

# Autogestion du développement professionnel continu

## *révolution ou évolution... tranquille!*

**L**E CONCEPT D'AUTOGESTION du développement professionnel continu a bouleversé le paysage de la formation médicale. Pourquoi cette évolution était-elle nécessaire? Qu'en retireront les médecins? Comment en sommes-nous venus là?

Depuis l'an 2000, le *Code des professions du Québec* permet aux 45 ordres professionnels de réglementer le développement continu de leurs membres et de déterminer les activités de formation continue que ces derniers doivent suivre. Le Collège des médecins ne peut alors se permettre de faire bande à part, malgré l'article 44 du *Code de déontologie des médecins* qui stipule que « le médecin doit exercer sa profession selon les normes actuelles les plus élevées possibles. À cette fin, il doit notamment développer, parfaire et tenir à jour ses connaissances et ses habiletés ». Une approche fondée strictement sur l'obligation déontologique risque de paraître, à court ou à moyen terme, peu valable en comparaison des approches plus normatives ou coercitives appliquées par d'autres ordres professionnels, notamment ceux du secteur de la santé. Devant cette situation, le Collège des médecins a retenu l'approche qui nous semble la plus pragmatique, soit l'obligation d'adhérer à un plan d'autogestion de développement professionnel continu plutôt qu'à une formation continue obligatoire où le cumul des crédits serait la seule norme, ou qu'un examen formel de recertification à une fréquence donnée (Ex. : tous les cinq ans). À l'heure actuelle, il n'existe aucune preuve dans la littérature d'une corrélation entre le nombre de crédits accumulés par la participation à des activités de formation continue et la qualité de la pratique d'un professionnel. Toutefois, l'absence complète de forma-



Photo : Emmanuèle Garnier

tion continue est en relation étroite avec le risque de diminution des compétences pour un professionnel. Par ailleurs, tous les organismes agréés en formation du Québec, membres du Conseil québécois de développement professionnel continu des médecins, ont exprimé leur accord explicite et officiel à l'approche retenue par le Collège des médecins du Québec en la matière.

Parallèlement aux besoins de la société de s'assurer de la compétence de ses professionnels, la mentalité en matière de développement professionnel continu évolue aussi en incluant des compétences dites « transversales » pour répondre aux attentes de la population et des professionnels eux-mêmes en matière de formation continue. Ainsi, en plus d'avoir l'expertise médicale, le médecin doit être en mesure de communiquer, autant avec ses patients qu'avec d'autres professionnels de la santé. Il doit aussi être capable de collaborer avec des collègues, parfois d'autres disciplines, pour offrir à ses patients les soins qu'exige leur état. Il doit également gérer efficacement les ressources disponibles afin d'offrir les meilleurs services et les meilleurs soins à ses patients. Il doit porter un jugement critique sur toutes les publications et les nouveautés en matière de santé qui pullulent dans notre monde actuel. Il doit, de plus, profiter de sa situation privilégiée pour promouvoir la prévention par l'adoption de saines habitudes de vie et d'une meilleure alimentation et par d'autres mesures, telles que les vaccins, de manière à garantir une approche professionnelle en concordance avec les exigences de son Code de déontologie et une approche éthique de sa profession. Les six compétences transversales présentées brièvement ci-dessus font partie intégrante

du tableau professionnel global d'un médecin en 2007.

Étant donné le caractère de nouveauté associé à l'obligation d'adhérer à un plan d'autogestion de développement professionnel continu, la Direction de la formation professionnelle de la FMOQ a cru bon de fournir à ses membres un modèle, le PADPC-FMOQ (plan d'autogestion de développement professionnel continu de la FMOQ), fidèle à l'approche méthodique utilisée depuis toujours par la Fédération en matière de formation.

Désireuse d'offrir du soutien à ses membres, la Fédération a aussi conçu un guide d'utilisation du PADPC et même un atelier de trois heures permettant aux médecins de se l'approprier. Le plan du Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada et celui du Collège des médecins de famille du Canada sont également reconnus par le Collège des médecins du Québec comme des plans admissibles, sans oublier le plan également approuvé par le Collège des médecins, plan qu'il a lui-même conçu et qu'il met à la disposition de tous les médecins du Québec. Si vous optez pour le PADPC-FMOQ, vous bénéficierez du soutien de vos responsables locaux et régionaux de formation, vous y verrez intégré votre relevé de crédits des activités de formation tenues sous l'égide de la FMOQ. L'ajout d'un formulaire d'évaluation supplémentaire, conçu à l'usage exclusif des participants, vous permettra d'enrichir votre démarche réflexive en lien avec l'effet de cette activité de formation sur votre pratique.

Bref, le PADPC-FMOQ vous invite à élargir vos champs de compétences à des secteurs dépassant les strictes connaissances médicales et scientifiques et à le faire de façon réfléchie en lien avec votre pratique et en conformité avec le contexte social québécois, canadien et international qui évolue nettement dans cette direction. Il est fort probable que le recours à un plan d'autogestion de développement professionnel continu vous procurera une satisfaction personnelle et professionnelle si vous en surmontez le caractère « obligatoire » initial.

### **Évolution de la formation continue au Québec**

Comment s'inscrit l'autogestion du développement professionnel dans la transformation de la formation continue ? Au cours de la dernière décennie au Québec, la formation continue a évolué vers un modèle plus global qui a intégré, dans un premier temps, la formation professionnelle conformément à l'influence du reste du Canada et des autres pays prônant la formation médicale continue. Un concept de développement profession-

nel continu a, par la suite, vu le jour. Cette approche traduit une vision élargie du rôle de la formation continue et reflète beaucoup mieux la réalité d'apprenant permanent (*lifelong learner*) que vivent les médecins québécois en pratique. Fini le temps où les efforts de formation se limitaient à l'acquisition de nouvelles connaissances scientifiques. Dorénavant, le profil de compétences professionnelles des médecins comporte d'autres éléments complémentaires à une expertise scientifique centrale appelée à demeurer le noyau dur de la profession médicale. En ce sens, le modèle CanMEDs du Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada nous semble l'approche à privilégier.

Strictement offerte par les universités et quelques hôpitaux universitaires dans les années 1960, la formation continue est progressivement passée aux mains de médecins omnipraticiens, qui étaient désireux de prendre en charge leur propre formation continue. En 1963, lors de la fondation de la FMOQ, quelques médecins membres du premier Comité de formation de la Fédération ont fait œuvre de pionniers en la matière. Par la suite, durant les années 1980, un réseau provincial de responsables régionaux de formation a vu le jour, réseau qui s'est enrichi pour devenir pan-provincial dans les années 1990. Ensuite, des réseaux régionaux se sont peu à peu mis en place pour compléter le réseau provincial qui compte actuellement entre 250 et 300 responsables de formation dans toute la province. Nous en sommes donc à un point où le transfert vers les médecins pourra s'actualiser, aboutissement final de la démarche entreprise il y a maintenant 44 ans. Rassurons toutefois ces derniers qui, pour la plupart, ont déjà une gestion personnalisée de leur formation continue.

L'obligation d'adhérer à un plan d'autogestion de développement professionnel continu ne fera finalement qu'officialiser une approche déjà adoptée par quelque 92 % de nos membres (selon les statistiques de fréquentation des activités de formation de la FMOQ). Ainsi, à l'image de M. Jourdain qui faisait de la prose sans le savoir, l'omnipraticien du Québec élabore déjà un plan d'autogestion de développement professionnel continu, mais de façon intuitive et un peu aléatoire. Je vous souhaite donc de profiter pleinement de cette approche évolutive, globale et personnalisée. Vos patients et vous-même en serez les bénéficiaires. ☺

***D<sup>r</sup> Pierre Raïche***

**Directeur de la formation professionnelle  
FMOQ**