

seront référencées par le PS avec les documents preuves, tels que l'attestation remise à l'intéressé après chaque action validée. Ce passeport dématérialisé de formation fournit également au PS la possibilité d'éditer la synthèse de ses actions de formation.

Le passeport dématérialisé de formation est à même de produire des informations sur l'état d'avancement des parcours DPC des PS du SSA, utiles pour déterminer les indicateurs de pilotage du DPC sur l'ensemble du service.

Chaque PS du SSA ouvre également un compte personnel sur le site dématérialisé de l'ANDPC ([www.agencedpc.fr](http://www.agencedpc.fr)) qui lui met à disposition un document de traçabilité. Ce document de traçabilité sera en lien avec le passeport dématérialisé de formation du SSA. Ainsi, dans un dossier personnel unique, le PS conserve, tout au long de son activité professionnelle, les éléments attestant de son engagement dans une démarche de DPC. Le document de traçabilité de l'ANDPC fournit également des synthèses annuelles et triennales des actions DPC effectuées par le PS.

## **2.4. L'entretien annuel de formation.**

### **2.4.1. Préparation de l'entretien.**

L'entretien annuel de formation porte sur l'ensemble des formations, DPC et hors-DPC, et constitue un moment capital de dialogue entre le PS et son supérieur hiérarchique direct, au cours duquel sont effectués le bilan des actions de formation validées et la programmation des formations futures. Ces entretiens font l'objet d'un compte rendu d'entretien individuel de formation (CREIF) pour les PS militaires ou d'un volet « formation » intégré au compte rendu d'entretien professionnel (CREP) pour les PS civils.

Cet entretien, annoncé règlementairement huit jours avant au PS, doit être préparé bien en amont :

- avec l'aide du RDPCO, auprès duquel le PS s'assure de la cohérence des actions de formations choisies avec la thématique de son parcours DPC ;
- avec son supérieur hiérarchique direct sur la base d'une analyse des compétences du PS, au regard du niveau des compétences requis par son poste.

Pour faire son choix, le PS a la possibilité de trouver des informations utiles dans le catalogue des formations du SSA édité par l'EVDG et accessible sur le site internet de l'EVDG ou dans la rubrique « RH » de l'onglet « DCSSA » du portail d'intrasan. Des renseignements sont également disponibles sur le site internet de l'ANDPC .

L'entretien annuel de formation, est un moment privilégié pour établir un bilan des actions de formation DPC effectuées et à réaliser afin de valider le parcours DPC dans le cadre de l'obligation triennale. Le PS remet à son supérieur hiérarchique direct :

1. la synthèse des actions, éditée à partir du passeport dématérialisé de formation et du document dématérialisé de traçabilité de l'ANDPC ;
2. les attestations justifiant les actions DPC réalisées. Le supérieur hiérarchique direct, au vu des documents preuves et des attestations, valide les actions DPC, les parcours DPC (2 actions sur 3 ans) ainsi que les formations hors-DPC dans le passeport dématérialisé de formation. Avant de valider un parcours DPC, le supérieur hiérarchique direct peut recueillir l'avis du RDPCO jugeant de la cohérence des actions DPC réalisées avec le parcours DPC.

L'entretien se poursuit par l'identification des actions DPC restant éventuellement à mener avant la fin de la période fixe de trois ans et devant être réalisées au cours de l'année N +1, en tenant compte des compétences à acquérir au regard de son poste, de son projet professionnel, des recommandations du RDPCO et des besoins de l'organisme.

À l'issue des entretiens annuels de formation, les besoins en formations DPC sont colligés et intégrés au plan de formation de l'année N +1 de l'organisme. Le comité DPC, et la cellule qualité de l'organisme s'il s'agit d'un HIA, vérifient la conformité des demandes de formations DPC par rapport aux besoins avant validation et priorisation par l'organisme. Les frais liés aux actions de DPC effectuées par les PS du SSA sont pris en charge par le ministère des armées.

#### *2.4.2. L'entretien annuel de formation de l'année N +1.*

Il est également préparé en amont avec le RDPCO afin de poursuivre le parcours DPC.

Lors de cet entretien, le PS rend compte des actions réalisées et, le cas échéant, des actions qui n'ont pu être effectuées. Les actions DPC sont également évaluées sur la base de l'analyse de leur impact sur l'amélioration des compétences et des pratiques à la fois par le PS sur son exercice et par le supérieur hiérarchique sur la satisfaction des objectifs fixés.

De façon comparable à l'année précédente, l'entretien effectue le bilan des actions réalisées et identifie les actions de formation à effectuer au cours de l'année N +2.

### 3. PUBLICATION.

La présente directive sera publiée au *Bulletin officiel des armées*.

Pour la ministre des armées et par délégation :

*Le médecin général,  
sous-directeur « ressources humaines »,*

Serge CUEFF.

## ANNEXE I.

### LES TEXTES DE RÉFÉRENCE DU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU.

Code de la santé publique, articles L4021-1 à L4021-8.

Décret n° 2006-909 du 21 juillet 2006 (A) relatif à l'accréditation de la qualité de la pratique professionnelle des médecins et des équipes médicales exerçant en établissement de santé.

Décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État.

Décret n° 2008-429 du 2 mai 2008 relatif aux écoles et à la formation du service de santé des armées.

Arrêté du 8 décembre 2015 (B) fixant la liste des orientations nationales de développement professionnel continu des professionnels de santé pour les années 2016 à 2018.

Arrêté du 28 juillet 2016 (C) portant approbation de la la modification de la convention constitutive du groupement d'intérêt public « Agence nationale du développement professionnel continu ».

Arrêté du 14 septembre 2016 (D) relatif aux critères d'enregistrement des organismes ou structures qui souhaitent présenter des actions de développement professionnel continu auprès de l'Agence nationale du développement professionnel continu et à la composition du dossier de présentation des actions.

Instruction n° 4000/DEF/DCSSA/RH/ENS/3 du 7 février 2002 relative à la formation continue du personnel du service de santé des armées.

Circulaire n° 511502/DEF/DCSSA/RH/PF2R du 2 juin 2014 relative au schéma directeur de la formation professionnelle continue et d'adaptation à l'emploi du service de santé des armées 2015-2020.

Note n° 2630/EVDG/DDPC du 12 septembre 2016 (1) portant organisation du développement professionnel continu des professionnels de santé.

Note n° 24/EVDG/DDPC du 19 décembre 2016 (1) portant création du conseil scientifique du développement professionnel continu de l'école du Val-de-Grâce.

Note n° 503763/DEF/DCSSA/RH/PF2R du 3 mars 2017 (1) portant désignation du référent développement professionnel continu du service de santé des armées.

---

(A) n.i. BO ; JO n° 169 du 23 juillet 2006, p. 11029, texte n° 8.

(B) n.i. BO ; JO n° 292 du 17 décembre 2015, p. 23250, texte n° 41.

(C) n.i. BO ; JO n° 179 du 3 août 2016, texte n° 21.

(D) n.i. BO ; JO n° 220 du 21 septembre 2016, texte n° 20.

(1) n.i. BO.

ANNEXE II.  
**LES PROFESSIONS DE SANTÉ DÉFINIES PAR LE CODE DE LA SANTÉ PUBLIQUE SOUMISES  
À L'OBLIGATION DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU.**

Références :

- articles L4021-1 à L4021-8 du code de la santé publique ;

Les professions médicales :

- médecins ;
- chirurgien-dentiste ou odontologiste ;
- sages-femmes.

Les professions de la pharmacie et de la physique médicale:

- pharmaciens ;
- préparateurs en pharmacie et préparateurs en pharmacie hospitalière ;
- physiciens médicaux.

Les professions d'auxiliaires médicaux, aides-soignants, auxiliaires de puériculture :

- infirmiers ;
- masseurs-kinésithérapeutes ;
- pédicures-podologues ;
- ergothérapeutes et psychomotriciens ;
- orthophonistes et orthoptistes ;
- manipulateurs d'électroradiologie médicale ;
- techniciens de laboratoire médical ;
- audioprothésistes ;
- opticiens-lunetiers ;
- prothésistes et orthésistes pour l'appareillage des personnes handicapées ;
- diététiciens ;
- aides-soignants ;
- auxiliaires de puériculture ;
- assistants dentaires.

ANNEXE III.  
**LISTE DES PROFESSIONS EXERÇANT UNE SPÉCIALITÉ À RISQUES SOUMISES À  
ACCREDITATION.**

« Art. D4135-2. – Peuvent demander à être accrédités les médecins ou équipes médicales exerçant en établissements de santé ayant une activité d'obstétrique, d'échographie obstétricale, de réanimation, de soins intensifs ou exerçant l'une des spécialités suivantes :

1. chirurgie générale ;
2. neurochirurgie ;
3. chirurgie urologique ;
4. chirurgie orthopédique et traumatologie ;
5. chirurgie infantile ;
6. chirurgie de la face et du cou ;
7. chirurgie maxillo-faciale et stomatologie, ou chirurgie maxillo-faciale ;
8. chirurgie plastique reconstructrice ;
9. chirurgie thoracique et cardio-vasculaire ;
10. chirurgie vasculaire ;
11. chirurgie viscérale et digestive ;
12. gynécologie-obstétrique, ou gynécologie médicale et gynécologie-obstétrique ;
13. anesthésie-réanimation ;
14. réanimation médicale ;
15. stomatologie ;
16. oto-rhino-laryngologie ;
17. ophtalmologie ;
18. cardiologie ;
19. radiologie ;
20. gastro-entérologie ;
21. pneumologie. ».

« Pour les spécialités mentionnées aux 15 à 21, seuls les médecins exerçant une activité chirurgicale ou interventionnelle peuvent demander à être accrédités.

Les médecins d'une même spécialité constituant une équipe médicale peuvent conjointement présenter une demande d'accréditation. Dans ce cas, l'accréditation est délivrée à chacun des médecins composant l'équipe médicale ».

ANNEXE IV.  
**LISTE DES ABRÉVIATIONS.**

ANDPC :	agence nationale du développement professionnel continu.
CMA :	centre médical des armées.
CNP :	conseil national professionnel.
CODIR DPC :	comité directeur du développement professionnel continu.
COPIIL DPC :	comité de pilotage du développement professionnel continu.
CREIF :	compte rendu de l'entretien individuel de formation.
CREP :	compte rendu d'entretien professionnel.
CSI :	commission scientifique indépendante.
DCSSA :	direction centrale du service de santé des armées.
DEFSSA :	directeur de l'enseignement et de la formation du service de santé des armées.
DPC :	développement professionnel continu.
EVDG :	école du Val-de-Grâce.
HAS :	haute autorité de santé.
HCDPC :	haut conseil du développement professionnel continu.
HIA :	haute autorité de santé.
ODPC :	organisme de développement professionnel continu.
OGDPC :	organisme gestionnaire du développement professionnel continu.
PS :	professionnel de santé.
RDPCO :	réfèrent DPC pour l'organisme.
SSA :	service de santé des armées.