

**UNIVERSITE DE NANTES  
FACULTE DE PHARMACIE**

---

ANNEE 2008

N°1

**THESE**  
pour le  
**DIPLÔME D'ETAT  
DE DOCTEUR EN PHARMACIE**

par

**Lucie LESOUEF**

---

Présentée et soutenue publiquement le 18 janvier 2008

**FORMATION PHARMACEUTIQUE CONTINUE  
DES PHARMACIENS D'OFFICINE**

Président du jury : M. Alain PINEAU, Professeur de Toxicologie  
Membres du jury : M. Jean-François ROBERT, Professeur associé  
M. Emmanuel FOUCAUD, Pharmacien titulaire

# TABLE DES MATIERES

<b>TABLE DES MATIERES</b> .....	<b>2</b>
<b>ABREVIATIONS ET SIGLES UTILISES</b> .....	<b>5</b>
<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>7</b>
<b><u>PREMIERE PARTIE</u> : LE CADRE DE LA FORMATION PHARMACEUTIQUE CONTINUE A L'OFFICINE</b> .....	<b>8</b>
<b>I- DISPOSITIONS RELEVANT DU CODE DE LA SANTE PUBLIQUE</b> .....	<b>9</b>
<b>A- Genèse : Le Haut Comité à la Formation pharmaceutique continue</b> .....	<b>9</b>
1. Création du Haut Comité .....	9
2. Composition et fonctionnement.....	10
3. Mission : l'agrément des formations .....	10
a) <i>Critères d'agrément</i> .....	11
b) <i>Attribution de l'agrément</i> .....	11
4. Autres actions menées par le HCFPC.....	13
a) <i>Le livret de formation pharmaceutique continue</i> .....	13
b) <i>Le répertoire de la formation pharmaceutique continue</i> .....	13
5. Devenir du HCFPC.....	14
<b>B- L'obligation déontologique</b> .....	<b>14</b>
<b>C- L'obligation légale</b> .....	<b>15</b>
1. Lois et décret instaurant l'obligation de formation pharmaceutique continue .....	15
a) <i>Première étape : la formation médicale continue obligatoire</i> .....	15
b) <i>La loi « droits des malades et qualité du système de santé »</i> .....	15
c) <i>La loi relative à la politique de santé publique</i> .....	16
d) <i>Le décret d'application</i> .....	16
2. Les objectifs de la formation pharmaceutique continue .....	16
3. Les instances.....	17
a) <i>Le Conseil national de la formation pharmaceutique continue</i> .....	17
b) <i>Organisation en sections</i> .....	19
c) <i>Les Conseils régionaux et interrégionaux de la formation pharmaceutique continue</i> .....	21
d) <i>Présence de l'Ordre dans le dispositif</i> .....	22
4. Les organismes de formation.....	22
a) <i>Agrément des organismes</i> .....	22
b) <i>Bilan d'activités</i> .....	23
5. La validation du respect de formation .....	23
a) <i>Procédure</i> .....	23
b) <i>Application dans le temps</i> .....	24
6. Les questions en suspens .....	25
a) <i>Champ de l'obligation de formation</i> .....	25
b) <i>Règles de validation</i> .....	26
c) <i>Les sanctions</i> .....	28
d) <i>Les préparateurs non concernés par le décret</i> .....	28
7. Une mise en place difficile .....	28
a) <i>Quatre ans avant la parution du décret</i> .....	28
b) <i>Une formation obligatoire toujours pas mise en place</i> .....	28
<b>II- DISPOSITIONS RELEVANT DE LA CONVENTION PHARMACEUTIQUE</b> .....	<b>31</b>
<b>A- La convention pharmaceutique</b> .....	<b>31</b>

<b>B- La formation conventionnelle.....</b>	<b>32</b>
1. Définition et objectifs .....	33
2. Fonctionnement et financement du dispositif.....	33
3. Place au sein de la formation pharmaceutique obligatoire .....	34
4. Une formation conventionnelle toujours pas mise en place .....	34
 III- DISPOSITIONS RELEVANT DU CODE DU TRAVAIL .....	 35
<b>A- Introduction sur la formation professionnelle continue .....</b>	<b>35</b>
1. Définition.....	35
2. Acteurs.....	35
3. Objectifs .....	35
4. Publics de la formation.....	36
<b>B- Modalités d'accès à la formation des pharmaciens .....</b>	<b>37</b>
1. Les pharmaciens adjoints.....	37
a) <i>Le plan de formation</i> .....	38
b) <i>Le droit individuel à la formation (DIF)</i> .....	41
c) <i>Les outils d'aide à la gestion des départs en formation</i> .....	44
2. Les pharmaciens titulaires .....	45
<b>C- Le financement de la formation continue.....</b>	<b>46</b>
1. L'obligation de financement de la formation professionnelle continue par l'employeur ..	46
a) <i>Les contributions destinées à la formation des salariés</i> .....	46
b) <i>La contribution destinée à la formation des non-salariés</i> .....	47
2. Les fonds d'assurance formation .....	48
a) <i>L'OPCA-PL</i> .....	48
b) <i>Le FIF-PL</i> .....	50
3. Les autres instances paritaires .....	51
a) <i>La Commission paritaire nationale pour l'Emploi et la Formation professionnelle de la pharmacie d'officine</i> .....	51
b) <i>L'Observatoire des métiers des professions libérales</i> .....	52
4. La prise en charge d'une formation .....	53
a) <i>Pour un pharmacien adjoint</i> .....	53
b) <i>Pour un pharmacien titulaire</i> .....	58
 <b><u>DEUXIEME PARTIE : LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION PHARMACEUTIQUE</u></b>	
<b><u>CONTINUE A L'OFFICINE</u>.....</b>	<b>61</b>
 I- L'OFFRE DE FORMATION ACTUELLE .....	 62
<b>A- Les organismes .....</b>	<b>62</b>
1. L'UTIP FPC .....	62
a) <i>Présentation</i> .....	62
b) <i>Organisation</i> .....	62
c) <i>Financement</i> .....	63
d) <i>Formations proposées</i> .....	63
2. Les EPU.....	64
3. Les universités .....	65
4. Les grossistes-répartiteurs .....	66
a) <i>L'OCP</i> .....	66
b) <i>La CERP Rouen</i> .....	68
c) <i>Alliance Healthcare</i> .....	69
5. Les groupements de pharmaciens .....	69
6. Les organismes de formation privés .....	70
7. L'Union nationale des Organismes de formation des Professions de santé.....	71
<b>B- Les thèmes de formation .....</b>	<b>72</b>
1. Différentes catégories de thèmes de formation.....	72
2. Répartition du type d'offre selon les opérateurs .....	73
3. Représentation des thèmes dans l'offre de formation .....	74
<b>C- Les modalités : les formations présentiels .....</b>	<b>75</b>

1. Les formations courtes en soirée .....	75
2. Les formations courtes lors de salons et de congrès professionnels .....	76
3. Les formations en journée : les stages de formation .....	76
4. Les formations longues diplômantes : les DU .....	77
<b>II- LA FORMATION DES PHARMACIENS .....</b>	<b>78</b>
<b>A- La consommation de formation .....</b>	<b>78</b>
1. Nombre de sessions .....	78
2. Durée de formation .....	79
<b>B- Des contraintes spécifiques .....</b>	<b>79</b>
<b>C- Les modalités de formation .....</b>	<b>80</b>
1. La presse professionnelle .....	80
<i>a) Le Moniteur des pharmacies et des laboratoires .....</i>	<i>81</i>
<i>b) Les Actualités pharmaceutiques .....</i>	<i>81</i>
<i>c) Impact Pharmacien .....</i>	<i>81</i>
<i>d) Prescrire .....</i>	<i>82</i>
2. La « formation » dispensée par les laboratoires pharmaceutiques .....	83
3. Différencier formation et information .....	84
<i>a) Définition de la formation .....</i>	<i>84</i>
<i>b) L'information .....</i>	<i>85</i>
<b>D- Les thèmes des formations suivies .....</b>	<b>86</b>
1. Les formations suivies par les titulaires .....	86
2. Les formations suivies par les adjoints .....	87
<b>E- Les besoins et les attentes des pharmaciens .....</b>	<b>87</b>
1. Concernant les modalités de formation .....	87
2. Concernant les thèmes de formation .....	88
3. Concernant la mise en place de l'obligation de formation .....	88
<b>III- LES EVOLUTIONS ET ENJEUX FUTURS .....</b>	<b>89</b>
<b>A- L'offre de formation .....</b>	<b>89</b>
1. Une plus grande structuration des organismes .....	89
2. Des modalités de formation adaptées .....	90
<i>a) Le e-learning .....</i>	<i>90</i>
<i>b) Des formations inter-officinales .....</i>	<i>93</i>
<i>c) Une offre personnalisée et ciblée .....</i>	<i>93</i>
3. Le contenu des formations .....	94
<i>a) Des contenus pratiques et contextualisés .....</i>	<i>94</i>
<i>b) Evolution des thèmes .....</i>	<i>94</i>
<b>B- Organisation de la formation : entre formation individuelle et formation de l'officine .....</b>	<b>96</b>
1. Le pharmacien titulaire .....	96
2. Le pharmacien adjoint .....	96
<i>a) Le plan de formation .....</i>	<i>97</i>
<i>b) Le DIF .....</i>	<i>98</i>
<i>c) Le problème des remplaçants et des intermittents .....</i>	<i>98</i>
<b>C- Le financement de la formation continue .....</b>	<b>99</b>
<b>D- Vers le Développement professionnel continu .....</b>	<b>100</b>
1. Définition .....	100
2. Processus de DPC .....	100
3. Mise en œuvre du DPC .....	101
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>102</b>
<b>TABLE DES ILLUSTRATIONS .....</b>	<b>103</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>104</b>

<b>ABREVIATIONS ET SIGLES UTILISES</b>
--

AFGSU	: Attestation de Formation aux gestes et soins d'Urgence
APEPPU	: Association pharmaceutique pour l'Education permanente post-universitaire
Art.	: Article
CDD	: Contrat à durée déterminée
CDI	: Contrat à durée indéterminée
CERP	: Coopérative d'Exploitation et de Répartition pharmaceutique
CIF	: Congé individuel de formation
CNFPC	: Conseil national de la Formation pharmaceutique continue
CPNEFP	: Commission paritaire nationale pour l'Emploi et la Formation professionnelle
CPNE	: Commission paritaire nationale de l'Emploi
CRFPC	: Conseil régional de la Formation pharmaceutique continue
Csp	: Code de la santé publique
DIF	: Droit individuel à la formation
DPC	: Développement professionnel continu
DU	: Diplôme universitaire
EFE	: Edition Formation Entreprise
EPP	: Evaluation des pratiques professionnelles
EPU	: Enseignement post-universitaire
FAF-PL	: Fonds d'Assurance Formation des Professions libérales
FIF-PL	: Fonds interprofessionnel de Formation des Professionnels libéraux
FIP	: Fédération Internationale Pharmaceutique
FMC	: Formation médicale continue
FONGECIF	: Fonds de gestion du congé individuel de formation
FPC	: Formation pharmaceutique continue
FSE	: Fonds social européen
FSPF	: Fédération des Syndicats pharmaceutiques de France
FUP	: Fonds unique de péréquation
HCFPC	: Haut Comité à la Formation pharmaceutique continue
HT	: Hors taxes
IEP	: Institut d'Etude et de Perfectionnement

IFMO	: Initiative française du Marketing officinal
JO	: Journal officiel
OCP	: Office Commercial Pharmaceutique
OPCA-PL	: Organisme paritaire collecteur agréé des Professions libérales
OPMPL	: Observatoire des Métiers des Professions libérales
UNAPL	: Union nationale des Professionnels libéraux
UNCAM	: Union nationale des Caisses d'Assurance maladie
UNOF	: Union nationale des Organismes de formation
UNPF	: Union nationale des Pharmacies de France
URSAFF	: Union pour le Recouvrement des cotisations de la Sécurité Sociale et des Allocations Familiales
USPO	: Union des Syndicats de Pharmaciens d'officine
UTIP FPC	: Union Technique Inter-pharmaceutique Formation pharmaceutique continue
UTIP	: Union Technique Intersyndicale Pharmaceutique

## INTRODUCTION

Le pharmacien d'officine acquiert sa compétence au cours de ses six années d'études. Cependant, aucun pharmacien ne peut prétendre exercer tout au long de sa carrière avec les seuls acquis de sa formation initiale. Face à l'accélération constante des progrès thérapeutiques, à la mise en œuvre de nouveaux services pharmaceutiques tels que le dossier pharmaceutique, ou encore à l'évolution de notre société et des besoins de santé publique, ce bagage ne peut constituer qu'un point de départ, et le pharmacien doit se former continuellement afin de maintenir une compétence adaptée à son exercice professionnel.

La loi du 4 mars 2002, relative au droit des malades et à la qualité du système de santé, a rendu la formation pharmaceutique continue (FPC) obligatoire pour tous les pharmaciens. Cette obligation représente naturellement un fait juridique majeur pour la profession. Comment s'insère-t-elle dans le cadre déjà existant de la formation continue et en quoi va-t-elle faire évoluer la formation des officinaux ?

Désormais, la formation continue constitue :

- une obligation légale pour tous les pharmaciens, inscrite au Code de la santé publique et au Code de déontologie ;
- un engagement pour les titulaires, par la signature de la convention pharmaceutique ;
- un droit pour tous les travailleurs, énoncé dans le Code du travail.

Nous présenterons dans une première partie ces différents dispositifs.

Dans une seconde partie, nous dresserons un état des lieux de l'offre de formation et des pratiques actuelles des pharmaciens, afin de mieux comprendre la nature des enjeux à venir.

La formation proposée par les organismes est-elle adaptée ? Comment concilier obligation et code du travail ? L'obligation de formation est-elle suffisante pour assurer la compétence ? La mise en place de l'obligation suscite de nombreuses interrogations.

## **PREMIERE PARTIE**

<p><b>LE CADRE DE LA FORMATION PHARMACEUTIQUE CONTINUE A L'OFFICINE</b></p>
---

# **I- DISPOSITIONS RELEVANT DU CODE DE LA SANTE PUBLIQUE**

La profession n'a pas attendu 2002 et les dispositions législatives pour s'organiser. Conscientes de la nécessité de se former, l'Ordre des pharmaciens et les représentants de la profession se sont associés pour encourager une formation pharmaceutique continue dans le cadre du Haut Comité à la Formation pharmaceutique continue (HCFPC). La FPC a ensuite évolué sous l'influence de lois relatives à la politique de santé publique sur la formation continue des professionnels de santé.

## ***A- Genèse : Le Haut Comité à la Formation pharmaceutique continue***

Dès le début des années quatre-vingt-dix, le Haut Comité à la Formation pharmaceutique continue évalue la qualité de l'offre de formation en agréant les formations. Il propose également un outil d'auto-évaluation pour le pharmacien d'officine sous la forme d'un livret de formation (1) (2) (3).

### **1. Création du Haut Comité**

La formation continue n'est pas une préoccupation nouvelle au sein de la profession pharmaceutique.

Dans les années cinquante, suite à l'apparition des spécialités pharmaceutiques, les pharmaciens se sont rendu compte que leur métier avait changé, et que leur formation initiale ne pouvait plus être considérée comme seule suffisante. En 1952, deux pharmaciens, H. Raffray et J. Bideau organisent des commissions dans le Calvados, pour échanger des techniques. C'est la naissance de la première structure de formation continue, l'Union Technique Intersyndicale Pharmaceutique, mieux connue sous le nom d'UTIP. A la fin des années soixante, tout un réseau d'associations se développe (4).

A cette époque, la formation relève d'initiatives spontanées de la profession, il n'y a pas de politique de formation continue, ni de dispositif organisationnel. Elle constitue, de la part des officinaux, une démarche individuelle volontaire.

En 1992, à la suite d'une enquête destinée à faire le point sur l'offre de formation, l'Ordre constate l'existence d'un nombre considérable de formations, mais sans aucune validation des programmes, les organismes de formation déterminant eux-mêmes la qualité de leur formation.

Afin de combler ce manque, le président du Conseil national de l'Ordre de l'époque, M. Jean Brudon, réunit un groupe de travail chargé d'élaborer une méthode et des objectifs de formation. C'est à l'issue de ce travail préparatoire que le Conseil national de l'Ordre, garant des valeurs morales, et les représentants de la profession, organisent un comité, appelé Haut Comité à la formation pharmaceutique continue, le 27 juin 1994.

Le HCFPC est né de la volonté de la profession de créer une structure fédératrice, capable d'organiser la formation continue pharmaceutique et d'affirmer sa qualité (5).

## **2. Composition et fonctionnement**

Il est composé de pharmaciens représentant l'ensemble des branches professionnelles pharmaceutiques : officinaux, biologistes, hospitaliers, pharmaciens de la distribution en gros et de l'industrie et des institutions professionnelles : Université, institution ordinale, Académie nationale de pharmacie, syndicats, associations professionnelles et savantes. Son président est M. Jean Parrot, également président du Conseil national de l'Ordre.

La composition du HCFPC est actualisée tous les deux ans, et en fonction des échéances électorales des organismes représentés.

L'Ordre héberge le secrétariat du HCFPC et accueille ses membres qui y tiennent leurs réunions de travail.

Le HCFPC se réunit cinq à six fois par an afin d'examiner les programmes de formation qui sont soumis à l'agrément, et discuter des évolutions réglementaires de la FPC.

Il peut consulter des collèges rassemblant l'ensemble des représentants de branches professionnelles spécifiques. Ces collèges peuvent lui proposer des évolutions des objectifs professionnels et pédagogiques.

## **3. Mission : l'agrément des formations**

Le HCFPC a pour mission d'évaluer et d'agréer des programmes de formation continue disponibles pour tous les pharmaciens, quelle que soit leur branche d'activité.

### **a) Critères d'agrément**

Les programmes pouvant obtenir l'agrément doivent être conçus principalement pour les pharmaciens afin que leur contenu et leur forme s'adaptent aux besoins scientifiques, techniques et pédagogiques.

Le Haut Comité s'est attaché à définir des objectifs professionnels (*cf* annexe 1) qui récapitulent les compétences pharmaceutiques nécessaires selon le secteur d'activité. Le Haut Comité a également établi des objectifs pédagogiques correspondant à ces objectifs professionnels. Ils représentent leur traduction en contenus transmissibles de savoir, savoir-être et savoir-faire.

Pour être agréés, les programmes de formation doivent répondre à un ou plusieurs de ces objectifs. Cela permet une standardisation de la présentation des offres de formation, une plus grande transparence et une preuve de qualité de la formation. Les pharmaciens peuvent de cette manière identifier facilement les formations les plus adaptées à leurs besoins (6).

### **b) Attribution de l'agrément**

L'organisme remplit un dossier de demande d'agrément contenant l'ensemble des éléments nécessaires au HCFPC pour se prononcer.

Lors de la réception du dossier, un rapporteur, compétent dans le domaine du programme soumis, est désigné. Il est chargé de vérifier que l'ensemble des informations nécessaires à l'agrément ont été fournies et que la formation répond à un ou plusieurs objectifs du HCFPC. Il analyse également le contenu de la formation et les qualifications des formateurs.

Après présentation du dossier par le rapporteur, le HCFPC décide d'agréer ou non la formation. Les programmes sont ainsi validés pour une durée de 2 ans. L'agrément est renouvelable par nouvelle décision expresse.

Toute formation ayant reçu l'agrément du HCFPC peut s'en prévaloir en apposant sur les documents l'emblème du HCFPC (*cf*. figure 1).

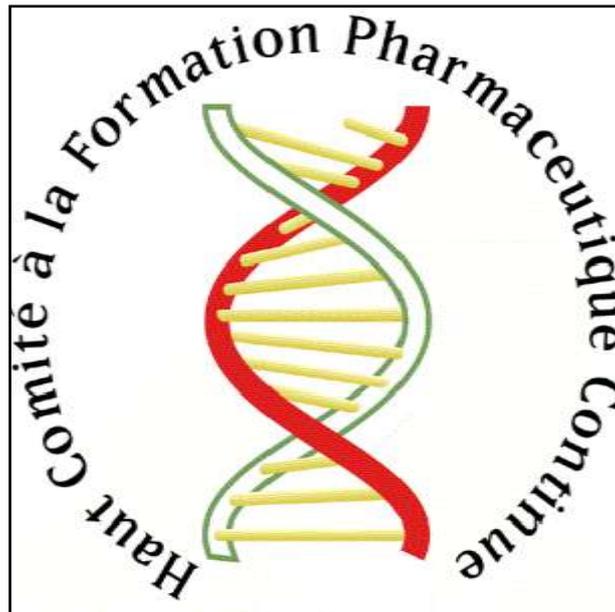


Figure 1. Emblème du HCFPC (1)

Afin de pouvoir tenir compte de la diversité des programmes proposés, les agréments sont assortis des mentions suivantes :

- « Formation scientifique agréée », destinée à des formations visant l'acquisition de connaissances scientifiques et techniques ;
- « Formation technique agréée », pour des formations visant l'acquisition de connaissances techniques et des savoir-faire ;
- « Formation scientifique et technique agréée », pour les formations alliant les deux objectifs.

Depuis sa création, le HCFPC a agréé plus de 700 formations. En 2006, 5 réunions de travail ont permis d'examiner près de 159 demandes d'agrément et d'agréer 113 formations.

#### **4. Autres actions menées par le HCFPC**

##### **a) Le livret de formation pharmaceutique continue**

Ce petit livret bleu a été lancé en 1999 puis réédité en 2002. Ces deux éditions ont été diffusées à l'ensemble des pharmaciens inscrits à l'Ordre. Depuis, il est fourni gratuitement par le HCFPC à tous les pharmaciens qui en font la demande.

Il permet aux pharmaciens de constituer un dossier individuel de formation continue en répertoriant l'ensemble des actions de formation réalisées, quelle que soit leur forme : participation comme auditeur à des réunions, journées, conférences, colloques, congrès, abonnement à des revues, abonnement à des services audiovisuels, achat de documentation, participation comme formateur à des réunions, journées, colloques, congrès, publications, affiches, communications.

Ce livret est un instrument d'évaluation personnelle des actions de formation continue. Il permet de faire le bilan de l'actualisation des compétences et de choisir les domaines qu'il est utile d'aborder. De plus, dans une logique d'obligation de formation, il permet de matérialiser les efforts de formation continue (7).

##### **b) Le répertoire de la formation pharmaceutique continue**

Le HCFPC met à la disposition des pharmaciens une base de données répertoriant les formations continues dont il a connaissance, accessible depuis le site internet de l'Ordre des pharmaciens. Elle a été constituée pour faciliter la recherche de formations à tous les pharmaciens désirant parfaire leurs connaissances dans un domaine donné.

Pour la consulter, cliquer sur « Consulter les formations continues » à partir de la page d'accueil du site internet de l'Ordre (<http://www.ordre.pharmaciens.fr>). La recherche de formations peut se faire en fonction de différents critères, qui peuvent être croisés : agrément du HCFPC, caractère diplômant ou non de la formation, thème de la formation, organisme de formation, période et lieu de formation.

Plus de 500 séances de formation y sont proposées.

Pour chaque formation, une fiche précise :

- la présence ou non d'un agrément du HCFPC et la date de validité de l'agrément, le cas échéant ;
- les coordonnées du responsable de la formation ;
- le descriptif de la formation : lieu, date, durée, public visé, coût, financement éventuel, objectifs et contenu de la formation. (*cf* annexe 2)

## **5. Devenir du HCFPC**

On ne sait pas encore ce que deviendra le HCFPC quand le dispositif réglementaire sera mis en place. Ses activités seront sans aucun doute modifiées puisque l'un de ses principaux objectifs était d'obtenir l'obligation législative de formation continue, ce qui est maintenant chose faite.

Il pourrait par exemple réfléchir à la mise en place d'une évaluation des pratiques professionnelles ou d'un processus de développement professionnel continu. En attendant, il poursuit son action de soutien aux formations de qualité.

### ***B- L'obligation déontologique***

L'article 11 du Code de déontologie stipule que « Les pharmaciens ont le devoir d'actualiser leurs connaissances »<sup>1</sup> (8).

Le Code de déontologie régit le mode d'exercice de la profession en vue du respect d'une éthique. C'est un ensemble de droits et de devoirs qui s'appliquent à la profession, préparé par le Conseil national de l'ordre des pharmaciens. Ces règles sont appliquées par des tribunaux professionnels et leur non-respect peut conduire à des sanctions disciplinaires.

Ainsi, les pharmaciens étaient déjà dans l'obligation de se former avant 2002. La loi est venue compléter cette obligation déontologique et morale en énonçant le principe d'une évaluation et d'une validation (9).

---

<sup>1</sup> Article R. 4235-11 du Code de la santé publique - Décrets du 26 novembre 1956 et du 14 mars 1995

## *C- L'obligation légale*

### **1. Lois et décret instaurant l'obligation de formation pharmaceutique continue**

#### **a) Première étape : la formation médicale continue obligatoire**

Les années quatre-vingt-dix vont voir l'intervention des pouvoirs publics dans la formation continue des professions médicales. L'ordonnance du 24 Avril 1996 relative à la maîtrise médicalisée des dépenses de soins rend la formation médicale continue (FMC) obligatoire. (10) Dans ce texte, la formation continue apparaît comme le moyen de promouvoir une politique de santé de qualité, dans un contexte d'optimisation des dépenses de santé. L'ordonnance pose le cadre de l'obligation et menace de sanctions, en cas de non-application. Mais la législation n'a pas pu être mise en place, en raison de nombreux blocages institutionnels, et le système a fini par être oublié (11).

En 2001, un rapport de commission sénatoriale propose de réécrire le dispositif pour qu'il soit applicable et appliqué. L'Ordre des pharmaciens, qui revendiquait depuis plusieurs années l'obligation de formation continue pour les pharmaciens, profite de cette opportunité législative et intervient avec succès auprès des pouvoirs publics afin que les nouvelles dispositions leur soient étendues (12).

#### **b) La loi « droits des malades et qualité du système de santé »**

C'est sous cette dénomination, ou « Loi Kouchner », qu'est mieux connue la loi n° 2002-303 du 4 mars 2002 (13). Il s'agit d'un texte d'une grande ampleur comportant 126 articles créant, abrogeant ou modifiant nombre d'articles du Code de la santé publique, mais aussi du Code de l'action sociale et des familles et du Code de la sécurité sociale.

C'est une loi très importante pour la formation continue de l'ensemble des professionnels de santé. En effet, elle instaure l'obligation de formation des officinaux (art. L. 4236-1 à L. 4236-4 du Code de la santé publique) mais aussi celle des pharmaciens, médecins, biologistes, odontologistes et pharmaciens exerçant dans les établissements publics de santé et dans des établissements privés participant au service public. De plus, elle réorganise la formation médicale continue en rappelant qu'elle constitue une obligation pour tout médecin (14) (15).

### **c) La loi relative à la politique de santé publique**

C'est la loi n° 2004-806 du 9 août 2004 (16). Elle comporte de nombreuses dispositions qui s'appliquent à des domaines très variés.

Elle revoit et corrige la loi de 2002 concernant la formation pharmaceutique continue (art. L. 4236-1 à L.4236-6 Csp) et insère un nouvel article qui rend la formation continue obligatoire pour les préparateurs en pharmacie (art. L. 4242-1 Csp).

Elle rend également la formation continue obligatoire pour les chirurgiens-dentistes et les sages-femmes (17) (18) (19).

### **d) Le décret d'application**

Un premier décret en date du 14 novembre 2003 (20) a organisé la formation continue des praticiens exerçant dans un établissement de santé public ou privé participant au service public hospitalier. Pour tous ces praticiens, l'arrêté du 13 juillet 2006 précise les conditions de validation du respect de l'obligation (21).

Le décret précisant l'application de la loi pour les officinaux a été publié le 3 juin 2006. Il fixe le cadre de la formation continue et les grandes orientations du fonctionnement (22) (23).

## **2. Les objectifs de la formation pharmaceutique continue**

« La formation continue, qui a pour objectif le perfectionnement des connaissances et l'amélioration du service rendu aux patients, constitue une obligation pour tout pharmacien tenu pour exercer son art de s'inscrire au tableau de l'ordre ainsi que pour les pharmaciens mentionnés à l'article L. 4222-7. » (Art. L.4236-1 du Code de la santé publique)

Il est intéressant de noter que l'on est passé de la notion d'actualisation des connaissances, dans le Code de déontologie, à l'entretien et au perfectionnement des connaissances, dans la loi de 2002, pour aboutir au perfectionnement des connaissances et à l'amélioration du service rendu aux patients, dans la loi de 2004.

La formation continue vise alors une amélioration de la pratique individuelle, mais également des résultats obtenus en matière de santé.

La loi de 2002, relative au droit des malades et à la qualité du système de santé place le malade au cœur des préoccupations. C'est dans une logique d'optimisation de la qualité du système, de façon à assurer la meilleure prise en charge, que la formation continue des pharmaciens a été rendue obligatoire. La loi de 2004 renforce encore davantage cette notion en incluant le malade dans la définition même de la formation continue (13) (16) (24).

### **3. Les instances**

Le législateur a prévu la création de 2 structures :

- le Conseil national de la formation pharmaceutique continue (CNFPC), structure clé qui a pour mission de mettre en place la formation pharmaceutique continue ;
- les Conseils régionaux et interrégionaux (CRFPC), principaux interlocuteurs des pharmaciens en ce qui concerne leur obligation de formation (8) (24).

#### **a) Le Conseil national de la formation pharmaceutique continue**

##### **▪ Missions**

Ses missions consistent à :

- définir, pour 5 ans, les orientations nationales de la FPC et fixe, à ce titre, les thèmes prioritaires de formation ;
- fixer les règles de la validation de l'obligation de formation continue qui sont ensuite homologuées par arrêté du ministre chargé de la santé ;
- agréer les organismes de formation continue ;
- donner un avis au ministre chargé de la santé sur toutes les questions concernant la formation continue ;
- dresser dans un rapport annuel le bilan de la formation pharmaceutique continue.

## Les orientations nationales

Elles sont fixées en prenant en compte les objectifs de la politique de santé publique, les plans d'action, ainsi que les programmes de santé définis par l'Etat<sup>2</sup>. Ces orientations peuvent être adaptées ou complétées au cours de la période quinquennale, en vue de prendre en compte de nouveaux besoins de formation ou pour répondre à des besoins de santé publique.

Pour se faire une idée du type de thèmes prioritaires, voici les cinq orientations déterminées pour la période quinquennale de formation médicale continue :

- Rôle et place des praticiens en situation de crise sanitaire
- Iatrogénèse
- Prévention vaccinale
- Prévention et dépistage des cancers
- Prévention et réduction des risques environnementaux, comportementaux et professionnels

## Le rapport annuel

Il comprend :

- les orientations nationales et leurs évolutions ;
- un bilan des formations continues réalisées pendant l'année ;
- une synthèse des rapports annuels régionaux et interrégionaux ;
- des propositions d'évolution du système.

Ce rapport est adressé au ministre chargé de la santé avant le 15 mai de l'année suivante.

---

<sup>2</sup> Objectifs et plans d'action mentionnés à l'article L.1411-1 et programmes de santé mentionnés à l'article L.1411-6 du code de la santé publique

▪ Composition

Le CNFPC comprendra 31 membres :

- 5 représentants des titulaires d'officine (2 membres de l'Ordre section A, 3 de syndicats de pharmaciens) ;
- 6 représentants des adjoints (1 membre de l'Ordre section D, 5 des syndicats de pharmaciens salariés) ;
- 1 représentant de chacune des autres sections de l'ordre (B, C, E, G, H) ;
- 3 représentants des organismes de formation ;
- 2 universitaires ;
- 2 pharmaciens grossistes ;
- 1 pharmacien des établissements privés ;
- 2 pharmaciens de laboratoire de biologie médicale ;
- 2 représentants du gouvernement, 1 pour le ministère de la Santé et 1 pour l'Enseignement ;
- 1 personnalité œuvrant dans le domaine de la santé publique et 1 usager du système de santé.

Les membres sont nommés pour une durée de 5 ans par arrêté du ministre chargé de la santé. Leur mandat ne pourra être renouvelé qu'une seule fois. Le conseil devra élire en son sein son président, un vice-président et deux autres membres pour composer le bureau.

**b) Organisation en sections**

Nous nous intéressons dans cette thèse à la formation des officinaux mais il faut savoir que le décret concerne tous les pharmaciens inscrits à l'ordre : officine, biologie, établissements de vente en gros, en métropole et dans les départements d'Outre-mer, à l'exception des pharmaciens exerçant dans un établissement de santé public ou participant au service public hospitalier, qui dépendent du Conseil national de la formation médicale continue hospitalière.

Afin de prendre en compte la spécificité de l'exercice des pharmaciens, trois sections composent le CNFPC, dont la compétence est fonction de la section d'inscription des pharmaciens à l'Ordre national des pharmaciens :

- une section « Dispensation » pour les pharmaciens inscrits en Section A, en Section D, en Section H (à l'exception de ceux des établissements de santé publics ou participant au service public hospitalier) et ceux inscrits en Section E ayant les mêmes modes d'exercice ;
- une section « *Biologie* », compétente pour les pharmaciens inscrits en Section G et ceux inscrits en Section E ayant les mêmes modes d'exercice ;
- une section « *Industrie et distribution en gros* », compétente pour les pharmaciens inscrits en Section B, en Section C, en Section E ayant les mêmes modes d'exercice.

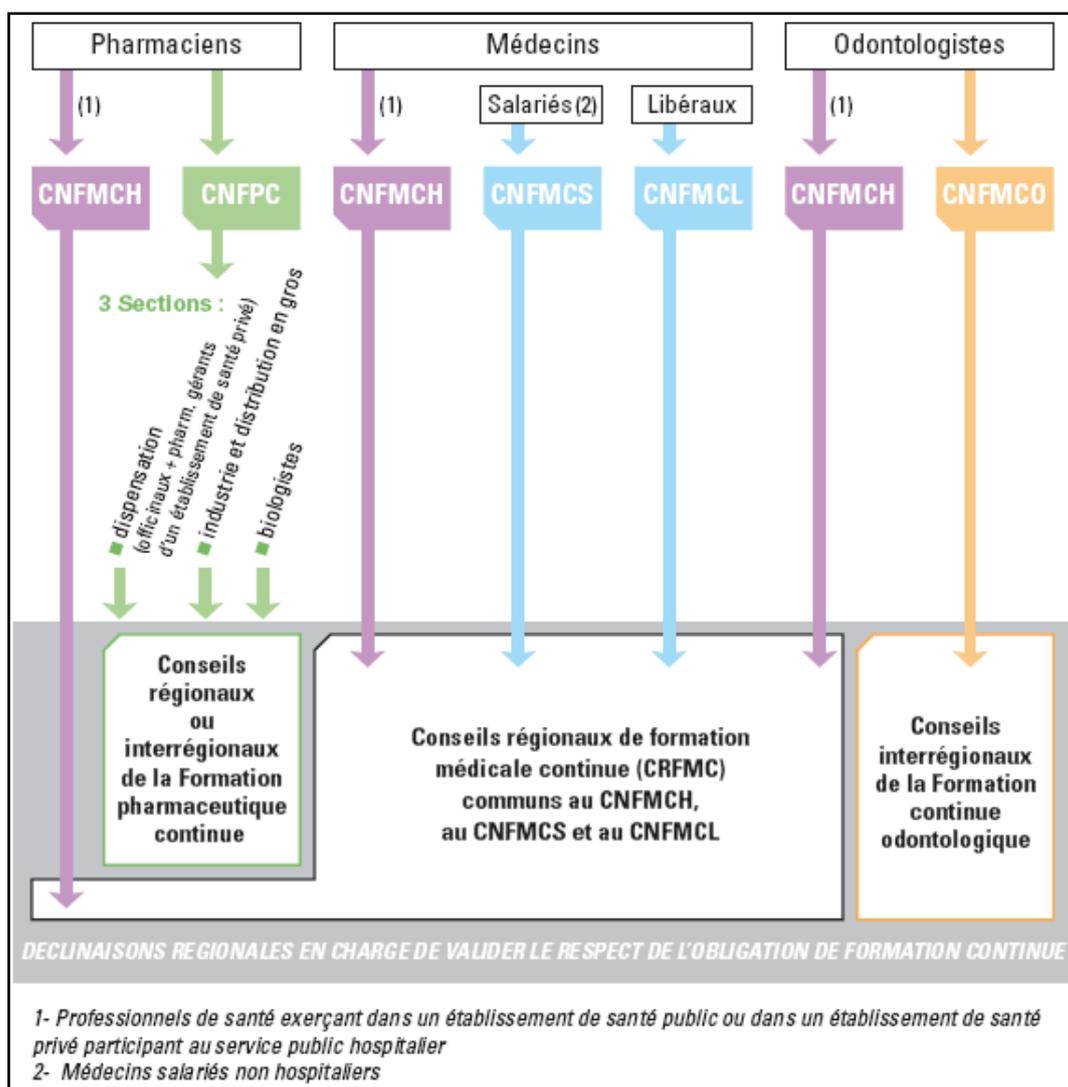


Figure 2. Les Conseils nationaux et régionaux de la formation continue des professionnels de santé (25)

### **c) Les Conseils régionaux et interrégionaux de la formation pharmaceutique continue**

Selon les besoins des sections et si les effectifs sont réduits, il sera possible de regrouper plusieurs régions en une interrégion.

#### ▪ Missions

Ils ont pour rôle de :

- vérifier et valider, tous les 5 ans, le respect de l'obligation de formation ;
- formuler des observations et des recommandations en cas de non-respect de l'obligation ;
- adresser un rapport sur ses activités chaque année, avant le 15 février, au préfet de région et au conseil national.

Le rapport d'activité comprend :

- les orientations régionales ou interrégionales et leurs évolutions ;
- le bilan des attestations de validation et de refus des délivrances ;
- un bilan du respect de l'obligation de formation continue ;
- des propositions d'évolution du système.

#### ▪ Composition

Le Conseil régional ou interrégional est composé de 9 membres nommés pour un mandat de cinq ans renouvelable une fois :

- 3 membres nommés sur proposition du Conseil national de l'Ordre,
- 6 membres nommés sur proposition du CNFPC.

Les membres du Conseil régional sont nommés par le préfet et ceux du conseil interrégional par le ministre en charge de la Santé. Le conseil élit en son sein le vice-président.

Les fonctions des membres des conseils régionaux et interrégionaux sont incompatibles avec les fonctions de membre d'une chambre de discipline au sein de l'Ordre.

La dernière disposition exclut de fait tous les membres du Conseil national de l'Ordre puisque tous ses membres font partie des chambres de discipline. Une modification de ces règles est à l'étude.

La liste des conseils régionaux et interrégionaux sera fixée par un arrêté du ministre chargé de la santé.

#### **d) Présence de l'Ordre dans le dispositif**

L'Ordre intervient à différents niveaux dans le dispositif de formation pharmaceutique continue.

➤ Dans le fonctionnement des conseils

Le décret stipule que, par convention passée avec l'Etat, l'Ordre peut être chargé de gérer le fonctionnement des conseils.

➤ Dans la procédure de validation

Les conseils informent le conseil de l'ordre de la validation ou du non-respect de l'obligation de formation continue.

Par ailleurs, même si cela n'est pas directement lié au dispositif de FPC, il est à noter que, aux termes de l'article 47 de la loi du 4 mars 2002, le Conseil national de l'Ordre des pharmaciens a reçu pour mission de « veiller à la compétence des pharmaciens » (13).

### **4. Les organismes de formation**

#### **a) Agrément des organismes**

Le Conseil national de la formation pharmaceutique continue agréé les organismes de formation. Pour cela, il élabore un cahier des charges, qui prend en compte les critères suivants :

- la qualité scientifique et pédagogique des programmes proposés ;
- leur conformité aux référentiels et règles de bonnes pratiques de la profession ;
- la transparence des financements ;
- l'engagement relatif à l'absence de toute promotion en faveur d'un produit de santé et à l'utilisation de la dénomination commune des médicaments ;

- le respect des orientations nationales définies par le Conseil national ;
- l'acceptation du principe d'une évaluation externe du fonctionnement de l'organisme de formation et de la qualité des formations.

L'agrément est accordé pour une durée de 5 ans renouvelable. Le silence gardé par le Conseil national pendant un délai de quatre mois à compter de la réception du dossier complet de la demande d'agrément vaut décision de rejet. L'agrément peut être suspendu ou retiré par le Conseil national.

### **b) Bilan d'activités**

Tous les organismes agréés doivent transmettre au CNFPC un rapport annuel dressant un bilan pédagogique et financier de leur activité.

Ce bilan indique, notamment, le nombre de pharmaciens formés et le nombre de formations dispensées, en précisant leur objet, leur nature, leur durée et le mode d'évaluation des acquis des pharmaciens à l'issue des formations suivies.

## **5. La validation du respect de formation**

### **a) Procédure**

Les périodes de validation sont de cinq ans.

Chaque formation suivie donne lieu à la délivrance d'un certificat au pharmacien par l'organisme de formation agréé qui en conserve une copie pendant cinq ans. Tous les cinq ans, le pharmacien dépose auprès du Conseil régional ou interrégional dont il dépend un dossier regroupant les justificatifs des formations suivies. Le Conseil régional vérifie, au vu du dossier, le respect de l'obligation de formation continue puis le valide en délivrant au pharmacien une attestation. Il en informe le conseil régional ou central de l'Ordre dont dépend le pharmacien.

- Si le Conseil régional estime que l'obligation de formation n'a pas été respectée, il arrête avec l'officinal un « plan » permettant de compenser son retard. En cas de refus, celui-ci en informe le Conseil régional ou central de l'Ordre.

- Si, au terme des 5 ans, le pharmacien n'a pas envoyé son dossier, le Conseil régional le met en demeure de produire tous justificatifs. En cas d'absence de production des justificatifs demandés dans un délai de six mois, le conseil régional en informe le conseil régional ou central de l'Ordre dont dépend le pharmacien. (cf figure 3)

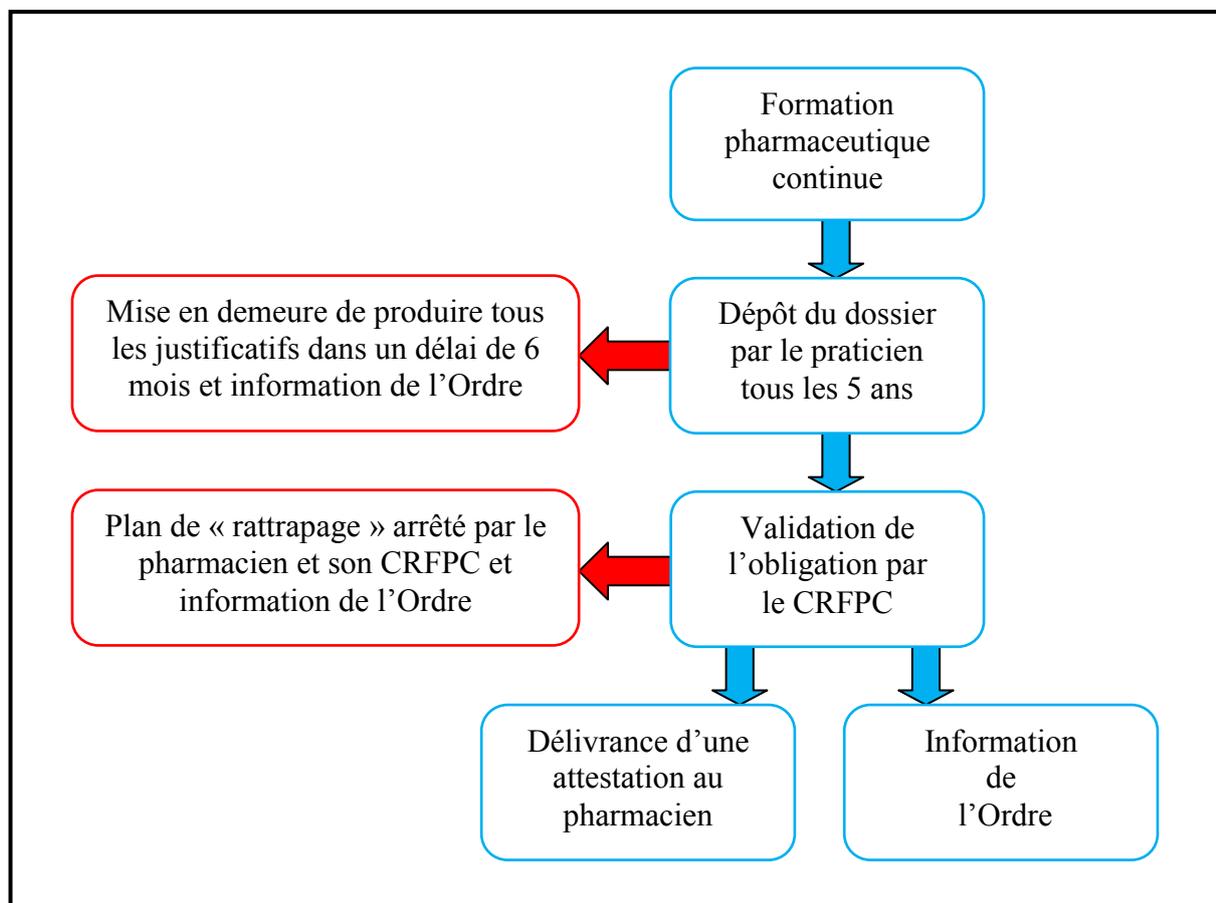


Figure 3. Procédure de validation de l'obligation de FPC

### **b) Application dans le temps**

Les officinaux en exercice pourront déposer leurs dossiers pour la première période de cinq ans à partir de la date d'installation du conseil régional dont ils dépendent.

Pour les officinaux débutant leur activité après installation du CRFPC, la période de 5 ans débute à compter de la date du début de leur activité.

Une disposition transitoire est prévue pour la première période. Elle stipule que les pharmaciens qui auront suivi des formations avant cette installation, pourront déposer leur dossier en vue de leur obligation de formation pour la première période de cinq ans.

## **6. Les questions en suspens**

Le décret ne précise ni le champ de l'obligation de formation, ni les règles de validation du respect de l'obligation de formation.

Suite à la loi de 2002, la pharmacie d'officine avait réuni un pré-conseil, afin d'établir des propositions destinées au ministre de la Santé pour la mise en œuvre pratique de ce dispositif. Il regroupait des représentants des sections A et D de l'Ordre, des syndicats patronaux et salariaux, des organismes de formation et des facultés.

Le Pré-conseil s'était donné trois grands objectifs :

- définir le champ de l'obligation de formation ;
- délimiter le périmètre de l'obligation dans le temps ;
- définir les moyens de validation du respect de cette obligation ainsi que les conditions de saisine des instances disciplinaires de l'Ordre en cas de manquement.

Je n'ai pas pu consulter ce rapport, qui n'a pas été rendu public. Les informations qui suivent proviennent d'articles de revues professionnelles et d'entretiens téléphoniques (24) (26) (27).

### **a) Champ de l'obligation de formation**

Selon le Pré-conseil, « Les pharmaciens doivent entretenir et perfectionner leurs connaissances initiales. Dans ce cadre, le pharmacien acteur de santé doit pouvoir remplir l'ensemble de ses missions de santé, c'est-à-dire assurer l'information, la prévention et la bonne prise en charge des patients, préparer ou dispenser et promouvoir le bon usage des médicaments et autres produits de santé. »

Certains thèmes sont ainsi explicitement exclus du champ de l'obligation de formation, tels que les langues étrangères, les techniques commerciales ou le marketing, la comptabilité, l'informatique ou la bureautique, la cosmétologie.

L'obligation permet de perfectionner les connaissances du pharmacien « professionnel de santé », spécialiste du médicament et de l'accompagnement thérapeutique du patient. Elle ne s'adresse pas au pharmacien « chef d'entreprise ».

## **b) Règles de validation**

Un arrêté fixera les règles de validation, une fois que le Conseil national les aura définies.

Le rapport du Pré-conseil de la formation continue suggérait que les officinaux valident 5 unités de formation sur 5 ans. Autre piste : que les pharmaciens aient à cumuler, comme les médecins, des points de formation.

D'autre part, il est envisagé de pouvoir combiner différents modes de formation. Une unité de formation pourrait, par exemple, correspondre à deux journées de formation, cinq soirées ou une heure et demie de formation sur Internet (28) (29).

Il est probable que le barème ressemble à celui de la formation médicale continue, dont voici le contenu :

- Les actions de formation sont valorisées par un nombre de crédits définis par les Conseils nationaux.
- Pour satisfaire à l'obligation, chaque praticien doit avoir recueilli, pour chaque période de cinq ans, au moins 250 crédits dont 150 crédits dans au moins deux des catégories 1 à 3, et 100 crédits dans la catégorie 4.
- Les actions de FMC sont classées en 4 catégories :
  - Formations présentiels
  - Formations individuelles et formations à distance
  - Situations professionnelles formatrices
  - Evaluation des Pratiques Professionnelles (EPP)
- Lorsque des formations des catégories 1 à 3 s'inscrivent dans les orientations nationales fixées par les conseils nationaux de la formation médicale continue dans le cadre des priorités arrêtées par le ministre de la santé, les crédits attribuables sont bonifiés de 20 %.

La catégorie 1 regroupe les formations présentiels.

Chaque action de formation donne lieu à l'attribution de 8 crédits pour une journée de formation et de 4 crédits pour une demi-journée ou une soirée.

La catégorie 2 comprend les formations individuelles et à distance.

Lorsqu'une action de formation de la catégorie 2 est délivrée par un organisme de formation agréé, le nombre de crédits attribuables est fixé dans le cadre de l'agrément par analogie aux règles prévues pour les formations de la catégorie 1. Le titulaire d'un abonnement à un périodique médical ou l'acquéreur d'un ouvrage médical bénéficie de 2 crédits par an, dans la limite de 10 crédits sur cinq ans. Cette valeur peut être portée à 4 crédits par an pour un abonnement à un périodique de formation répondant à des critères de qualité définis conjointement par les Conseils nationaux de la formation médicale continue, dans la limite de 40 crédits par période de cinq ans.

La catégorie 3 regroupe les situations professionnelles formatrices.

Elles se répartissent en 4 groupes :

- Le groupe 1 comprend la formation professionnelle des salariés hospitaliers et non hospitaliers et les staffs protocolisés ;
- Le groupe 2 comprend l'accomplissement de missions d'intérêt général au service de la qualité et de l'organisation des soins et de la prévention, dans le cadre de structures organisées ;
- Le groupe 3 comprend les activités de formateur et la participation à des jurys, dans le champ de la santé ;
- Le groupe 4 comprend la réalisation effective de travaux de recherche et de publications personnelles, dans le champ de la santé.

Les actions de chaque groupe ouvrent droit à l'attribution de crédits au prorata du temps passé et selon les valeurs fixées pour les formations de la catégorie 1 dans la limite de 50 crédits par groupe pour chaque période de cinq ans sans que le total des crédits pris en compte au titre de la catégorie 3 ne puisse dépasser 100 crédits par période de cinq ans.

La catégorie 4 regroupe les dispositifs d'évaluation des pratiques professionnelles.

Un forfait de 100 crédits est attribué à chaque médecin ayant satisfait à l'obligation d'évaluation dans les conditions fixées par la Haute Autorité de santé.

Les pharmaciens ne sont pas concernés par les EPP, ce barème sera donc légèrement différent, adapté à l'exercice pharmaceutique (21) (30).

### **c) Les sanctions**

La loi de 2002 prévoyait des sanctions en cas de non-respect de l'obligation : « La méconnaissance de cette obligation est de nature à entraîner des sanctions disciplinaires. »

Cette phrase a été supprimée dans la loi de 2004. La profession estime que c'est dans l'intérêt de chacun de se former et qu'il n'est pas nécessaire d'appliquer des sanctions. Il serait toujours temps d'en décider autrement après la première période de cinq ans si on constatait que les pharmaciens n'ont « pas joué le jeu ». Dans ce cas, les sanctions pourraient être disciplinaires, prononcées par l'Ordre des pharmaciens, au regard des éléments transmis par le CNFPC et en se basant sur le respect des devoirs professionnels énoncés dans le Code de déontologie.

### **d) Les préparateurs non concernés par le décret**

L'objectif de la FPC étant de perfectionner ses connaissances et d'améliorer le service rendu aux patients, les préparateurs sont également concernés.

L'obligation de formation continue des préparateurs figure bien dans la loi de Santé publique de 2004 mais aucune des dispositions qui vont être mises en place ne les concerne, le ministère ayant décidé d'agir par étape (31).

## **7. Une mise en place difficile**

### **a) Quatre ans avant la parution du décret**

Instaurée par la loi du 4 mars 2002, la formation continue a vu paraître son décret d'application le 3 juin 2006, soit 4 ans plus tard. Le Pré-conseil a remis son rapport au ministre de la Santé début 2004. Au mois d'août 2005, le ministère a présenté un projet de décret à l'Ordre et aux syndicats, en leur demandant une réponse « dans les deux jours ». Mais une fin de non-recevoir était retournée au ministère (32).

### **b) Une formation obligatoire toujours pas mise en place**

Le décret a finalement vu le jour en 2006, mais la formation pharmaceutique continue obligatoire n'est toujours pas mise en place et le CNFPC ne connaît toujours pas ses

membres. J'ai essayé de connaître les raisons de ce retard, ce qui n'a pas été aisé. Les différentes revues professionnelles l'expliquent par des dissensions internes à la profession, conjuguées à des orientations ministérielles, privilégiant les médecins (24) (26) (33) (34) (35) (36).

▪ L'ordre demande une réécriture du décret

A la sortie du décret, l'Ordre dénonçait certaines incohérences :

➤ La composition des conseils

Les fonctions de membre d'un conseil régional ou interrégional sont incompatibles avec celles de membre d'une chambre de discipline au sein de l'Ordre des pharmaciens, alors qu'il fait partie des missions de l'Ordre de veiller à la formation des pharmaciens. De même, les membres du conseil national de l'Ordre se voient exclus du Conseil national de la formation continue. Sur ces points, le décret a fait l'objet d'un « copier-coller » du décret médecin (les chambres de discipline de l'Ordre des médecins n'étant constituées seulement que d'une partie de ses conseillers ordinaires), sans tenir compte des particularités de la pharmacie.

➤ Le financement du fonctionnement des conseils.

Les fonctions des membres des conseils sont exercées à titre gratuit mais ils perçoivent des indemnités destinées à compenser la perte de ressources professionnelles, et leurs frais de déplacement sont remboursés. Le décret prévoit que l'Ordre peut, par voie de convention passée avec l'Etat, être chargé de gérer sur le plan matériel le fonctionnement des conseils et d'assurer l'indemnisation de leurs membres. En revanche, le décret ne prévoit aucun financement public pour assurer le fonctionnement. L'Ordre propose que ces frais soient prévus dans le budget du ministère chargé de la Santé.

▪ Les syndicats s'opposent

La FSPF réclame un équilibre entre représentants de l'Ordre et représentants des syndicats, soit 4 représentants au lieu des 3 prévus par le décret. Pour eux, le représentant

supplémentaire doit faire partie de la FSPF. Ils estiment en effet qu'avoir 2 représentants leur permettrait d'avoir 50 % des voix, ce qui leur paraît légitime étant donné qu'ils représentent 70 % des titulaires syndiqués. Mais les 2 autres syndicats, l'USPO et l'UNPF, ne le voient pas de cette façon et souhaitent le paritarisme. Ces 2 syndicats contestent également le fait que l'administration pense donner le siège représentant les organismes de formation à l'UTIP FMP, dont l'ancien président est M. Philippe Gaertner maintenant président de la FSPF, et non à l'UNOFormation qui regroupe 14 organismes de formation du territoire (34).

Un nouveau décret modificatif est attendu dans les prochains mois. Ensuite, il restera à désigner par arrêté les membres du conseil national, à fixer les règles de validation, et à nommer les membres des conseils régionaux pour que le processus soit réellement opérationnel.

## **II- DISPOSITIONS RELEVANT DE LA CONVENTION PHARMACEUTIQUE**

Le pharmacien s'engage également à se former dans un autre cadre, celui de la formation conventionnelle.

On nomme formation conventionnelle la formation continue instituée par la convention pharmaceutique. Elle s'adresse à tous les pharmaciens exerçant sous son régime.

### *A- La convention pharmaceutique*

La convention pharmaceutique organise les relations entre les pharmaciens titulaires d'officine et l'Assurance maladie dans un cadre national. Elle a été signée le 29 mars 2006 entre L'Union nationale des caisses d'assurance maladie (UNCAM) et les trois syndicats représentatifs des pharmaciens titulaires (FSPF, USPO, UNPF) et est entrée en vigueur suite à l'arrêté du 11 juillet 2006 publié au JO du 25 juillet 2006 (37).

La convention s'impose à tout titulaire, qui doit y adhérer pour que les prestations qu'il dispense soient remboursables par l'Assurance maladie. Elle est signée pour cinq ans, renouvelable pour la même durée par tacite reconduction.

L'objectif des conventions signées entre l'Assurance maladie et les professionnels de santé est de faire « bon usage des ressources consacrées par la Nation à l'Assurance maladie, pour préserver son caractère universel, obligatoire et solidaire. »

Seuls professionnels de santé à n'être pas liés jusqu'alors par une convention nationale à l'assurance maladie, les pharmaciens sont désormais reconnus comme tels, confirmant ainsi leur importance au sein du système de santé. La convention nationale « conforte le pharmacien dans son rôle de professionnel de santé, grâce à son analyse éclairée des prescriptions, aux conseils et informations qu'il prodigue et à l'accompagnement ou au suivi thérapeutique qu'il accorde aux patients particulièrement exposés. »

Les pharmaciens sont dorénavant appelés à jouer un rôle actif dans la maîtrise médicalisée des dépenses de santé. « Les parties reconnaissent la nécessité de veiller à la bonne gestion des dépenses de l'assurance maladie, en accroissant la dispensation de médicaments génériques dans un cadre de concertation que le présent accord organise et en mettant en place les moyens destinés à garantir le respect du périmètre des soins remboursables. » Avec l'accord sur les génériques, la profession était déjà dans cette logique mais son rôle est aujourd'hui formalisé et renforcé dans le cadre d'un dispositif conventionnel unique et national qui se substitue aux précédentes conventions locales et à la convention Sesam-Vitale.

La convention instaure différents dispositifs : la mise en place de la formation conventionnelle, l'indemnisation de la permanence des soins pharmaceutiques, le financement de la télétransmission, et ceci, en contrepartie de l'amélioration des services rendus par le pharmacien, notamment dans le domaine du médicament générique (38) (39) (40) (41).

### *B- La formation conventionnelle*

Un avenant à la convention définira un dispositif encourageant la formation continue.

L'article 22, « De la formation conventionnelle », appartient au sous-titre II de la convention : « De la qualité de la dispensation pharmaceutique ».

Dans cette partie, la convention rappelle les missions et objectifs du pharmacien dans l'exercice de son métier, concourant à la qualité de la dispensation :

- favoriser l'observance des traitements ;
- prévenir les incidents ou accidents iatrogènes ;
- prodiguer des conseils de prévention ;
- développer l'éducation thérapeutique du patient ;
- exercer si nécessaire en coordination avec les autres professionnels de santé ;
- soutenir les campagnes de santé publique et participer, le cas échéant, à leur élaboration.

## **1. Définition et objectifs**

« La formation continue est considérée comme une garantie indispensable à l'optimisation de la qualité de la dispensation pharmaceutique. Elle permet l'actualisation et l'amélioration des connaissances acquises, ainsi que l'apprentissage des nouvelles pratiques professionnelles contribuant à la réalisation des impératifs de santé publique. »

Les thèmes sont définis par les partenaires en adéquation avec les objectifs de l'Assurance maladie. Ils seront différents des thèmes définis dans le cadre de la formation pharmaceutique continue.

La finalité de la formation conventionnelle est de favoriser :

- l'optimisation de l'acte de dispensation pharmaceutique ;
- la participation à la coordination interprofessionnelle des soins ;
- la réalisation des objectifs de qualité fixés par la convention ;

Ces objectifs sont définis dans le cadre d'accords de bon usage du médicament prenant en compte des objectifs de santé publique. Il s'agit de contrats fixant des objectifs ayant trait à la pratique de la dispensation pharmaceutique, intéressant l'ensemble de la profession et concernant notamment l'asthme, le diabète, l'hypertension artérielle, la contraception d'urgence, la vaccination antigrippale et les associations formellement contre-indiquées. Ces accords feront l'objet d'avenants.

- la prise en compte dans l'exercice professionnel des priorités de santé publique ;
- la dispensation des médicaments génériques ;
- la prise en charge et l'information des patients sur la bonne utilisation des produits de santé ;
- la prévention, le dépistage et l'éducation thérapeutique.

## **2. Fonctionnement et financement du dispositif**

Les modalités de fonctionnement ne sont pas encore établies. Le dispositif sera sans doute très proche de celui des médecins ou encore des chirurgiens-dentistes, déjà fonctionnel, à savoir :

- La durée de chaque formation s'étalerait sur deux ou trois journées.

- Tous les organismes de formation ainsi que tous leurs projets de formation seraient validés et contrôlés par un Conseil Scientifique de la FPC.
- La FPC serait pilotée par deux instances politiques, la Commission paritaire nationale, déjà mise en place, responsable du bon déroulement de la vie conventionnelle, et la Commission nationale paritaire de la formation pharmaceutique conventionnelle, dédiée à la formation conventionnelle.
- La gestion quotidienne, administrative et financière serait assurée par un organisme gestionnaire conventionnel (42).

Cette formation est financée via une dotation annuelle de l'UNCAM arrêtée par la Commission paritaire nationale. Elle est fixée à 2,5 millions d'euros en 2006 puis 5 millions d'euros par an.

Au-delà du financement des programmes de formation, la convention pourrait également instituer une indemnité de formation, de manière à permettre le remplacement du pharmacien durant sa formation. Etablie sous forme d'un forfait, cette indemnité serait conçue pour permettre la rémunération d'un adjoint (38) (39) (43).

### **3. Place au sein de la formation pharmaceutique obligatoire**

Le dispositif de formation conventionnelle devrait s'intégrer dans l'obligation qu'ont tous les pharmaciens de formation pharmaceutique continue. Une attestation sera délivrée en fin de formation par l'organisme.

La convention ne concerne pas tous les pharmaciens puisqu'elle n'a été signée qu'avec les titulaires d'officine. Toutefois, l'article L.162-16-3 du Code de la Sécurité sociale stipule que « Les dispositions qui s'imposent aux pharmaciens titulaires d'officine sont applicables aux pharmaciens assistants de l'officine. » On peut donc penser que la formation conventionnelle concernera également les adjoints. Ceci semblerait normal puisque la qualité de la dispensation pharmaceutique les concerne, au même titre que le titulaire (39).

### **4. Une formation conventionnelle toujours pas mise en place**

On attend l'avenant pour pouvoir démarrer, mais là aussi les choses tardent à se mettre en place. La désignation de l'organisme gestionnaire des fonds de formation semble poser problème (34) (44).

### **III- DISPOSITIONS RELEVANT DU CODE DU TRAVAIL**

#### *A- Introduction sur la formation professionnelle continue*

La formation professionnelle continue est régie par le droit du travail.

Le Code du travail reconnaît le droit à la formation professionnelle pour tous les travailleurs et oblige les entreprises à y participer en la finançant. Ce droit est né avec la loi Delors, le 16 juillet 1971. Depuis, la formation professionnelle a fait l'objet de nombreuses réformes. La dernière grande réforme, « la formation professionnelle tout au long de la vie », date du 4 juin 2004. Elle donne aux salariés plus d'initiatives dans l'élaboration de leur parcours de formation, en créant notamment le droit individuel à la formation (DIF) (45) (46) (47) (48).

#### **1. Définition**

« La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle comporte une formation initiale et des formations ultérieures destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. Ces formations ultérieures constituent la formation professionnelle continue. » (Art. L. 900-1 du Code du travail)

#### **2. Acteurs**

La formation professionnelle est assurée par l'Etat, les collectivités locales, les établissements publics, les établissements d'enseignement publics et privés, les associations, les organisations professionnelles, syndicales et familiales, ainsi que les entreprises.

Les dispositions relatives à la formation professionnelle continue sont le résultat d'initiatives des partenaires sociaux, dans des accords collectifs, et de l'État, dans des lois et des décrets.

#### **3. Objectifs**

La formation professionnelle continue a pour objet :

- de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs ;
- de permettre leur maintien dans l'emploi ;

- de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle ;
- de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale ;
- de permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance.

#### **4. Publics de la formation**

Les différentes voies d'accès à la formation ont été élaborées en fonction de la situation des individus par rapport à l'emploi. Cette construction aboutit à distinguer :

- Les salariés du secteur privé

Les pharmaciens adjoints appartiennent à cette catégorie.

Quelles que soient les entreprises, les salariés peuvent suivre, au cours de leur vie professionnelle, des actions de formation professionnelle continue. La convention collective de la pharmacie d'officine précise que « chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles. »

- Les non-salariés

Les pharmaciens titulaires appartiennent à cette catégorie.

Ils peuvent aussi accéder à la formation. Ils participent obligatoirement au financement de leur formation, par le versement d'une contribution à un organisme collecteur.

- Les agents de la fonction publique

- Les demandeurs d'emploi

## *B- Modalités d'accès à la formation des pharmaciens*

### **1. Les pharmaciens adjoints**

Ces modalités sont inscrites dans la Convention collective nationale de la Pharmacie d'officine<sup>3</sup> (47) (49) (50).

Le départ en formation des salariés peut se faire dans le cadre :

- du plan de formation de l'entreprise ;
- du droit individuel à la formation (DIF) ;
- du congé individuel de formation (CIF).

Nous ne traiterons pas ici du CIF, qui est un dispositif à part, qui permet au salarié de sa propre initiative de s'absenter pour suivre des actions de formation, indépendamment du plan de formation. Le salarié peut s'absenter jusqu'à un an (maximum 1200 heures) dans le but d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession, ou de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale, ou la vie associative. L'employeur ne peut refuser. Le contrat de travail est suspendu pendant la durée du CIF et la prise en charge est assurée par le fonds de gestion du congé individuel de formation (51) (52).

Nous allons voir que les actions de formation n'ont pas les mêmes conséquences selon qu'elles relèvent de l'initiative de l'employeur ou du salarié.

---

<sup>3</sup> Accord du 4 juillet 2005 et avenant du 5 juillet 2005, qui mettent en œuvre dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine les dispositions de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif au droit des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, de l'accord du 28 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales ainsi que les dispositions de la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie.

## a) Le plan de formation

### ▪ Définition

Le plan de formation de l'entreprise est la voie d'accès à la formation professionnelle continue définie par l'employeur. Il est matérialisé par un document dans lequel l'employeur définit l'ensemble des actions de formation qu'il estime nécessaires de faire suivre aux salariés au cours d'une période donnée en fonction de l'intérêt de l'entreprise et de ses objectifs.

La convention collective recommande aux entreprises officinales d'élaborer chaque année un plan pluriannuel de formation qui tienne compte des objectifs et priorités définis par la Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) de la pharmacie d'officine, des observations émanant de l'Observatoire des métiers et des qualifications des professions libérales (OMPL), ainsi que des perspectives économiques et des modes d'organisation du travail dans l'entreprise. Ce programme définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en œuvre.

Il est aussi recommandé d'établir un plan annuel de formation compte tenu du programme pluriannuel et de tenir les salariés informés de ce plan.

### ▪ Rôle de l'employeur

Il n'est pas obligatoire d'établir un plan de formation. La seule obligation de l'employeur est de former les salariés pour leur permettre de s'adapter à l'évolution de leur emploi. L'employeur est donc libre de déterminer sa politique de formation et de choisir les salariés susceptibles de bénéficier du plan de formation dans le respect du principe de non discrimination. C'est à lui qu'il revient de classer les actions de formation sous trois catégories.

▪ Caractérisation des actions de formation

Les actions du plan de formation sont classées en 3 catégories :

1) Actions d'adaptation au poste de travail

Ce sont toutes les actions de formation indispensables aux salariés pour remplir les missions et les tâches liées à leur poste de travail. On peut classer dans cette catégorie les formations bureautique ou internet.

2) Actions de formation liées à l'évolution des emplois et celles qui participent au maintien dans l'emploi des salariés

Elles ont pour objet d'apporter aux salariés la formation nécessaire au maintien dans leur emploi, lorsque celui-ci évolue.

C'est à cette catégorie qu'appartiennent la majorité des actions qui concernent les officinaux, ce sont toutes les formations « cœur de métier ».

3) Actions de formation qui participent au développement des compétences des salariés

Elles doivent permettre aux salariés d'acquérir de nouvelles compétences en vue d'obtenir une qualification supérieure. Ce sont par exemple les DU.

▪ Rémunération et temps de formation

A chacune de ces catégories d'actions de formation correspond un régime particulier en termes de temps de formation et de rémunération du salarié.

1) Les actions d'adaptation au poste de travail

Elles se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

2) Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et celles qui participent au maintien dans l'emploi des salariés

Elles sont réalisées pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération. Cependant, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, elles peuvent dépasser la durée habituelle du temps de travail, dans la limite de 50 heures par an et par salarié. Le salarié bénéficie alors soit d'un repos compensateur de remplacement d'égale durée, soit de la rémunération des heures de formation sans aucune majoration.

### 3) Les actions de formation qui participent au développement des compétences des salariés

Elles peuvent se dérouler :

- pendant le temps de travail, rémunérées normalement ;
- en tout ou partie en dehors du temps de travail, avec accord écrit entre employeur et salarié, dans la limite de 80 heures par an et par salarié. Ces heures donnent alors lieu au versement d'une allocation de formation, qui correspond à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. Ces heures ne donnent ni lieu au versement d'heures complémentaires ni à l'octroi d'un temps de repos équivalent. Le salarié peut refuser de participer à une formation dans ces conditions.

#### ▪ Financement

Les frais de formation, de transport, d'hébergement et de repas engagés lors de ces actions de formation ainsi que les salaires, charges sociales correspondants et allocation de formation sont exclusivement à la charge de l'entreprise. Ils sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

L'employeur peut demander une prise en charge par l'Organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales (OPCA-PL).

#### ▪ Statut du salarié

Le départ en formation est considéré comme une forme d'exécution du contrat de travail. Le lien de subordination avec l'employeur est maintenu. De même, la protection sociale du salarié est maintenue.

L'employeur n'a pas d'obligation de reconnaissance des compétences nouvellement acquises sauf dans le cadre d'une action de développement des compétences. Dans ce cas, l'entreprise définit par écrit, avec le salarié, les engagements auxquels elle souscrit s'il suit la formation et satisfait aux évaluations. Ces engagements portent sur l'accès prioritaire aux fonctions disponibles correspondant aux compétences acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi qu'il sera amené à occuper.

Leur mise en œuvre doit intervenir dans un délai d'un an (53) (54) (55).

## **b) Le droit individuel à la formation (DIF)**

### ▪ Définition

Le DIF est une nouvelle modalité d'accès des salariés à la formation, créée par la loi de 2004. C'est un quota d'heures acquis tous les ans par chaque salarié, utilisable à son initiative après accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation. C'est donc un « droit à demander à se former ».

### ▪ Bénéficiaires

Tous les salariés des pharmacies d'officine, excepté les titulaires de contrat de professionnalisation et d'apprentissage, bénéficient du DIF. Les salariés en CDI doivent justifier d'un an d'ancienneté et ceux en CDD de 4 mois de présence dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois.

### ▪ Calcul du DIF

<b>Durée hebdomadaire de travail</b>	<b>DIF annuel</b>
<b>Moins de 11 heures</b>	6 heures
<b>De 11 heures à moins de 21 heures</b>	12 heures
<b>De 21 heures à moins de 28 heures</b>	18 heures
<b>Plus de 28 heures</b>	24 heures

Tableau 1. Calcul du DIF (49)

Les salariés en CDI à temps plein bénéficient d'un DIF de 24 heures par an, soit 4 heures de plus par rapport à la durée prévue par le Code du travail. Ces droits se cumulent d'année en année dans la limite de 6 ans, soit un quota maximum de 144 heures.

Les salariés à temps partiel, hormis les salariés employés à 4/5<sup>ème</sup> et les travailleurs handicapés, acquièrent des droits par tranche de temps de travail (cf tableau 1)

Les salariés en CDD bénéficient d'un quota DIF calculé sur la base de 24 heures par an, en fonction de la durée du contrat. Le plafond de 144 heures sur 6 ans n'est pas applicable.

En cas d'absence (maternité, maladie, congé de formation...), le salarié continue de capitaliser des droits.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement par son employeur du total des droits acquis ainsi que du solde disponible.

▪ Mise en œuvre

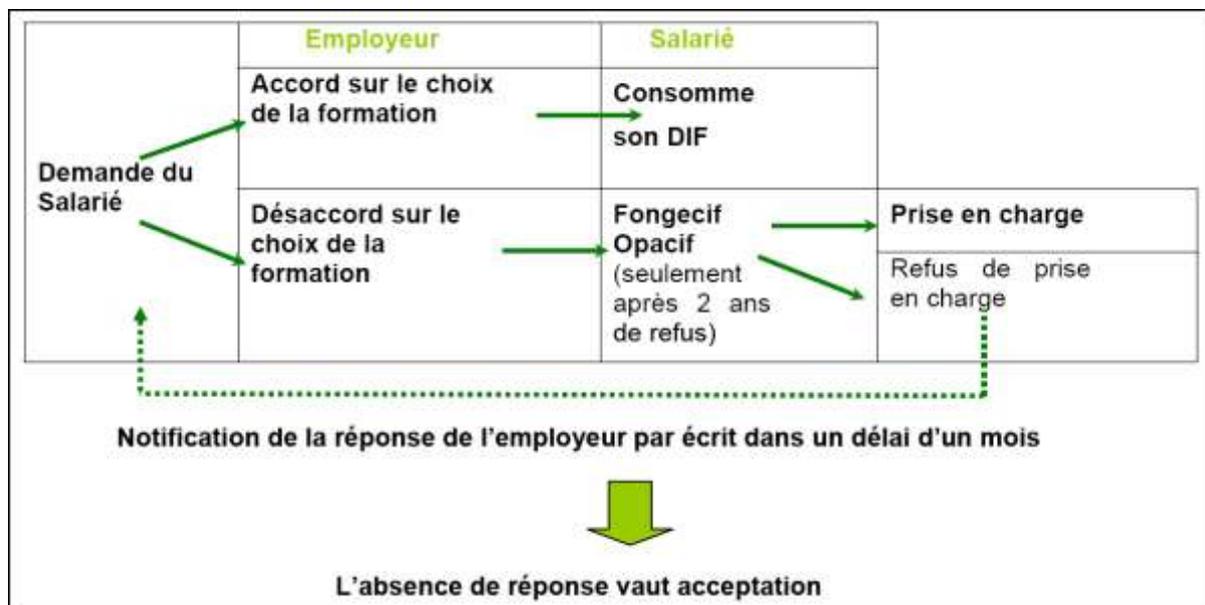


Figure 4. Modalités de mise en œuvre du DIF (56)

Elle relève de l'initiative du salarié, qui présente sa demande par écrit à l'employeur. L'action de formation retenue doit être arrêtée par accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Si l'employeur n'adhère pas au thème retenu par le salarié, il peut refuser la formation. Pour cela, il dispose d'un mois à compter de la date de la demande du salarié. Son défaut de réponse vaut acceptation du choix de l'action de formation. Après 2 années consécutives de désaccord, le salarié peut adresser sa demande à un organisme paritaire agréé au titre du CIF qui l'étudiera selon ses priorités et ses critères. Si le projet est accepté, l'employeur est alors tenu de verser à l'organisme paritaire le montant de l'allocation de formation ainsi que le montant des frais de formation (*cf* figure 4).

▪ Actions de formation admises

Le salarié est libre de choisir l'action de formation, l'accord de branche n'ayant pas défini de priorités pour les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du DIF. L'action peut même ne pas être en lien direct avec son exercice professionnel, à partir du moment où l'employeur accepte.

▪ Rémunération et temps de formation

La formation suivie dans le cadre du DIF peut se dérouler en dehors du temps de travail ou, en tout ou partie, pendant le temps de travail.

- Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.
- Lorsque les heures sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur d'une allocation de formation, égale à 50 % de la rémunération nette du salarié.

▪ Financement

Les frais engagés, les salaires et charges ainsi que l'allocation de formation sont à la charge de l'employeur. Ils sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

L'employeur peut présenter une demande de prise en charge à l'OPCA-PL. En revanche, si le DIF peut être mobilisé sur un très large choix d'actions, L'OPCA-PL ne prend en charge que les formations acceptées par l'employeur et définies comme prioritaires par la branche professionnelle.

Pour les salariés en CDD, la prise en charge est assurée par l'organisme paritaire agréé au titre du CIF.

- Statut du salarié

Il est identique au statut du salarié en formation dans le cadre du plan de formation.

- DIF et rupture du contrat de travail

En cas de licenciement ou de démission, le salarié peut demander à utiliser ses droits s'il en fait la demande avant la fin du préavis.

En cas de départ à la retraite ou de licenciement pour faute grave, les droits sont perdus (56) (57).

### **c) Les outils d'aide à la gestion des départs en formation**

Le Code du travail a prévu des outils destinés à l'employeur et au salarié afin de les aider à gérer les départs en formation.

- Le bilan de compétences

Le plan de formation organise l'accès des salariés à des actions de bilan de compétences. Celles-ci ont pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Chaque salarié peut demander une autorisation d'absence dont la durée correspond à celle de l'action de bilan de compétences, dans la limite maximale de 24 heures de temps de travail par action.

Pour pouvoir y accéder, le salarié doit pouvoir justifier d'une ancienneté d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature de contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise. Un délai de 5 ans doit être respecté entre deux congés.

Le salarié peut demander une prise en charge par un organisme paritaire agréé au titre du CIF.

La restitution des résultats s'effectue par le biais d'un document de synthèse et de résultats détaillés dont le bénéficiaire du congé est seul destinataire (58).

▪ L'entretien professionnel

Il s'agit d'un moment de dialogue entre le salarié et l'employeur, ayant pour objectif de rendre le salarié acteur de son parcours professionnel et de favoriser l'élaboration d'un projet professionnel.

Il s'adresse à tous les salariés ayant au moins 2 années d'activité professionnelle dans une même officine et doit avoir lieu au minimum tous les 2 ans, à l'initiative du chef d'entreprise ou du salarié, à une date fixée d'un commun accord.

Il a pour objectifs :

- d'analyser la situation du salarié, en fonction de l'entreprise officinale qui l'emploie ;
- de mettre en évidence ses besoins de formation professionnelle ;
- de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel, à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes, et en fonction de la situation de l'entreprise, de son organisation, de son environnement et des ses capacités d'évolution (59).

## **2. Les pharmaciens titulaires**

Le titulaire entre dans la catégorie des travailleurs non-salariés, c'est-à-dire des travailleurs non liés à un employeur par un contrat de travail.

Depuis la loi du 31 décembre 1991, portant sur la formation continue des travailleurs indépendants et des professionnels libéraux, les non-salariés bénéficient d'un droit à la formation qui leur est reconnu dès lors qu'ils sont à jour du versement d'une contribution spécifique destinée au financement des actions de formation professionnelle continue.

Pour exercer leur droit à la formation, les titulaires doivent s'adresser à l'organisme mutualisateur de leur contribution, le FIF-PL. Ce dernier fixe les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes (55).

## *C- Le financement de la formation continue*

### **1. L'obligation de financement de la formation professionnelle continue par l'employeur**

Les pharmacies d'officine sont soumises à une obligation légale de financement de la formation telle qu'il résulte de l'article L. 950-1 du Code du travail : « Tout employeur (...) doit concourir au développement de la formation professionnelle continue, en participant, chaque année, au financement d'actions de formation » (45).

On distingue deux types de contributions : celles destinées à la formation des salariés et celles destinées à la formation des non-salariés.

Pour partie, les différentes contributions font l'objet de versements libératoires obligatoires auprès d'organismes paritaires agréés.

Le Code du travail définit les taux de contribution. La pharmacie d'officine prévoit, par voie conventionnelle, un taux de participation supérieur aux taux légaux (49).

#### **a) Les contributions destinées à la formation des salariés**

##### ▪ Cas des officines de 10 salariés et plus

Elles doivent consacrer au financement des actions de formation professionnelle continue, une contribution équivalente à 1,60 % de la masse salariale brute, répartis de la sorte :

- 0,20 % au titre du CIF, versés à un organisme paritaire agréé au titre du CIF ;
- 0,50 % au titre des actions de professionnalisation et du DIF, versés à l'OPCA-PL ;
- 0,90 % au titre du plan de formation. La convention prévoit que 80 % de cette contribution est versée à l'OPCA-PL, soit 0,72 %.

Les employeurs peuvent s'acquitter des 20 % restants en finançant directement la formation de leurs salariés ou en les versant à l'OPCA.

Les contributions doivent être versées auprès des organismes collecteurs avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation.

La déclaration fiscale 2483, retraçant les versements, doit être déposée auprès de la recette des impôts avant le 30 avril.

▪ Cas particulier des officines de 10 à 19 salariés

Un régime spécifique a été créé pour les entreprises de 10 à moins de 20 salariés, de façon à alléger ces entreprises des effets de l'atteinte ou de franchissement de seuil de 10 salariés. Elles sont exonérées des versements légaux ou conventionnels qui leurs sont applicables et leur taux de participation est fixé à 1,05 %, qui correspond à :

- une réduction de la contribution CIF (0,20 %), ce qui revient à les exonérer ;
- une diminution de la contribution Professionnalisation/DIF de 0,35 %.

▪ Cas des officines de moins de 10 salariés

La loi du 4 mai 2004 oblige les entreprises à consacrer un pourcentage minimal de 0,55 % de la masse salariale brute au financement de la formation. La convention prévoit un taux supérieur, de 0,80 %, selon la répartition suivante :

- 0,35 % de la masse salariale annuelle brute au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- 0,45 % au titre du plan de formation.

Les petites entreprises se libèrent de leur obligation en versant leurs contributions à un organisme paritaire collecteur agréé. Par conséquent, ils doivent revenir vers celui-ci pour obtenir une prise en charge des formations mises en place. A la différence des entreprises de dix salariés et plus, elles ne peuvent pas utiliser directement leurs contributions pour financer la formation de leurs salariés. En effet, les sommes directement exposées ne sont pas libératoires de l'obligation légale. L'ensemble des contributions doivent donc être acquittées auprès d'un OPCA.

Les versements sont à déclarer sur la déclaration 2486.

**b) La contribution destinée à la formation des non-salariés**

Les titulaires participent au financement de leur propre formation par le biais d'une contribution : la contribution formation.

Le montant de cette contribution est égal à 0,15 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale.

Elle est gérée et mutualisée au sein d'un fonds d'assurance formation habilité par l'Etat, le FIF-PL. Elle est recouvrée par l'URSAFF, avant le 15 février (60).

## **2. Les fonds d'assurance formation**

En ce qui concerne la pharmacie d'officine, on distingue deux fonds d'assurance formation. Les titulaires dépendent du Fonds interprofessionnel de Formation des Professionnels libéraux : le FIF-PL et le personnel salarié dépend de l'Organisme paritaire collecteur agréé des Professions libérales : l'OPCA-PL.

Leur rôle est de permettre la mutualisation des fonds destinés à la formation professionnelle. Ils collectent auprès des officines les contributions destinées à la formation et affectent les fonds recueillis au financement de la formation.

### **a) L'OPCA-PL**

En instituant l'obligation pour les entreprises de participer financièrement au développement de la formation professionnelle continue, le législateur a simultanément confié aux partenaires sociaux le soin d'établir le mécanisme permettant la gestion paritaire de ce financement. Les OPCA ont ainsi été créées à la suite d'accords conclus entre les organisations syndicales patronales et salariales.

#### ▪ Définition et activités

L'OPCA-PL est issu du regroupement en 1999 du FAF-PL et de l'OPCA-DROIT.

Il finance la formation professionnelle continue ainsi que la formation professionnelle en alternance des salariés des professions libérales, après avoir procédé à la collecte des contributions (51).

La structure de l'OPCA-PL s'organise autour de plusieurs activités :

- La collecte

L'OPCA-PL collecte les contributions « professionnalisation » et « plan de formation » des professions libérales versées par les entreprises libérales. Il a été choisi par accord de branche, il est le seul organisme habilité à collecter les contributions financières des pharmacies d'officine.

- L'engagement des dossiers et leur remboursement

L'OPCA-PL peut participer à la prise en charge de la formation des collaborateurs salariés.

- La recherche et le développement

L'OPCA-PL élabore des outils pour répondre aux besoins de chaque profession.

- L'information et le conseil aux entreprises

L'OPCA-PL tient régulièrement informés employeurs et salariés des nouveautés dans le cadre de la formation professionnelle, ainsi que des changements dans son fonctionnement : nouvelles formations, programmations, modifications des conditions de prise en charge. Par ailleurs, il les aide à analyser leurs besoins de formation et à les mettre en place.

- L'information sur l'évolution qualitative et quantitative des métiers des professions libérales

L'étude de cette évolution est réalisée par l'Observatoire des métiers.

- La recherche de financements

L'OPCA-PL s'emploie à rechercher des cofinancements extérieurs, les cotisations ne représentant que 25 % des besoins de financement : subventions accordées par le Fonds unique de péréquation (FUP) ou par la Fonds social européen (FSE).

▪ Fonctionnement

L'OPCA-PL est géré paritairement, c'est-à-dire par des représentants des organisations professionnelles d'employeurs et des représentants des salariés désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataires de l'accord de constitution.

L'OPCA- PL s'organise en 5 sections :

- professions du cadre de vie et de l'urbanisme ;
- professions juridiques et judiciaires ;
- officiers publics et ministériels ;
- professions de la santé ;
- professions du technique.

Son fonctionnement est assuré par 3 instances principales :

- le conseil de gestion ;

Il définit les orientations de l'OPCA-PL, ses règles de gestion et d'utilisation des sommes collectées.

- le bureau ;

Il administre l'OPCA-PL et veille à l'exécution des décisions du conseil de gestion.

- les bureaux de section.

Ils ont pour mission de déterminer les actions de formation et les modalités de prise en charge en prenant en compte les besoins prioritaires exprimés par les Commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle. Ils définissent les budgets, les règles et les barèmes de financement. Ils sélectionnent les organismes de formation et les programmes, et en suivent la réalisation.

Statutairement, l'OPCA-PL crée une relation privilégiée avec la CPNEFP de chaque profession pour tous les problèmes de formation.

## **b) Le FIF-PL**

### ▪ Définition et activités

Le FIF-PL a été créé en 1993 à l'initiative des organisations professionnelles membres de l'UNAPL (Union Nationale des Professionnels Libéraux).

Il a pour mission de gérer la contribution à la formation professionnelle et de mettre en place les politiques prioritaires de formation définies par les syndicats adhérents de l'UNAPL, pour l'ensemble des professionnels libéraux.

▪ Fonctionnement

Le FIF-PL est divisé en quatre sections :

- la section santé ;
- la section technique ;
- la section juridique ;
- la section cadre de vie.

Son fonctionnement est assuré par :

- le conseil de gestion ;  
Composé d'un représentant de chaque organisation professionnelle, il administre le FIF-PL.
- le bureau ;  
Composé de huit membres, il exécute les décisions du conseil de gestion.
- le service technique.  
Constitué par une équipe de collaborateurs spécialisés, animé par un directeur, il met en place les décisions de gestion entérinées par le conseil de gestion et assure toute la logistique relative au traitement des dossiers avec application des textes réglementaires en vigueur relatifs à la formation professionnelle continue (61).

### **3. Les autres instances paritaires**

#### **a) La Commission paritaire nationale pour l'Emploi et la Formation professionnelle de la pharmacie d'officine**

▪ Définition

Les commissions paritaires pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) sont des instances de concertation entre les représentants des employeurs et les organisations

syndicales de salariés. Anciennement appelées Commission paritaire nationale de l'Emploi (CPNE), elles ont été mises en place au niveau national dans chaque profession. Leurs missions sont relatives à l'emploi et à la formation professionnelle.

▪ Composition

La Commission paritaire nationale pour l'Emploi et la Formation professionnelle de la pharmacie d'officine est composée de :

- 15 représentants des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord, à raison de 3 représentants par organisation syndicale ;
- 15 représentants des 3 organisations patronales signataires de l'accord.

▪ Missions relatives à la formation professionnelle

La CPNEFP a pour mission générale de promouvoir la formation professionnelle, en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine.

Elle définit notamment les objectifs et priorités de formation que prennent en compte les officines dans l'élaboration de leur plan de formation ainsi que les conditions et les modalités de prise en charge des formations par l'OPCA-PL. (49)

**b) L'Observatoire des métiers des professions libérales**

▪ Définition

Un observatoire des métiers à compétence nationale a été mis en place par l'accord du 28 février 2005, pour accompagner les entreprises officinales dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

▪ Missions

L'Observatoire des métiers des professions libérales a pour principale mission d'étudier l'état et l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications dans les professions libérales. Il propose des éléments de réflexion sur cette évolution et des possibilités de correction par la mobilisation de moyens. Les résultats des travaux sont transmis à la

commission paritaire nationale de l'emploi de la pharmacie d'officine qui en tire des conclusions et recommandations en matière de priorités de formation professionnelle (49).

L'OPCA-PL et les CPNEFP de branche sont les partenaires les plus proches de l'OMPL. Pour la réalisation de ses études techniques, il fait appel à des partenaires techniques extérieurs.

#### **4. La prise en charge d'une formation**

##### **a) Pour un pharmacien adjoint**

###### ▪ Conditions de prise en charge

La formation est prise en charge par l'OPCA-PL après acceptation du dossier, à condition que l'employeur soit à jour de ses cotisations et que le thème choisi fasse partie des prises en charge agréées.

L'OPCA-PL peut refuser la prise en charge, les principaux motifs sont :

- l'entreprise n'est pas à jour de ses cotisations à l'OPCA-PL ;
- l'organisme de formation n'est pas titulaire du numéro de déclaration d'existence délivré par la préfecture ;
- la demande de financement est faite après le début de la formation ;
- le thème de la formation choisie ne fait pas partie des actions prises en charge par l'OPCA-PL ;
- les objectifs de la formation ne sont pas cohérents avec la qualification du stagiaire ;
- la formation choisie ne correspond pas aux critères de prise en charge de l'OPCA-PL (durée et lieu).

###### ▪ Démarches à effectuer

Elles sont effectuées directement par l'officine ou par l'intermédiaire de l'organisme de formation choisi.

- Démarches à effectuer par l'organisme (liste d'organismes éditée par l'OPCA-PL)

L'organisme adresse à l'employeur une demande simplifiée de prise en charge. Elle doit être renvoyée à l'organisme, accompagnée du dernier bulletin de salaire du stagiaire avant le début de la formation. L'organisme transmet le dossier à l'OPCA-PL, qui confirme sa participation financière en adressant à l'employeur un accord de prise en charge.

- Démarches à effectuer par l'entreprise

L'entreprise contacte l'OPCA-PL pour obtenir une demande préalable de prise en charge trois semaines avant le début du stage. Elle la renvoie remplie, avec le programme, la convention ou le devis de formation et la copie du dernier bulletin de salaire. Après avis de la commission, l'OPCA-PL notifie sa participation ou son refus.

- Remboursement

Suivant l'entrepreneur des démarches, le remboursement des frais s'effectue à l'organisme de formation ou à l'employeur dans les trois semaines qui suivent la réception par l'OPCA-PL de l'ensemble des documents mentionnés sur l'accord de prise en charge :

- demande de remboursement ;
- évaluation qualitative de la formation ;
- justificatifs de transport et d'hébergement ;
- attestation de présence au stage ;
- copie de la facture de formation.

#### ▪ Formations financées par l'OPCA-PL et modalités de prise en charge

Chaque semestre, la commission pédagogique de la pharmacie d'officine de l'OPCA-PL détermine les formations financées. Ce sont prioritairement les actions de formation contenues dans le plan défini par la CPNEFP, mais d'autres formations sont également prises en charge.

Pour les adjoints comme pour les préparateurs, les formations agréées par l'OPCA-PL sont prises en charge sans aucune limitation du nombre de formations ou du nombre de salariés formés par officine et par an. En revanche, des plafonds de prise en charge ont été définis.

L'intervention de l'OPCA-PL peut se faire à différents niveaux :

- les frais pédagogiques ;
- les frais de salaire et l'allocation de formation ;
- les frais annexes

➤ Les frais pédagogiques

La prise en charge est de 160 € HT par jour et par stagiaire, plafonnée à un nombre de jours défini pour chaque formation. Ils sont soit réglés directement à l'organisme de formation, soit remboursés à l'officine.

➤ Les frais de salaire

Les salaires ne sont pris en charge que pour un nombre limité de stages prioritaires. La participation est calculée sur la base d'un forfait d'un montant de 80 € HT par journée complète de formation, et uniquement pour les stages d'au moins 3 jours.

➤ L'allocation de formation

L'OPCA-PL verse à l'officine l'allocation de formation égale à 50 % du salaire net du salarié, pour les heures de formation suivies en dehors du temps de travail.

Cette allocation est versée dans le cadre :

- du droit individuel à la formation ;
- des actions de formation liées au développement des compétences, dans la limite de 80 heures par an et par salarié.

➤ Les frais annexes

L'OPCA-PL prend en charge les frais annexes :

- le transport officine - lieu de stage à hauteur de 0,20 € HT par kilomètre ;
- le repas à hauteur de 15 € HT ;
- la nuitée et le dîner à hauteur de 85 € HT pour les stages d'au moins 2 jours consécutifs.

Remarque : Les DU et les EPU (Enseignements post-universitaires) font l'objet de modalités de prise en charge spécifiques. (51) (62)

**Formations prises en charge au second semestre 2007 :**

❖ Dans le cadre du plan de formation

FORMATIONS PRIORITAIRES

Thèmes	Durée maximale	Pédagogie	Salaires	Frais annexes
<b>Délivrance du médicament</b> Grandes pathologies, pharmacologie, médicaments génériques, phytothérapie, pharmacie vétérinaire	minimum 3 j maximum 4 j	160 €/j	80 €/j	oui
<b>Stages référencés</b> Médication appliquée à l'officine, dermatologie appliquée à l'officine, homéopathie, maintien et soins à domicile, diététique et nutrition	4 j	160 €/j	80 €/j	oui
<b>Stages relatifs à l'activité pharmaceutique</b> Grandes pathologies, pharmacologie, médicaments génériques, phytothérapie, pharmacie vétérinaire, médication appliquée à l'officine, dermatologie appliquée à l'officine, homéopathie, maintien et soins à domicile, diététique et nutrition, médicaments sortis de la réserve hospitalière, médicaments à prescription particulière, qualité de la délivrance	1 ou 2 j	160 €/j	non	oui

**Tableau 2. Prises en charge des formations prioritaires dans le cadre du plan de formation par l'OPCA-PL pour le second semestre 2007 (63)**

AUTRES FORMATIONS PRISES EN CHARGE

Thèmes	Durée maximale	Pédagogie	Frais annexes
<b>• Adaptation au poste de travail</b>			
Bureautique ( <i>prise en charge par logiciel et par module</i> )	3 j	200 €/j	non
Internet, Outlook, Windows	2 j	200 €/j	non
<b>• Evolution des emplois ou maintien dans l'emploi</b>			
Actualisation des connaissances : mycologie, botanique, aromathérapie, orthopédie, hygiène et cosmétologie, activités de conseils en pharmacie	4 j	160 €/j	oui
Accueil, communication, management, comptabilité générale, gestion des stocks	4 j	160 €/j	non
Langues : initiation, découverte de la langue	40 h	20 €/j	non
Langues : perfectionnement, langage professionnel	150 h	40 €/j	non
Formation du pharmacien responsable en assurance qualité	1 j	250 €/j	oui
Enseignement post-universitaire <i>forfait par cycle</i>		150 €	non
<b>• Développement des compétences</b>			
Secourisme, AFGSU niveau I et II	De 12 à 21 h	20€/h	oui
Diplômes Universitaires	170 h	20 €/h	oui
Formation de l'encadrement de haut niveau	5 j	360 €/j	non

**Tableau 3. Prises en charge des formations non prioritaires dans le cadre du plan de formation par l'OPCA-PL pour le second semestre 2007 (63)**

❖ Dans le cadre du DIF

Thèmes	Durée maximale	Frais pédagogiques	Frais annexes
Bureautique ( <i>prise en charge par logiciel et par module</i> )	3 j	200 €/j	non
Internet, Outlook, Windows	2 j	200 €/j	non
Actualisation des connaissances : Dispensation du médicament et activités pharmaceutiques	4 j	160 €/j	oui
Accueil, communication, management, comptabilité générale, gestion des stocks	4 j	160 €/j	non
Langues : initiation, découverte de la langue	40 h	20 €/h	non
Enseignement post- universitaire <i>forfait par cycle</i>		150 €/j	non
Secourisme, AFGSU niveau I et II	De 12 à 21 h	20 €/h	oui
Formation de l'encadrement de haut niveau	5 j	360 €/j	non
Bilan de compétences	32 h	55 €/h	oui

Tableau 4. Prises en charge dans le cadre du DIF par l'OPCA-PL pour le second semestre 2007 (63)

### **b) Pour un pharmacien titulaire**

#### ▪ Démarches à effectuer

Le formulaire de demande de prise en charge doit être adressé complété au FIF-PL, au plus tard avant le dernier jour de la formation. Il doit être accompagné des pièces suivantes :

- devis de l'organisme de formation ou convention de stage ;
- programme détaillé de la formation ;
- photocopie de l'attestation de versement de la contribution à la formation professionnelle ;
- relevé d'identité bancaire.

A réception de la demande, celle-ci est soumise à une commission professionnelle constituée des représentants syndicaux de la profession, la Commission professionnelle pour la formation des titulaires (CFPT), qui se prononce sur un accord ou un refus de prise en charge, selon les critères établis.

Après réception de l'accord de prise en charge indiquant un numéro de dossier et la fin de la formation, la prise en charge est attribuée après envoi des pièces suivantes :

- photocopie de la facture acquittée de la formation aux nom et prénom du participant, avec dates de formation, mode de paiement et cachet de l'organisme ;
- photocopie de l'attestation de présence à la formation aux nom et prénom du participant, avec dates de formation et cachet de l'organisme (60) (64) (65).

▪ Modalités de prise en charge

Seuls les frais pédagogiques sont pris en charge et seules sont éligibles les formations d'une durée minimale de 6 heures sur une journée ou cycle de 8 heures par module successif de 2 heures minimum.

La prise en charge est calculée sur la base des coûts réels et plafonnée à 390 € par an et par professionnel.

La prise en charge diffère ensuite selon le caractère prioritaire ou non de la formation, décidé par la CFPT.

➤ Les formations prioritaires

Ce sont les formations « liées à la pratique professionnelle » :

- diplômes universitaires ;
- EPU ;
- qualité de l'acte officinal ;
- sémiologie/pathologie ;
- thérapeutique à l'officine ;
- orthopédie ;
- vétérinaire ;

- prise en charge du patient à domicile ;
- législation pharmaceutique.

Leur prise en charge est plafonnée à 130 € HT par jour de formation.

➤ Les formations non prioritaires

Ce sont les formations « relatives à l'exercice professionnel »

Leur prise en charge est plafonnée à 130 € par jour de formation, plafonnée à un jour par an, et dans la limite des fonds disponibles. (60)

La formation continue est très encadrée du point de vue juridique, par différents codes.

Comment la FPC va-t-elle trouver sa place à l'officine tout en tenant compte de ces textes ?

Cette question constitue un des enjeux de sa mise en œuvre.

## **DEUXIEME PARTIE**

**LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION  
PHARMACEUTIQUE CONTINUE A L'OFFICINE**

# **I- L'OFFRE DE FORMATION ACTUELLE**

## *A- Les organismes*

Le marché de la formation pharmaceutique est envahi par des organismes très divers. Ainsi, en 2005, les organismes financeurs recensent 144 organismes dispensateurs de formation professionnelle continue en direction des personnels de l'officine. Parmi ceux-ci, seuls 25 proposent au moins une dizaine d'actions de formation. (66).

Ceci peut s'expliquer par un accès libre au marché de la formation continue. Toute personne peut créer son organisme de formation, à condition de le faire dans le cadre des règles établies par le Code du travail (déclaration d'activité auprès de la préfecture, bilan pédagogique et financier...) (55).

### **1. L'UTIP FPC**

#### **a) Présentation**

Fondée le 25 mai 1952 sous le nom d'Union Technique Intersyndicale Pharmaceutique, l'UTIP est devenue l'Union technique inter-pharmaceutique formation pharmaceutique continue (UTIP FMP) sans que son objet, la formation continue des pharmaciens, n'ait été modifié.

C'est une association régie conformément à la loi 1901, sans but lucratif.

#### **b) Organisation**

Elle présente une implantation nationale et locale, afin de répondre au mieux aux attentes et aux besoins des pharmaciens.

Au niveau national, l'association est représentée par un conseil d'administration et un bureau national.

Au niveau local, les 17 UTI régionales ont chacune leur conseil d'administration. Elles sont chargées de promouvoir la formation dans leur région.

200 pharmaciens d'officine en activité agissent bénévolement pour organiser les actions de formation. Des programmes nationaux sont définis chaque année, chaque région peut aussi développer des thèmes particuliers.

On retrouve l'UTIP dans des instances professionnelles comme le Haut comité à la Formation pharmaceutique continue.

### **c) Financement**

Le financement provient :

- de cotisations versées régionalement par les pharmaciens (moyennant une cotisation, les abonnés reçoivent une carte de participant pour l'année) ;
- de cotisations versées nationalement par les syndicats, associations ou groupements ;
- de partenariats avec l'industrie pharmaceutique ;
- de subventions (Union européenne, Etat, collectivités).

### **d) Formations proposées**

L'UTIP FPC propose quatre types de formation, validées par le comité scientifique. (67)

#### ▪ des soirées

Plusieurs fois par an, tous les pharmaciens d'un département sont invités à assister à une conférence. Les thèmes sont soit d'actualité, soit d'intérêt pour l'exercice professionnel. Ces formations sont réalisées en partenariat avec un laboratoire pharmaceutique. Elles durent en moyenne 2h30.

#### ▪ des journées

Les séances se déroulent en comité d'une vingtaine de professionnels sur une durée de un ou deux jours. Le principe est de dialoguer avec des spécialistes des thèmes traités (cliniciens et enseignants d'Université) autour d'études de cas.

- des formations par internet

Lancée au début de 2005, la formation à distance propose pour le moment 6 formations : diabète de type 2, diabète de type 1, thyroïde, hypertension artérielle, insuffisance cardiaque, maladie coronarienne.

- des stages de formation par Form'UTIP

Il s'agit de formations en journées, payantes, agréées par les organismes financeurs. Elles sont réalisées par une société dont le but est commercial et dont l'unique actionnaire est l'UTIP. Cette activité est distincte de celle de l'UTIP, non lucrative.

L'UTIP organise ainsi plus de 1000 formations par an et a accueilli plus de 35000 personnes en 2006 (4).

## **2. Les EPU**

Ce sont des associations à envergure régionale créées par des pharmaciens qui se sont regroupés, avec pour objectif de promouvoir et d'organiser au niveau local l'enseignement post-universitaire. Elles fonctionnent en partenariat avec les facultés de pharmacie, et coordonnent les actions de formation des organisations existantes.

Les intervenants sont des universitaires, des médecins et pharmaciens hospitaliers ou des médecins libéraux. Les réunions sont organisées en soirée ou en demi-journées qui se déroulent en moyenne tous les mois et demi. Chaque participant paye une cotisation lui permettant d'assister à toutes les séances de l'année, qui peut être prise en charge par les organismes financeurs.

Parmi les plus actives, on peut citer EPU Pharma Lorraine en partenariat avec la faculté de Nancy, EPU Pharma Aquitaine et la faculté de Bordeaux, APEPPU (Association Pharmaceutique pour l'Education Permanente Post-Universitaire) et la faculté de Strasbourg (68) (69) (70).

### 3. Les universités

Pour tout pharmacien, l'Université est le lieu de sa formation initiale. Mais elle a aussi pour mission d'accompagner les pharmaciens diplômés dans leur formation continue, comme le stipule l'article 3 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984, « Les enseignants chercheurs (...) participent à l'élaboration et assurent la transmission des connaissances au titre de la formation initiale et continue. »

Les 24 facultés de pharmacie interviennent dans le domaine de la formation continue. Certaines universités proposent des formations sous forme de stages ou de réunions en soirée post-universitaires, mais la grande majorité de la formation offerte par l'université est représentée par une offre variée de diplômes universitaires.

#### ▪ Les Diplômes universitaires

Ce sont des formations diplômantes, qui permettent de se spécialiser dans un domaine précis et ainsi d'acquérir une nouvelle compétence, reconnue par l'obtention d'un diplôme. Ils sont à mi-chemin entre formation initiale et formation continue.

Les thèmes des DU sont très variés, on en dénombre plus d'une vingtaine. Ils peuvent être en lien avec l'acte pharmaceutique, avec une spécialisation ou encore avec la législation, l'organisation, la gestion de l'officine.

La formation dure en moyenne de 100 à 150 heures, organisée en une formation intensive en continu ou en journées réparties sur plusieurs mois. Les DU sont élaborés par les universités qui les délivrent. Ils peuvent faire l'objet d'une prise en charge par les organismes financeurs (71).

Par ailleurs, certaines facultés proposent des initiatives intéressantes. Par exemple, la faculté de pharmacie de Nancy ouvre ses modules d'enseignement de la 2<sup>ème</sup> à la 6<sup>ème</sup> année aux pharmaciens diplômés, et la faculté de Nantes a ouvert un site internet à destination des maîtres de stage avec un module de formation « Diabète, migraine, antiviraux et pharmacodépendance ». La faculté a rendu cette formation obligatoire pour accueillir des stagiaires de 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> années (68) (72).

Mais bien que beaucoup d'enseignants des facultés de pharmacie s'investissent lorsqu'ils sont sollicités pour des activités de formation par d'autres opérateurs, les facultés, en général, ne consacrent pas assez de soins à offrir un dispositif de formation continue. L'implication des universités dans la formation continue reste encore limitée et hétérogène selon les universités (73).

#### **4. Les grossistes-répartiteurs**

Les trois principaux répartiteurs ont leur propre organisme de formation.

Auparavant, les stages proposés étaient plutôt destinés aux titulaires puisqu'ils concernaient principalement l'aspect gestionnel et managérial de l'officine. Ils constituaient un prolongement d'une offre de services, faite par un partenaire commercial. Ces dernières années, leur offre s'est considérablement développée, pour toucher maintenant tous les domaines officinaux et toute l'équipe officinale.

##### **a) L'OCP**

Dès le début des années quatre-vingts, l'OCP organise des soirées de formation professionnelle.

Aujourd'hui, l'OCP Formation propose :

- des formations inter-officines

Ils se déroulent par petits groupes de 8 à 15 participants, en session d'1 à 3 journées, partout en France, et sont agréés par les organismes financeurs.

Ces stages se déclinent selon deux axes :

- « Le pharmacien au cœur de son métier »

Différentes approches sont utilisées : une approche par pathologie (« asthme et allergies » par exemple), par classe thérapeutique (« antibiotiques »), par clientèle (« médicaments et femmes enceintes »), par le conseil (« conseils et prescription »), par spécialisation (« la podologie à l'officine »), ou encore une

approche méthodologique (« Ordoqual, méthodologie de validation de l'ordonnance »).

➤ « Le pharmacien et son entreprise »

Les formations s'articulent autour de différents objectifs : faire face à la concurrence, développer son chiffre d'affaires, gérer son officine, motiver son équipe.

▪ des cycles courts, les « Croq'formation »

Ils se déroulent sous la forme de 3 sessions de 2h30, en soirées, alternant exposés et questions-réponses. La formation est conçue autour d'une étude de cas ; le formateur déroule la pathologie et la thérapeutique d'un client et alterne périodes d'exposés et de questions-réponses. Muni d'un boîtier de vote, chaque stagiaire peut répondre aux questions posées par le formateur. Les objectifs de cette formation sont de faciliter la concentration et la mémorisation par une formation ludique et interactive. Des fascicules d'entraînement permettent aux officinaux de s'exercer entre les différentes sessions.

Quatre cycles sont actuellement proposés, sur quatre grandes classes médicamenteuses : les antihypertenseurs, les antidépresseurs et les neuroleptiques, les médicaments cardiovasculaires et hypolipémiants, les antidiabétiques.

▪ des conférences

Elles permettent de faire un point sur une thématique d'actualité, au cours d'une soirée. Citons par exemple la conférence « Les nouvelles molécules à l'officine » animée par le Pr Buxeraud.

▪ des universités d'été

Sur un week-end, elles permettent de concilier formation et vie de famille dans un site attrayant. (74) (75)

## **b) La CERP Rouen**

Elle offre quatre types de formation :

- des conférences

Gratuites, elles sont organisées en soirée, en partenariat avec les laboratoires.

- des formations inter-officines

43 sujets de formation sont proposés, répartis sur 4 grands thèmes :

- Savoir, conseils officinaux et mise à niveau scientifiques
- Se spécialiser, approfondir ses connaissances
- Gérer, l'efficacité au service de l'officine
- Manager, dynamiser l'équipe officinale

Ces stages durent d'une demi-journée à 4 jours. Ils peuvent être pris en charge par les organismes financeurs.

- des formations e-learning

Ces 5 formations ont lieu le midi en 3 fois 1,5 heure en contact direct avec un formateur et une possibilité de former 12 pharmacies à la fois, qui peuvent communiquer entre elles.

- des formations in situ

La CERP propose 8 formations d'un à 2 jours qui se déroulent au sein de l'officine, par groupe de 6 maximum (76).

### c) Alliance Healthcare

Alliance Formation propose :

- des formations inter-officines

Elles sont réparties sous 4 catégories :

- Expertise pharmaceutique
- Dynamisation du point de vente
- Conseil
- Gestion de l'entreprise

Alliance développe plus de 170 formations par semestre, dans de nombreuses villes de France, financées par les organismes financeurs.

- des formations e-learning

Ces 5 visioformations ont lieu sur 3 heures en demi-journée ou sur 6 heures en journée et permettent de réunir jusqu'à 12 officines (77).

## 5. Les groupements de pharmaciens

Les groupements proposent des services de plus en plus nombreux à leurs adhérents, et investissent ainsi progressivement le champ de la formation. Certains groupements font signer une charte de qualité aux titulaires les engageant à assurer une formation continue à leur équipe.

Ils proposent le plus souvent des formations relatives au management (gestion des ressources humaines) et à la gestion commerciale (techniques d'achat ou de vente, marketing, merchandising). La plupart ne disposent pas de leur propre organisme de formation et font appel aux formateurs des organismes de formation privés.

D'autres ont créé leurs organismes de formation, et proposent une offre beaucoup plus complète. C'est le cas, par exemple, du groupement Giphar qui propose des formations par l'intermédiaire de l'IEP (Institut d'Etude et de Perfectionnement), de Giropharm qui a créé

Girophorm, ou de l'école de formation IFMO (Initiative Française du Marketing Officinal) (78).

## **6. Les organismes de formation privés**

Ces sont des sociétés commerciales, inscrites au registre du commerce.

### ▪ Les opérateurs de taille moyenne spécialisés sur la formation destinée à la pharmacie

Ces organismes offrent de nombreuses formations, dans tous les domaines officinaux :

- des formations cœur de métier ;
- des formations de gestion et de management ;
- des formations spécialisées.

Ces stages se déroulent sur un ou deux jours, ils font l'objet d'une participation par les organismes financeurs. Le nombre de participants varie de 8 à 12 personnes par stage en moyenne.

Parmi ces organismes, plusieurs ont été créés par des pharmaciens afin de répondre à la demande de leurs confrères et de leur proposer des formations les plus adaptées à l'exercice officinal. C'est le cas de « Christine Caminade Conseil » fondé par Christine Caminade, après plusieurs années d'assistantat et une formation de formateur (79).

Exemple d'organismes : Axionpharm, Christine Caminade Conseil, Héliotrope...

### ▪ Les petits opérateurs centrés sur une offre spécialisée

Ils proposent des stages dans un seul domaine, très spécialisé : phytothérapie, diététique, podologie, cancérologie...

Exemples : M'podologie organise des stages de confection de semelles orthopédiques, Epidermae des stages de dermo-cosmétologie, Forma'med des stages de maintien à domicile...

▪ Les opérateurs non spécialisés dans la pharmacie avec une offre réduite et ciblée

L'offre concerne principalement :

- l'organisation et le management ;

Par exemple, Demos et EFE couvrent les thématiques liées à l'entreprise

Parfois d'un trop haut niveau de compétences, ces formations ne sont pas toujours adaptées à l'exercice officinal.

- les techniques de vente ;
- la parapharmacie.

Cette offre de formation n'est pas forcément reconnue par les organismes financeurs, ce qui signifie que le financement reste à la charge des pharmaciens.

Par ailleurs, certains laboratoires développent leurs propres organismes de formation.

Exemples : Carla-université est l'organisme de formation des laboratoires Pierre Fabre qui propose des modules de spécialisation (80).

## **7. L'Union nationale des Organismes de formation des Professions de santé (UNOFormation)**

L'UNOFormation, ou UNOF, est une association loi 1901, créée en 1997, avec pour objectif de regrouper les organismes de formation indépendants et de représenter ces organismes auprès des instances professionnelles, de l'industrie pharmaceutique, des administrations, notamment dans le cadre de la mise en place de l'obligation de formation. Elle regroupe aujourd'hui 14 organismes parmi lesquels des grossistes, des groupements et des organismes privés (cf annexe 3).

## *B- Les thèmes de formation*

Les thèmes de formation continue proposés sont également très nombreux. Ainsi, le site du Moniteur des pharmacies recense plus de 450 thèmes.

### **1. Différentes catégories de thèmes de formation**

Il est possible de catégoriser les thèmes de formation proposés en fonction de leur objectif :

- **Entretenir et actualiser ses connaissances pharmaceutiques**  
L'évolution constante des thérapeutiques, la sortie de médicaments de la réserve hospitalière ou encore la prise en charge de nouvelles pathologies à l'officine. Tous ces éléments font que le pharmacien doit réactualiser constamment ses connaissances.
  
- **Se spécialiser**  
On entend ici par « spécialisation » l'acquisition de nouvelles compétences dans un domaine pharmaceutique autre que celui du médicament à proprement parler : orthopédie, diététique, nutrition, homéopathie... Ces compétences sont indispensables pour le pharmacien, car dans ces domaines, l'activité de conseil est importante. Or, un des fondements des études pharmaceutiques réside dans l'unicité du diplôme, caractérisée par une longue formation commune de base, ces thèmes ne sont souvent que peu étudiés à la faculté et ne le sont qu'en 5<sup>ème</sup> et 6<sup>ème</sup> années.
  
- **Acquérir de nouvelles compétences « pratiques » liées à l'activité de l'officine**  
Le métier de pharmacien résulte d'un équilibre entre professionnel de santé et chef d'entreprise. La faculté prépare aux fonctions de professionnel de santé. En revanche, la deuxième facette du métier est malheureusement peu abordée alors qu'elle est indispensable dans l'activité quotidienne du titulaire. Des formations complémentaires s'avèrent donc souvent nécessaires.

On peut ainsi classer les thèmes de formation en trois catégories :

- Les formations centrées sur les connaissances et/ou les savoir-faire liés à l'acte pharmaceutique : la pharmacologie, les grandes pathologies, la pharmacie clinique, la pharmacovigilance...
- Les formations centrées sur les connaissances et/ou les savoir-faire liés à une spécialisation
- Les formations « pratiques » hors activités pharmaceutiques : bureautique, communication, management, Ressources Humaines, gestion et économie de l'officine, langues, marketing... (66)

J'ai fait le choix de distinguer trois catégories mais j'aurais aussi pu regrouper les deux premières pour n'en former qu'une seule : les formations « cœur de métier ».

## **2. Répartition du type d'offre selon les opérateurs**

<i>Type d'opérateur</i>	<i>Type d'offre privilégiée</i>
<b>UTIP</b> <b>Université</b>	Formations « acte pharmaceutique » et « spécialisation »
<b>Grossiste répartiteur</b> <b>Organismes de formation privés spécialisés santé/pharmacie</b>	Formations « acte pharmaceutique » « spécialisation » et « pratique »
<b>Organismes de formation privés spécialisés sur une niche</b>	Formations « spécialisation »
<b>Groupements</b>	Formations « pratique » et « spécialisation »
<b>Opérateurs non spécialisés pharmacie</b>	Formations « pratique »

Tableau 5. Répartition du type d'offre selon les opérateurs (66)

L'offre de formations « pratiques », orientées sur les activités de gestion de l'officine, a connu la croissance la plus significative parmi l'ensemble des opérateurs.

De manière générale, l'offre sur les médicaments et les molécules est plus importante parmi les UTIP, les grossistes répartiteurs et les universités. Les thématiques abordées sont le plus souvent choisies en fonction de l'actualité de l'exercice officinal, la sortie des antirétroviraux de la réserve hospitalière par exemple.

Chez les organismes de formation dédiés à la pharmacie, l'offre de formation sur le conseil appliqué à une spécialisation est plus représentée que l'offre centrée sur les médicaments et les pathologies.

### **3. Représentation des thèmes dans l'offre de formation**

Les thématiques les plus représentées dans l'offre des organismes de formation (hors UTIP) :

- communication appliquée à l'officine ;
- diabète ;
- maintien soin à domicile ;
- orthèse/orthopédie ;
- dermocosmétique ;
- Phytothérapie/aromathérapie/homéopathie.

On constate que l'offre est surtout portée sur les activités spécialisées.

Les thématiques émergentes (programmation en hausse ou nouvelle programmation) :

- diététique et nutrition ;
- langues/informatique/techniques d'achat ;
- merchandising/gestion Ressources Humaines (animation et management d'équipe) ;
- oncologie.

Et dans une moindre mesure :

- prise en charge de la douleur ;
- dépression/stress/spasmophilie ;
- conseil et prise en charge d'un public cible (la personne âgée, la femme, l'enfant, le sportif) ;
- gestes de l'urgence et prévention.

L'offre la mieux représentée selon le nombre de DU en 2005 :

- orthopédie ;

Toutes les facultés le proposent. Cela s'explique par le fait qu'il est particulièrement demandé, étant obligatoire pour obtenir l'agrément nécessaire à la vente des orthèses.

- maintien et hospitalisation à domicile ;

C'est un secteur en plein essor, pour lequel le pharmacien doit affirmer sa compétence, face aux multiples prestataires de service.

- diabète ;
- homéopathie ;
- diététique (66).

### *C- Les modalités : les formations présentielles*

Elles sont caractérisées par la présence effective du pharmacien sur le lieu de la formation et constituent un temps consacré exclusivement à la formation.

#### **1. Les formations courtes en soirée**

Elles ont lieu plusieurs fois par an, sous forme de conférences, sur des thèmes d'actualité officinale. Ce sont, par exemple, les réunions d'EPU ou les réunions organisées par les UTIP régionaux. Elles font souvent intervenir un représentant d'un laboratoire.

On commence également à voir apparaître en soirée des formations sous la forme de cycles. Un même thème est traité durant plusieurs soirées, ce qui permet de le développer plus amplement, à la manière d'un stage de formation.

C'est sous cette forme que l'OCP a mis en place ses « Croq'formation ». Les connaissances y sont dispensées lors de sessions de 2 h 30 réparties sur trois soirées.

L'avantage de ces formations est qu'elles se déroulent le soir, en dehors des horaires d'ouverture. En revanche, elles demandent un effort après une journée de travail. (81) (71)

## **2. Les formations courtes lors de salons et de congrès professionnels**

Plusieurs salons et congrès proposent des conférences de formation continue.

Les Journées pharmaceutiques internationales de Paris organisent chaque année des conférences autour d'un thème d'intérêt officinal. En 2007, elles portaient sur « Le pharmacien auprès du patient atteint de cancer ». Sur une journée, des interventions se succèdent, chacune durant environ une heure et demie. Les intervenants sont des médecins et des pharmaciens, spécialistes dans le domaine. Cette journée de formation a reçu l'agrément du HCFPC.

Lors de Pharmagora, les laboratoires proposent des formations d'1 heure 30, sur de nombreux thèmes. De plus, le Moniteur des pharmacies, qui organise ce salon, propose des rendez-vous formation autour des sujets des cahiers formation Moniteur. En 2007, onze thèmes ont été traités. Ces rendez-vous durent 1 heure 30, d'accès gratuit, avec un nombre de participants limité. Les intervenants sont divers : formateurs d'organismes de formation privés, enseignants de l'université, praticiens hospitaliers, médecins libéraux et pharmaciens d'officine.

Le forum des pharmaciens propose également aux pharmaciens des réunions de formation, les « Entretiens de Galien » (81) (71).

La reconnaissance de ces conférences comme outil de formation passe par une attention rigoureuse à la qualité des intervenants.

## **3. Les formations en journée : les stages de formation**

Ce sont des stages inter-officines, qui réunissent en un lieu un groupe de participants pendant un temps donné, généralement entre un et quatre jours. Un formateur, dont c'est le métier, anime le groupe et organise les situations d'apprentissage, à l'aide de modalités pédagogiques variées : travaux en groupe, jeux de rôle... Ces stages sont propices aux échanges, au partage d'expériences ainsi qu'à la convivialité.

Ils constituent la forme classiquement utilisée par les organismes de formation agréés.

En revanche, ces formations demandent une disponibilité du pharmacien et elles ont un coût, qui peut être pris en charge par les organismes paritaires.

#### **4. Les formations longues diplômantes : les DU**

Elles sont aménagées en plusieurs sessions de formations courtes ou en une seule session. Ces formations permettent aux pharmaciens d'acquérir une compétence dans un domaine que la formation initiale a peu développé. Ils demandent un investissement important, à la fois en temps et en travail à fournir.

Les organismes commencent également à proposer des formations e-learning dont nous reparlerons plus loin.

## **II- LA FORMATION DES PHARMACIENS**

### *A- La consommation de formation*

#### **1. Nombre de sessions**

En 2006, le FIF-PL a financé près de 5000 sessions de formation à destination des pharmaciens titulaires. Cette même année, 6500 sessions accueillant des adjoints ont bénéficié d'une prise en charge par l'OPCA-PL (82). Ceci représentant environ 20 % des pharmaciens<sup>4</sup> (en considérant que ces formations ont accueilli des pharmaciens différents), on peut dire que pour l'instant, les pharmaciens se forment peu, qu'ils soient titulaires ou adjoints. Lors d'une enquête réalisée par le Moniteur en 2004, 18,5 % des adjoints avouaient même ne jamais se former (83) (84).

Cependant, il faut noter que ces chiffres sont en nette progression. En 2004, on dénombrait 4500 sessions pour les titulaires et 4000 pour les adjoints. Les pharmaciens s'investissent donc de plus en plus dans la formation. On peut l'expliquer par la mise en place de l'obligation de formation, ou encore par le fait que les pharmaciens voient de plus en plus dans la formation un moyen de faire évoluer l'officine et l'équipe officinale (85) (86) (87).

Par ailleurs, ces chiffres donnent une bonne idée de la situation, mais ne sont pas strictement exacts, toutes les formations n'étant pas prises en charge par les organismes financeurs. D'une part, ces organismes ne financent que les thèmes qu'ils ont sélectionnés. D'autre part, les pharmaciens n'y ont pas systématiquement recours pour financer leurs formations et celles de leur équipe, soit parce que le coût de la formation est relativement faible (EPU), soit parce qu'ils jugent les démarches de prise en charge trop compliquées. Enfin, dans le cas du FIF-PL, le nombre de prises en charge par personne et le budget sont limités.

---

<sup>4</sup> On dénombre 28194 titulaires et 26156 adjoints inscrits à l'Ordre au 1<sup>er</sup> janvier 2007, soit 54350 pharmaciens d'officine

## 2. Durée de formation

La durée de ces formations est faible puisqu'elle est en majorité de moins d'une journée. (84)

### *B- Des contraintes spécifiques*

Lorsqu'on demande aux pharmaciens ce qui freine une formation continue régulière, la plupart invoquent des difficultés d'organisation, et la moitié d'entre eux un effectif insuffisant à l'officine pour remplacer la personne en formation (88).

Les effectifs des officines sont réduits : un titulaire et un adjoint par pharmacie en moyenne, et de nombreux titulaires exercent seuls<sup>5</sup>. Or, la présence d'un pharmacien est obligatoire aux heures d'ouverture de l'officine d'où la difficulté pour lui de s'absenter pour aller se former. Ceci demande une organisation, il faut remplacer la personne absente par un autre membre de l'équipe ou même par un pharmacien remplaçant. Il faut trouver ce remplaçant, qui ne viendra que pour quelques heures ou quelques jours, ce qui n'est pas toujours aisé dans certaines régions.

Par ailleurs, se former prend du temps. Il faut bien sûr prendre en compte la durée de la formation, qui représente un temps non passé à l'officine ou pris sur son temps libre ; mais aussi le temps de transport pour se rendre sur le lieu de formation. En effet, même si les organismes de formation font des efforts pour délocaliser leurs formations, l'isolement géographique peut représenter une contrainte.

Les titulaires évoquent également des contraintes financières. La formation coûte cher, et même si les organismes financeurs accordent des prises en charge à un grand nombre de formations, ces financements ne couvrent pas la totalité des frais, et dans le cas du FIF-PL, le nombre de jours est limité. De plus, si le titulaire doit se faire remplacer, cela a aussi un coût financier.

---

<sup>5</sup> Fin 2006, 22 % des officines sont exploitées par un titulaire exerçant seul, 45 % des officines regroupent 2 pharmaciens et 33 % plus de 2 pharmaciens (83)

Il faut également tenir compte du fait qu'en matière de formation à l'officine, les adjoints sont dépendants de la politique de formation mise en place par le titulaire. Et malheureusement, on constate que les titulaires ne sont à l'initiative de la formation de leurs adjoints que dans un cas sur cinq. Et si dans la moitié des cas le financement provient du titulaire ou de l'OPCA-PL, dans l'autre moitié des cas les adjoints financent eux-mêmes leur formation. (84) (89)

### *C- Les modalités de formation*

Les modalités de formation des pharmaciens sont liées aux contraintes. Ainsi, comme nous l'avons vu, les pharmaciens se déplacent peu pour aller se former. Mais les pharmaciens utilisent d'autres supports de formation et affirment majoritairement consacrer chaque mois de deux à quatre heures à leur formation.

Ils privilégient, dans l'ordre, la presse professionnelle, la documentation envoyée par les laboratoires, les formations organisées en situation de travail par les laboratoires ou les groupements, et les colloques. Ces sources ne sont pas les plus légitimes aux yeux des pharmaciens, qui lui préfèrent tout de même les formations extérieures, notamment celles organisées par les universités et les UTIP, mais elles sont plus compatibles avec leur exercice (66) (90).

#### **1. La presse professionnelle**

Les professionnels de l'officine sont destinataires d'une abondante presse professionnelle spécialisée. On compte un bihebdomadaire (Le Quotidien du Pharmacien), un hebdomadaire (Le Moniteur des Pharmacies et des Laboratoires), un bimensuel (Impact Pharmacien) et quatre mensuels (Les Actualités pharmaceutiques, Pharma, Le Pharmacien de France et Pharmacien Manager). La revue Prescrire est un mensuel destiné à la fois aux médecins et aux pharmaciens. De plus, chaque pharmacien inscrit à l'Ordre reçoit la revue de l'Ordre, La Lettre des Nouvelles Pharmaceutiques, ainsi qu'un trimestriel intitulé Les Nouvelles Pharmaceutiques.

Les pharmaciens reconnaissent à la presse une fonction informative sur l'actualité des médicaments et sur l'actualité de la profession. Ils l'utilisent également en tant qu'outil de formation continue (91).

Certaines revues ont mis en place des rubriques ou des cahiers spéciaux :

**a) Le Moniteur des pharmacies et des laboratoires**

Le pharmacien dispose d'un cahier « Le Moniteur formation » par semaine, « ordonnance », « conseil » ou « iatrogénie ». Construit à partir de l'analyse d'une prescription, le cahier « ordonnance » traite d'une pathologie, de sa thérapeutique et des conseils associés. Pour « valider la formation », un test d'évaluation des connaissances est proposé. De plus, un comité scientifique a été mis en place au sein de la rédaction, pour évaluer la qualité des articles.

**b) Les Actualités pharmaceutiques**

Cette revue se désigne elle-même sur sa couverture comme le « Mensuel de la formation pharmaceutique continue ». Dans chaque numéro, un dossier fait le point sur une classe pharmaco-thérapeutique, et des fiches ou des articles traitent de la pratique officinale et des approches thérapeutiques. Chaque année paraissent également 4 carnets de formation pharmaceutique continue, ainsi que « L'annuel du médicament », qui récapitule les points importants sur les nouveaux médicaments de l'année précédente. Le nom et la qualité des rédacteurs sont mentionnés.

**c) Impact Pharmacien**

La rubrique « exercer » comprend 3 dossiers : un dossier médical, qui traite d'une pathologie, souvent rédigé par des médecins et des pharmaciens hospitaliers, un dossier conseil et un dossier nouveaux produits.

#### **d) Prescrire**

L'objectif de Prescrire est d'apporter aux professionnels de santé, médecins et pharmaciens, des informations claires sur les médicaments, les stratégies médicamenteuses et diagnostiques. Prescrire dispose d'un comité de rédaction formé de professionnels de santé, et d'une indépendance totale vis-à-vis de la publicité et des laboratoires. Dans chaque numéro, on retrouve l'examen critique des nouveaux médicaments, des articles de vigilance et de stratégies diagnostiques et thérapeutiques ainsi qu'un forum.

De plus, les abonnés peuvent s'inscrire à trois programmes de formation, proposés par l'Association Mieux Prescrire :

➤ Le test de lecture mensuel

A l'issue de chaque session annuelle, les participants qui ont répondu aux 11 questionnaires dans les délais impartis, en atteignant un certain nombre de points, se voient remettre une attestation de formation.

➤ Les thématiques Prescrire

Au début de chaque session, un support documentaire de 100 pages est envoyé, consacré à un thème (hypertension, contraception...), constitué de textes issus de la revue. Il est accompagné d'une liste de 100 questions, à renvoyer dans les 4 mois. L'attribution d'une note permet ensuite de s'évaluer et de réviser. Ces formations donnent également lieu à la remise d'une attestation en cas de note supérieure au seuil fixé.

➤ La Formation Prescrire – Equipe Officinale

Sur le même principe, le titulaire peut inscrire plusieurs membres de l'équipe. La formation se déroule par sessions trimestrielles. Le temps nécessaire est d'environ 30 minutes par semaine (92).

Prescrire constitue un très bon support de formation et ces trois programmes ont d'ailleurs reçu l'agrément du HCFPC.

L'Ordre participe également à l'information des pharmaciens par l'intermédiaire du Cespharm. C'est un centre de documentation qui met gratuitement à la disposition des pharmaciens des fiches techniques, outils de formation.

## **2. La « formation » dispensée par les laboratoires pharmaceutiques**

Les laboratoires pharmaceutiques communiquent auprès des pharmaciens par :

➤ Une information écrite

Lors de la mise sur le marché d'une nouvelle spécialité, le pharmacien reçoit une lettre de lancement de la part du laboratoire. Lors de son passage à l'officine, le visiteur médical remet une fiche signalétique en accompagnement de sa présentation orale. Les tiré-à-part sont des articles relatant le protocole expérimental et les conclusions sur la valeur thérapeutique du médicament. Publiés dans les revues médicales, ces articles sont financés par les laboratoires, ils représentent le support scientifique du produit. Le visiteur médical peut également remettre au pharmacien des monographies, dossiers actualisés sur un sujet précis.

➤ Des animations à l'officine

Ces « formations » sont appréciées des officinaux car elles ont l'avantage d'être courtes et dispensées sur le lieu de travail. Elles se font par petit groupe en fonction de la disponibilité de l'équipe, par un formateur attaché au laboratoire. Elles durent de 20 à 30 minutes, pendant les heures d'ouverture ou le midi. Les thèmes de formation sont proposés par le laboratoire. Ces formations portent surtout sur les produits de dermocosmétologie et de médication familiale.

➤ Des formations en soirées et colloques

De la même façon, en lien avec un thème de formation, orienté sur l'actualité de l'exercice officinal, le formateur du laboratoire présente ses produits (93).

Mais peut-on réellement considérer comme de la formation les interventions courtes des laboratoires sur leur produit ou la simple lecture d'une revue professionnelle (94) ?

### **3. Différencier formation et information**

#### **a) Définition de la formation**

La formation implique une démarche cognitive où l'on doit, à partir d'un stade de connaissances acquises, passer à un stade de connaissances plus élevé.

Pour cela, elle doit répondre à trois principes :

- un contenu pédagogique validé ;
- une démarche pédagogique et une évaluation ;
- une identification de la personne qui a suivi la formation continue.

En théorie, seuls les supports répondant aux trois critères peuvent être considérés comme des outils de formation continue.

La notion de contenu validé fait surtout appel à la qualité des concepteurs et des intervenants. Sont-ils suffisamment qualifiés et à même d'avoir une vision globale du sujet traité ? A ce titre, la valeur des formations proposées par les laboratoires est souvent faible, l'industriel étant plus intéressé par la vente de ses produits que par le fait de dispenser une information objective.

Concevoir une formation implique de la part des formateurs de procéder par étapes successives, dans le cadre d'une démarche pédagogique adaptée (*cf* figure 5). Cela suppose de définir les besoins de l'apprenant, d'utiliser des supports adaptés ou d'adapter l'action aux objectifs (par exemple, une formation de communication ne doit bien sûr pas être dispensée de façon magistrale). La formation doit également être suivie d'un retour sur investissement dans le cadre de l'exercice professionnel et cela nécessite une évaluation avant, pendant et après la formation, du formé, du formant et de la formation.

Enfin, pour être efficace, la formation nécessite une astreinte de la part de l'enseigné, qui doit non seulement être présent, mais surtout être actif, au cours d'un temps consacré exclusivement à la formation. (95) (96)

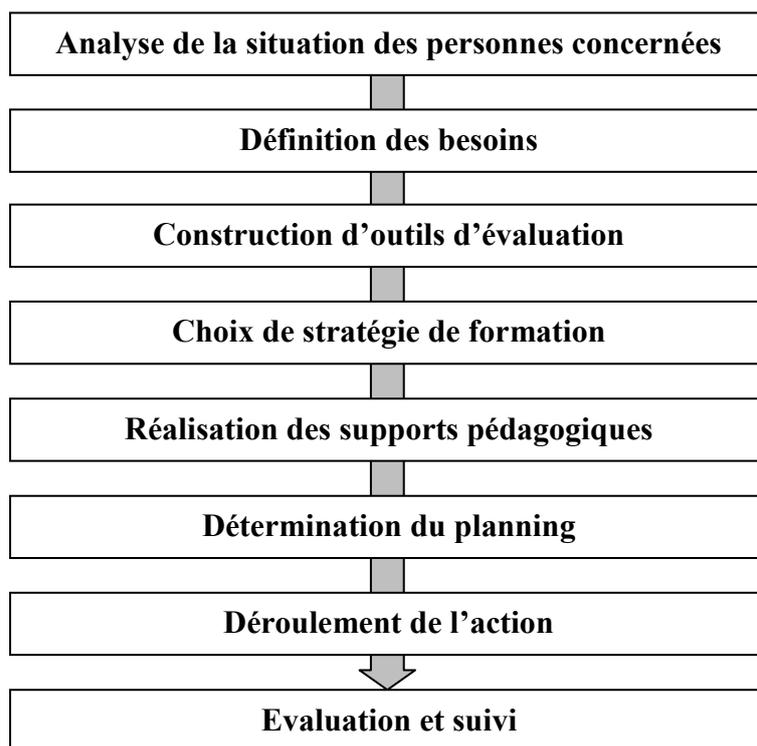


Figure 5. Déroulement d'une action de formation (97)

### b) L'information

Comme l'a définie Claude Japhet au cours des 12èmes journées de l'Ordre en 1999, l'information, c'est : « Que s'est-il passé aujourd'hui et en quoi cela affecte-t-il ma vie ? »

Elle n'implique pas de démarche pédagogique ni de modification des pratiques, et elle peut être digérée confortablement, sans effort particulier.

Sur ces bases, la presse peut constituer un outil de formation, à condition qu'elle soit indépendante vis-à-vis des laboratoires, qu'elle dispose d'auteurs qualifiés et qu'elle propose des articles d'un bon niveau scientifique ainsi que des tests de lecture. L'abonnement à certaines revues permet ainsi l'obtention de crédits supplémentaires pour la validation de la formation médicale obligatoire. L'Association Mieux Prescrire est par exemple agréée comme organisme formateur par les Conseils nationaux de la formation médicale continue.

En revanche, les interventions des laboratoires ne peuvent être considérées comme de la formation. Pour autant, doit-on se priver de l'intervention des laboratoires dans le cadre de la

formation continue ? Pour un médicament donné, c'est souvent l'industriel qui est le plus au fait des dernières connaissances, et en se privant de lui, on se prive par là même d'une source majeure d'informations.

Jean Parrot, lors des 12èmes journées de l'Ordre, suggérait d'adopter une démarche similaire à celle qu'utilise l'administration dans le cadre de l'évaluation des médicaments : aller chercher toutes les sources d'informations existantes (dans la littérature plus ou moins subventionnée par l'industrie, dans les conclusions plus consensuelles des colloques, des expertises externes effectuées par des évaluateurs spécialistes dans le domaine concerné), en faire une synthèse, et la présenter pour que, à un instant donné, on puisse faire le point sur une pathologie dès lors qu'est apparu un nouveau médicament impliquant une nouvelle stratégie thérapeutique ou une nouvelle prise en charge. « Dans ce système, les industriels ont leur place » (6).

De même, les supports informatifs ne doivent pas être écartés, mais ils se doivent d'être complétés.

## *D- Les thèmes des formations suivies*

### **1. Les formations suivies par les titulaires**

Les formations les plus suivies par les titulaires en 2004 :

- les formations relatives aux thérapeutiques à l'officine. Elles représentent 45% des heures de formation totales et 47% des effectifs ;
- les formations relatives à l'approche globale de l'officine c'est-à-dire les formations liées au management et la vente : 18% des heures totales et 45% des effectifs ;
- les diplômes universitaires : 13% des heures totales et 6% des effectifs.

Puis dans une moindre mesure :

- les formations relatives à la prise en charge du patient ;
- les formations d'orthopédie non diplômantes ;
- les cycles de conférence EPU ;
- les formations relatives à l'acte pharmaceutique (87).

## **2. Les formations suivies par les adjoints**

Ce sont, en 2004:

- les formations sur les grandes pathologies et la pharmacologie, demandées par 20% des stagiaires ;
- les cycles de conférences EPU pour 18% des stagiaires ;
- le DU d'orthopédie suivi par 11% des stagiaires.

Puis,

- la communication appliquée à l'officine ;
- le maintien à domicile ;
- les formations de spécialisation ;
- d'autres cycles de DU (86).

La consommation des pharmaciens est principalement orientée sur l'actualisation et l'approfondissement des connaissances relatives aux pathologies, à la pharmacologie et à la pharmacie clinique, c'est-à-dire les formations « cœur de métier ».

Les titulaires suivent également des formations de vente et de management, cela s'explique par l'ambivalence de leur statut et le fait que la faculté ne fasse qu'aborder cette deuxième facette du métier.

### *E- Les besoins et les attentes des pharmaciens*

#### **1. Concernant les modalités de formation**

Une grande enquête nationale a été menée sous le contrôle de la CPNEFP de la pharmacie d'officine au début de l'année 2003, destinée à recueillir les besoins de formation des pharmaciens.

Il y apparaît que les pharmaciens apprécient les formations inter entreprises, malgré leur manque de temps pour y participer, car elles favorisent les échanges, entre le formateur et le formé, et avec leurs confrères. Elles constituent un moment de convivialité et de partage

d'expériences. Les pharmaciens aimeraient d'ailleurs voir se développer d'avantage de groupes d'échanges de pratiques.

En revanche, si la majorité des titulaires jugent indispensables ces formations extérieures, d'autres préfèrent les modules courts dispensés sur le lieu de travail, compatibles avec les impératifs de l'officine. En ce sens, la formation à distance, encore peu présente dans l'offre actuelle, est également plébiscitée puisque selon une enquête réalisée par Direct Media en 2004, plus d'un tiers des pharmaciens disent vouloir l'utiliser pour se former (90) (98).

## **2. Concernant les thèmes de formation**

L'enquête a montré une très grande cohérence entre les besoins des titulaires et des adjoints : tous attendent prioritairement des formations liés à l'acte pharmaceutique.

Les deux thèmes principaux identifiés sont les nouvelles thérapeutiques et les interactions médicamenteuses. Viennent ensuite les formations sur les pathologies. Les pharmaciens sont également intéressés par une formation sur le conseil, puis par des formations négociations, techniques d'achat et de vente. Les titulaires attendent en plus des formations de management (90) (99).

## **3. Concernant la mise en place de l'obligation de formation**

75 % des titulaires estiment l'obligation de formation tout à fait normale voire indispensable et 95 % des adjoints l'attendent, espérant ainsi résoudre leur difficulté d'accès à la formation. La mise en place de l'obligation devrait entraîner une plus grande mobilisation des pharmaciens mais ne devrait pas poser de problème en termes de contenu et de modalités. En effet, les thèmes considérés comme prioritaires par les pharmaciens sont en adéquation avec ceux établis dans le cadre de l'obligation de formation, les pharmaciens souhaitant assurer un exercice de qualité, en restant prioritairement centrés sur le cœur de métier. Concernant les modalités, le barème devrait laisser une place importante à la formation individuelle et à distance, pour les pharmaciens qui le désirent (84) (90).

### **III- LES EVOLUTIONS ET ENJEUX FUTURS**

La mise en place de la FPC suscite des interrogations. D'une part, l'offre de formation est-elle adaptée ? D'autre part, nous l'avons vu, la FPC vient s'ajouter à un dispositif de formation professionnelle déjà opérationnel, encadré par le Code du travail. Ces dispositifs sont-ils compatibles ? Les dispositions de l'un couvrent-elles celles de l'autre ? On peut également se demander si les moyens actuels suffiront à financer l'augmentation de départs en formation déclenchés par la FPC. Autre enjeu, et pas le moindre : la FPC vise à améliorer les pratiques, mais dans ce but, l'obligation de formation est-elle suffisante ? Implique-t-elle forcément des changements positifs ?

#### *A- L'offre de formation*

##### **1. Une plus grande structuration des organismes**

Nous l'avons constaté, les opérateurs de formation sont très nombreux, sans doute trop, et il semble difficile pour le pharmacien de s'y retrouver. L'obligation de formation devrait entraîner une structuration plus forte de l'offre de formation et un positionnement plus précis des opérateurs, dans un environnement plus compétitif.

Le contrat d'études prospectives dans la pharmacie d'officine<sup>6</sup>, suggère :

- le développement de réponses plus souples et plus rapides de la part des organismes associatifs ou commerciaux, les universités restant spécialisées sur les enseignements de fond, dans le cadre des DU notamment ;
- le développement de partenariats entre l'UTIP et l'université dans l'organisation de conférences. L'Université bénéficierait ainsi du réseau d'audience de l'UTIP et la co-

---

<sup>6</sup> La Commission nationale paritaire de l'emploi de la pharmacie d'officine et l'Etat ont fait réaliser un contrat d'études prospectives (CEP), à un horizon de 10 à 15 ans, avec pour objectifs d'anticiper les mutations du secteur, de rendre visibles les modèles émergents d'organisation du travail et de gestion des ressources humaines et de définir les moyens pour préparer à temps les professionnels à assumer des fonctions renouvelées et renforcer durablement l'attractivité du secteur.

construction des contenus permettrait d'offrir aux professionnels une formation plus pointue et plus attractive, mieux reliée à leurs pratiques, attentes et besoins ;

- la spécialisation de certains organismes sur l'accompagnement de plans de formations (66).

## **2. Des modalités de formation adaptées**

### **a) Le e-learning**

De façon à pouvoir convaincre les pharmaciens de la nécessité de se former, les organismes doivent proposer des moyens d'apprentissage qui prennent en compte leurs contraintes. Dans cette optique, une offre de e-learning commence à se développer.

Internet est désormais installé dans le quotidien des officines : près de 85 % des pharmacies sont connectées à Internet et parmi elles, 95 % le sont par le haut débit. Cette vulgarisation de l'accès à Internet ouvre des perspectives intéressantes quant à ses utilisations, notamment en matière de formation (100).

#### ▪ Définition

La Commission européenne définit le e-learning comme « l'utilisation des nouvelles technologies multimédias et d'Internet pour améliorer la qualité de l'apprentissage en facilitant l'accès à des ressources et des services, ainsi que les échanges et la collaboration à distance. »

Le contenu de la e-formation est déterminé par la norme ISO 9001 : la formation est disponible sur Internet et portée par une plate-forme de formation, distribuée par un organisme spécifique, tutorée par téléphone, par chat, ou par mails ainsi que par un forum et elle donne lieu à une validation (101) (102).

On parle donc ici d'une formation organisée, qui utilise Internet, et non de la multitude de sites et forums qui développent une information non validée.

▪ De nombreux avantages

Tout d'abord, le support numérique offre une capacité de stockage gigantesque, et donc une somme d'informations disponibles très importante. Ces données peuvent être modifiées à volonté, en fonction des besoins et de l'évolution des connaissances. Internet diffuse ces données en temps réel, chacun pouvant y accéder immédiatement.

L'utilisation du multimédia permet également de dispenser l'enseignement de façon ludique et interactive en intégrant des éléments dynamiques telles que des vidéos, des simulations ou encore des études de cas.

Le e-learning permet, en outre, un gain de temps. En effet, l'apprenant ne souffre plus de la distance géographique qui le sépare du lieu de formation. De plus, une telle formation, centrée sur les besoins de l'apprenant, permet une sélection des ressources à utiliser pour une formation plus courte et plus efficace.

Mais le principal atout du e-learning réside dans la souplesse qu'il procure dans le déroulement de la formation. Avec le e-learning, les contraintes spatio-temporelles de l'enseignement traditionnel sont réduites, les apprenants se forment où ils le veulent et quand ils le veulent. L'apprenant dispose d'une grande autonomie concernant l'organisation de sa formation. Chacun travaille à son rythme, aux horaires qu'il préfère, et concentre son effort d'apprentissage sur ce qu'il veut, en fonction de ses besoins, de ses capacités ou de ses intérêts. Ainsi ce mode d'apprentissage permet une possibilité d'individualisation de la formation.

De plus, le module peut être réutilisé pour des révisions ou pour de nouveaux collaborateurs, sans qu'il y ait besoin d'organiser une nouvelle session de formation.

Le e-learning peut aussi développer le travail coopératif en facilitant les échanges entre membres au travers des outils de communication. Il permet le partage des informations et des ressources (75) (90) (103) (104).

▪ Des inconvénients

Certains titulaires hésitent à utiliser Internet pour se former, parce qu'ils trouvent cela complexe techniquement. Le e-learning étant lié à l'utilisation de l'informatique et des réseaux, il est vrai qu'il demande une maîtrise minimale de la part des utilisateurs.

De plus, tous les enseignements ne sont pas transposables au format électronique. Par exemple, il paraît difficile de développer une formation en management sans mises en situation et échanges d'expériences. Bon nombre de pharmaciens estiment que la formation ne peut être efficace sans partage des expériences entre confrères. De plus, les expériences menées sur le e-learning ont mis en évidence que lorsque les apprenants se retrouvaient livrés à eux-mêmes face à leur ordinateur, privés de soutien et de référents, ils avaient tendance à abandonner la formation. Il est également très difficile de trouver le bon rythme d'apprentissage sans rencontres physiques et rendez-vous réguliers.

La solution semble résider dans le fait d'associer les deux supports, la formation présentielle et le e-learning. Une partie de la formation se fait à distance, et permet de rappeler les principes de base, de donner les exemples indispensables, mais aussi d'améliorer le suivi pédagogique, et l'autre se déroule en salle. Le e-learning représente alors une nouvelle approche des méthodes de transmission des savoirs qui n'a pas pour vocation à se substituer aux méthodes traditionnelles, mais plutôt à la compléter en utilisant les technologies modernes. Le formateur traditionnel devient alors le tuteur de la formation en ligne.

Le e-learning ne doit pas se contenter de transvaser des formations traditionnelles sur une plate-forme électronique. Il doit apporter des éléments nouveaux, qui n'auraient pas pu être abordés en formation, et mettre à jour régulièrement les contenus. Il faut que les enseignements soient adaptés aux formats informatiques et enrichis de données multimédias, vidéos, animations, exercices de validation, liens pour les rendre attrayants.

Enfin, il faut que l'outil soit fonctionnel et performant, de manière à ne pas entraîner le désintéressement des apprenants (104).

Le e-learning est un nouvel outil qui, par ses nombreux atouts, devrait trouver une place importante au côté des enseignements traditionnels dans le paysage de la formation. Les

formations présentielle resteront sans doute largement majoritaires mais pourront, à l'avenir, être plus souvent couplées avec Internet.

Plusieurs organismes de formation proposent déjà des modules de formation e-learning, comme le CERP ou l'UTIP, et certaines ont même obtenu l'agrément du HCFPC<sup>7</sup>.

### **b) Des formations inter-officinales**

Pour autant, le principe des stages inter doit être maintenu et même développé, car les pharmaciens y sont attachés pour leur rôle social. De plus, ils constituent la possibilité de consolider l'effet réseau, sur lequel l'administration souhaite pouvoir compter dans sa logique de politique de santé publique.

Il serait également bon de concevoir des formations communes entre plusieurs professions, dans le cadre du développement de la coordination des soins.

### **c) Une offre personnalisée et ciblée**

Réservant les stages « pré-conçus » au traitement des questions les plus courantes, une offre diversifiée et souple devrait émerger, fondée sur une analyse personnalisée des besoins et sur des problématiques rapportées à chaque officine.

Elle pourrait donner lieu aux pratiques suivantes :

- L'élaboration d'une offre d'appui à la définition des besoins de formation ainsi que d'une offre de formation à la création et la gestion des plans de formation au sein des officines (105) (106).
- Le développement de la « formation-action »  
Une action réelle est le fil conducteur des apprentissages. Cette formation prend appui sur les situations de travail réellement rencontrées, elle est destinée

---

<sup>7</sup> Les modules « Hypertension artérielle, insuffisance cardiaque et maladie coronarienne » sur le site <http://www.utip.fr>, les modules « Diabète, Migraine, Antiviraux et Pharmacodépendance » développés par UniPharma 44 sur <http://prod1.uvpl.org/moodle> et le site <http://www.hippocratus.com>

à optimiser les pratiques quotidiennes de l'officine. Elle s'ajuste précisément aux besoins et s'insère facilement dans l'activité.

Elle peut être réalisée sur le lieu de travail (par exemple, une formation sur l'aménagement des vitrines) ou en alternant formation en salle et expérimentation sur le terrain. Dans ce cas, le travail en salle permet d'analyser les situations de travail en milieu professionnel, et inversement, celui-ci donne la possibilité d'appliquer ce qui a été étudié. Par exemple, ce type de formation est particulièrement adapté à la mise en place d'une démarche qualité à l'officine.

### **3. Le contenu des formations**

#### **a) Des contenus pratiques et contextualisés**

Les formations dispensées doivent être pratiques, adaptées à l'exercice quotidien du pharmacien. Dans ce sens, il est inutile de privilégier les savoirs scientifiques trop théoriques. Il pourrait être intéressant, par exemple, d'organiser les formations de façon à aborder un thème sous différentes approches : une approche pharmaceutique bien sûr, mais aussi relationnelle, voire commerciale et personnalisée du patient.

Pour cela, les intervenants doivent avoir une bonne connaissance du métier d'officinal et du comptoir (107).

#### **b) Evolution des thèmes**

L'objectif de la formation pharmaceutique continue est de renforcer la qualité du système de soins, de façon à optimiser la prise en charge du patient. Pour y répondre, les thèmes privilégiés dans le cadre de la FPC seront les thèmes « cœur de métier », et les formations « pratiques » seront sans doute exclues.

Dans ce sens, les thématiques suivantes demandent à être couvertes plus largement :

- la pharmacologie et les pathologies (les nouvelles classes thérapeutiques, les médicaments à statuts particuliers, les pathologies cardio-vasculaires, du système nerveux ...);
- la démarche qualité dans l'officine et l'assurance qualité de l'acte pharmaceutique ;

Cette thématique commence néanmoins à se développer. La faculté de pharmacie de Nantes a mis en place un Certificat initial de qualité, et l'UTIP FMP des stages « Pharmacien responsable assurance qualité en officine (PRAQ) » ;

- la prise en charge de la personne âgée et le maintien à domicile ;
- le rôle de la pharmacie d'officine dans les réseaux ;
- l'opinion pharmaceutique/pharmacovigilance/suivi thérapeutique (75).

Par ailleurs, dans les prochaines années, les politiques de santé des pays européens sont susceptibles de se rapprocher. En effet, elles auront à traiter des problématiques similaires de gestion du risque de santé, liées plus particulièrement au vieillissement de la population et à la diminution du nombre de professionnels de santé. Dans la même perspective, les pratiques des pharmacies d'officine peuvent être amenées à se rejoindre sous l'impact notamment de la pression de l'harmonisation européenne réglementaire et d'une pression économique concurrentielle.

Ces évolutions impliquent le développement de compétences nouvelles pour le pharmacien. Le pharmacien pourrait être, par exemple, chargé du suivi thérapeutique des maladies chroniques ou doté d'une responsabilité de prescription, déjà en vigueur dans certains pays européens.

Par ailleurs, elles demandent la consolidation de certaines compétences, notamment dans les domaines suivants :

- Compétences de gestionnaire et d'acheteur ;
- Compétences d'entrepreneur : marketing, merchandising, stratégie commerciale ;
- Compétences de gestionnaire et de professionnel de santé, à l'instar du pharmacien hospitalier ;

Dans une optique d'ouverture européenne, il peut également être intéressant d'acquérir des compétences en langues.

La mise en place de la formation continue obligatoire va permettre au pharmacien de renforcer ses connaissances et ses compétences de professionnel de santé. Mais ne risque-t-elle pas de délaissé la consolidation des autres compétences du pharmacien, qui se révèlent pourtant nécessaires pour anticiper les mutations de la pharmacie française ?

## B- Organisation de la formation : entre formation individuelle et formation de l'officine

Le Code de la santé publique ne fait aucune différence entre les titulaires et les adjoints, tous sont pharmaciens et soumis à ce titre à une obligation de formation. Leur responsabilité est individuelle, en tant que professionnel de santé.

En revanche, comme nous l'avons vu au cours de la deuxième partie, en matière de droit du travail, ils ont des statuts différents. Le titulaire rentre dans la catégorie des travailleurs non-salariés et l'adjoint à celle des salariés. Le titulaire est aussi l'employeur, qui met en place le plan de formation de l'officine.

Les problèmes d'organisation ne sont donc pas les mêmes selon que le pharmacien exerce en tant qu'adjoint ou en tant que titulaire.

### **1. Le pharmacien titulaire**

Il organise lui-même sa formation, en fonction de ses contraintes, de ses besoins et de ses choix, puisqu'il est décideur en matière de formation au sein de son officine. Il peut décider de se former en journée, sur son temps de travail habituel, ou de privilégier les soirées. Il peut choisir le thème de formation, l'organisme...

Par ailleurs, le titulaire s'est engagé à suivre une formation conventionnelle. Cette formation semble présenter de nombreux intérêts et s'intégrer parfaitement dans le cadre de la formation obligatoire. En effet, elle rapportera des crédits, elle sera financée et même rémunérée de manière à permettre au titulaire de se faire remplacer. Tout laisse à penser que cette formation pourrait être privilégiée par les titulaires (108).

### **2. Le pharmacien adjoint**

Pour l'adjoint, les choses sont différentes. En tant que salarié, il bénéficie d'un droit à la formation professionnelle, et en tant que professionnel de santé, il est soumis à une obligation de formation. La question est alors de savoir si les dispositifs prévus par le Code du travail lui permettent de remplir son obligation de formation. L'officine a-t-elle à participer à la formation obligatoire de l'adjoint, bien que cette obligation soit individuelle ?

Les objectifs de la formation obligatoire sont « le perfectionnement des connaissances et l'amélioration du service rendu au patient ». Le rapport du pré-conseil définit les actions concernées comme l'ensemble des actions lui permettant de « remplir ses missions de santé, c'est-à-dire assurer l'information, la prévention et la bonne prise en charge des patients, préparer ou dispenser et promouvoir le bon usage des médicaments et autres produits de santé. »

Ces actions peuvent a priori être réalisées dans le cadre du plan de formation ou du DIF.

### **a) Le plan de formation**

Ces actions de formation peuvent être classées dans les « actions liées à l'évolution des emplois et actions qui participent au maintien dans l'emploi des salariés ». Ces actions sont réalisées pendant le temps de travail et sont financées en totalité par l'employeur.

Rappelons que, dans le cadre du plan de formation, la formation est à l'initiative de l'employeur et que ce dernier n'a pas obligation de former ses salariés. Même s'il doit « veiller au maintien de la capacité de ses salariés à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations », il n'est pas dans la stricte obligation de participer à la formation de ses adjoints (109).

Cependant, il est conseillé au titulaire d'élaborer un plan de formation, construit à partir de l'analyse des besoins des salariés, de l'évaluation des compétences et des attentes de chacun, en adéquation avec un projet d'entreprise et une stratégie, permettant d'aboutir à un projet de formation à long terme, adapté au développement de l'officine sur quelques années, et à l'équipe officinale. Dans cette démarche, le salarié peut exprimer ses attentes, notamment au cours de l'entretien professionnel, et adjoint et titulaire peuvent réfléchir ensemble à des solutions qui les satisfont.

Dans cette optique, l'adjoint peut voir dans le plan de formation une opportunité de remplir en partie son obligation et le titulaire celle de motiver son équipe et de dynamiser l'officine. La formation apparaît alors comme un véritable investissement pour le titulaire, condition de pérennité et de succès de l'officine (106).

## **b) Le DIF**

Pour l'instant peu connu, et peu utilisé (en 2006, seules 10 % des formations financées pour les salariés par l'OPCA-PL l'ont été dans le cadre du DIF), le DIF est certainement amené à se développer à l'officine, notamment avec la mise en place de l'obligation (44) (75).

En effet, il offre de nombreux avantages à la fois pour l'employeur et pour le salarié :

- c'est un droit minimum d'accès à la formation. Le salarié dispose d'au moins 24 heures par an pour se former ;
- le choix du thème de formation est décidé par le salarié, en accord avec l'employeur,
- la formation peut être financée par l'OPCA-PL ;
- il autorise la formation hors du temps de travail ;
- il donne droit à l'allocation de formation pour le salarié, remboursée par l'OPCA-PL à l'employeur. (110)

Le salarié peut prendre l'initiative d'utiliser son DIF mais l'employeur peut également le suggérer.

Dans la mesure où il paraît difficile pour une petite entreprise comme l'officine de former l'adjoint uniquement sur son temps de travail, le DIF semble offrir un bon compromis. L'employé se forme en dehors de son temps de travail, mais sans financer sa formation et en percevant une rémunération.

En conclusion, l'obligation demandera un investissement important des adjoints dans leur formation, notamment en se formant hors de leur temps de travail, dans le cadre du DIF ou non. (85)

## **c) Le problème des remplaçants et des intermittents**

11 % des pharmaciens inscrits en section D sont intermittents ou remplaçants de titulaires, salariés en CDD ou intérimaires. Or ces salariés ne bénéficient pas du plan de formation de l'entreprise et le DIF n'est pour le moment pas transférable, le pharmacien ne le garde pas en quittant l'officine. Leur formation ne peut donc faire l'objet d'aucune prise en charge. Ce statut risque de poser problème (111).

### *C- Le financement de la formation continue*

Aujourd'hui, à peine un quart des pharmaciens se forment. D'ici quelque temps, toute la profession devra le faire. Les fonds existants, qui proviennent actuellement du FIF-PL et de l'OPCA-PL, seront-ils suffisants ? Les fonds d'assurance formation ont-ils à financer l'obligation de formation ?

Pour anticiper cette évolution, en 2004, les organisations syndicales salariales et patronales ont doublé la cotisation versée par les officines de moins de 10 salariés ; elle est passée de 0,40 % à 0,80 %, soit un effort de 5 millions d'euros pour la profession (112).

De plus, l'assurance maladie verse annuellement 5 millions d'euros destinés à financer la formation conventionnelle.

Actuellement, la profession dépense à peu près ce qu'elle cotise et l'OPCA-PL peut faire face à une demande plus importante, grâce au fonds mutualisé général. Mais les ressources ne sont pas illimitées, et sont également destinées au financement de la formation continue des préparateurs et employés de l'officine, non concernés par l'obligation. D'autre part, il est à craindre que cela entraîne un financement des formations obligatoires au détriment des formations choisies. Pour l'instant, personne n'est en mesure de le dire, il faut attendre la mise en place de l'obligation pour voir quels seront les besoins et les adaptations nécessaires.

Dans le cadre de l'obligation, il est probable que les pharmaciens aient à participer personnellement à leur formation. Et dans ce cas, on pourrait imaginer des adaptations, par exemple un tarif différent selon la source de financement comme cela existe déjà pour certains DU ou EPU (par exemple, l'inscription à l'APEPPU, l'Association Pharmaceutique pour l'Education Permanente Post-Universitaire, est de 150 euros si cette inscription se fait par le pharmacien titulaire pour l'adjoint, pris en charge par l'OPCA-PL et remboursé à hauteur de 150 euros alors qu'elle est de 31 euros si le pharmacien adjoint paye lui-même son inscription) (85).

A noter que la mise en place de l'obligation de formation des avocats n'a pas entraîné de demandes de financement supplémentaires au niveau de l'OPCA-PL, ces derniers n'hésitant pas à financer eux-mêmes leur formation dans ce cadre et à utiliser d'autres modalités de formation telles que les formations à distance.

## *D- Vers le Développement professionnel continu*

En considérant que la qualité du système de soins passe par la compétence professionnelle, les pouvoirs publics ont instauré une obligation de formation continue pour tous les pharmaciens. Mais des études ont montré que la participation à des programmes de formation continue n'est pas toujours suffisante, n'impliquant pas obligatoirement des changements positifs dans les pratiques professionnelles. La Fédération Internationale Pharmaceutique (FIP) recommande aux instances nationales de développer des programmes de Développement professionnel continu (DPC) (113) (114) (115) (116) (117).

### **1. Définition**

Le concept de Développement professionnel continu peut être défini comme « la responsabilité qu'ont les pharmaciens individuels d'entretenir, de développer et d'élargir leurs connaissances, leur savoir-faire et améliorer leur comportement, de maintenir leur niveau de compétence pendant toute leur carrière » (113).

La formation continue est certes un des éléments constitutifs du DPC, mais elle n'en est qu'un outil. Quand les objectifs prioritaires sont la qualité et la sécurité, comme dans le domaine de la santé, il faut établir des référentiels pour les pratiques professionnelles et mettre en place des procédures pour s'assurer que ceux-ci sont respectés (118).

### **2. Processus de DPC**

Le processus de DPC est un processus cyclique (*cf* Figure 6) qui comprend :

- l'auto-évaluation, pour identifier des besoins en formation et en DPC, réalisée par différentes méthodes ;
- le plan personnalisé, pour identifier les ressources et les actions requises pour répondre aux besoins ;
- l'action, qui consiste à participer à un programme de DPC ;
- la documentation, qui vise à tenir un recueil de toutes les activités réalisées ;
- l'évaluation, qui permet d'analyser le bénéfice personnel et le bénéfice pour les patients des activités suivies (113).

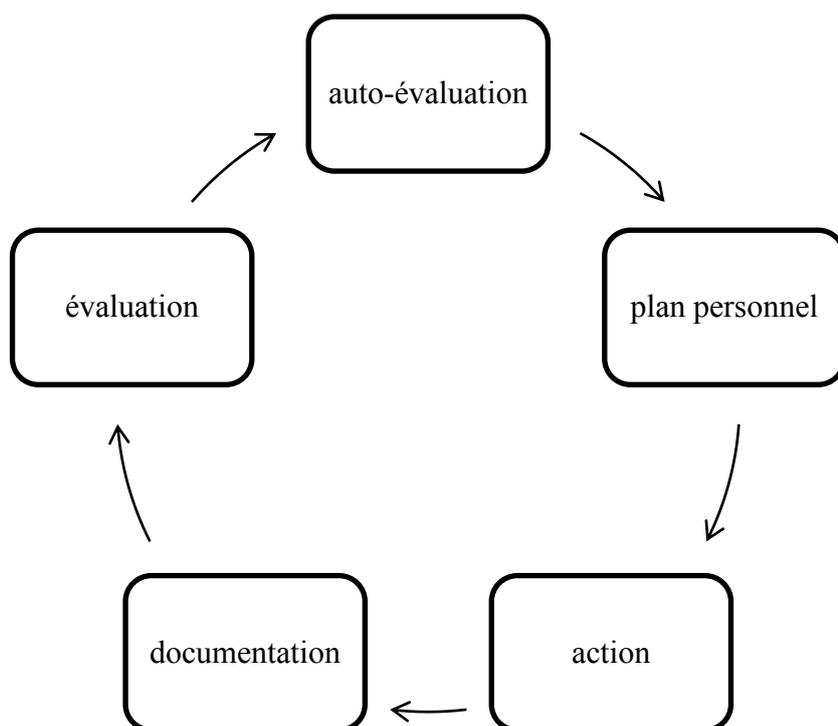


Figure 6. Le processus de DPC (113)

### 3. Mise en œuvre du DPC

Certains pays comme les Etats-Unis, le Royaume-Uni ou l'Ontario se sont déjà engagés dans la mise en place du DPC pour les pharmaciens (118).

En France, les pouvoirs publics ont rendu l'évaluation des pratiques professionnelles obligatoires pour tous les médecins à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2005 (119). C'est une démarche d'amélioration des pratiques consistant à comparer sa pratique à des référentiels, une fois tous les cinq ans. Elle permet au médecin de déceler ses points faibles, pour ensuite se former en conséquence. Elle est réalisée sur le principe d'une auto-évaluation, accompagnée par un confrère habilité. La thématique est choisie en fonction des orientations définies pour la formation médicale continue (120).

L'Ordre des pharmaciens avait demandé à ce que l'EPP figure dans la loi de 2004, mais il n'a pas été entendu. Sa mise en place sera l'enjeu juridique des années à venir. Jean Parrot, dans son éditorial de la Lettre des Nouvelles pharmaceutiques se demandait si « avant même d'être mis en œuvre sur le terrain, il [le texte instituant la FPC obligatoire] ne serait pas déjà dépassé » (121).

## CONCLUSION

La mise en application de l'obligation de formation continue soulève des problèmes complexes, inhérents principalement à des contraintes de disponibilité du pharmacien d'officine.

Actuellement, le dispositif n'est toujours pas opérationnel. Il semble pourtant important de ne pas prendre de retard, afin que la pharmacie d'officine puisse, à travers un système de formation continue efficace, valoriser sa compétence et ainsi justifier du maintien du monopole pharmaceutique, qui participe indéniablement à garantir la qualité des soins.

Par ailleurs, le décret de 2006 ne concerne pas les préparateurs en pharmacie. Or, plus nombreux que les pharmaciens, ils sont les principaux interlocuteurs du patient au comptoir. Dans un souci de qualité de l'acte pharmaceutique, il apparaît donc indispensable d'organiser leur formation continue.

En outre, les problématiques soulevées ne se limitent probablement pas au champ de la formation continue. En effet, les objectifs affichés sont de maintenir au plus haut niveau les compétences du pharmacien, compétences amenées à évoluer, pour répondre aux besoins d'une société en pleine mutation, sur le plan démographique notamment, et dans un souci d'harmonisation européenne. La formation continue va devoir anticiper ces changements, mais n'est-ce pas également le rôle de la formation initiale ?

Je terminerai en soulevant ce qui me semble être une contradiction de la part de nos autorités publiques. En organisant la formation pharmaceutique continue, elles placent la qualité des soins et la sécurité des malades au premier plan. Pourtant, dans le même temps, elles parlent de laisser en libre accès certains médicaments. Ne peut-on pas supposer que cela entraînera, et ce, malgré la compétence et la vigilance du personnel officinal, une surconsommation médicamenteuse et une augmentation des accidents iatrogènes ?

## TABLE DES ILLUSTRATIONS

### FIGURES

<b>Figure 1.</b> Emblème du HCFPC.....	12
<b>Figure 2.</b> Les Conseils nationaux et régionaux de la formation continue des professionnels de santé.....	21
<b>Figure 3.</b> Procédure de validation de l'obligation de FPC.....	24
<b>Figure 4.</b> Modalités de mise en oeuvre du DIF .....	42
<b>Figure 5.</b> Déroulement d'une action de formation.....	85
<b>Figure 6.</b> Le processus de DPC .....	102

### TABLEAUX

<b>Tableau 1.</b> Calcul du DIF .....	41
<b>Tableau 2.</b> Prises en charge des formations prioritaires dans le cadre du plan de formation par l'OPCA-PL pour le second semestre 2007 .....	56
<b>Tableau 3.</b> Prises en charge des formations non prioritaires dans le cadre du plan de formation par l'OPCA-PL pour le second semestre 2007 .....	57
<b>Tableau 4.</b> Prises en charge dans le cadre du DIF par l'OPCA-PL pour le second semestre 2007.....	58
<b>Tableau 5.</b> Répartition du type d'offre selon les opérateurs .....	74

## BIBLIOGRAPHIE

1. **Haut Comité à la Formation pharmaceutique continue.** *Règlement intérieur du HCFPC.* 2005.
2. **Ordre des pharmaciens.** *Rapport d'activité de l'Ordre 2006.*
3. **Ordre des pharmaciens.** Le Haut Comité à la Formation pharmaceutique continue. [En ligne] [Citation : 3 Juin 2007.] <http://www.ordre.pharmacien.fr>.
4. **UTIP.** [En ligne] [Citation : 30 Septembre 2007.] <http://www.utip.fr>.
5. **Behlouli, Zakaria.** *Implication de l'Ordre des pharmaciens dans la vie officinale à travers un exemple : la formation continue.* 2004. Thèse d'exercice Pharmacie, Paris-Sud.
6. **Ordre des pharmaciens.** Les nouvelles technologies de l'information et la formation pharmaceutique continue - Compte-rendu de l'Atelier professionnel de la XIIème Journée de l'Ordre du 12 Octobre 1999. *Les Nouvelles pharmaceutiques.* 1999, Vol. 366, pp. 13-24.
7. **Ordre des pharmaciens.** Le Haut Comité réédite le livret de formation continue. *Les Nouvelles pharmaceutiques.* 2002, Vol. 239. [En ligne] [Citation : 31 Mai 2007.] <http://www.ordre-pharmaciens.fr>.
8. Code de la santé publique. [En ligne] [Citation : 2 Octobre 2007.] <http://www.légifrance.fr>.
9. **Ordre des pharmaciens.** Le code de déontologie : des valeurs communes à respecter par les pharmaciens. [En ligne] 13 Juillet 2006. [Citation : 4 Octobre 2007.] <http://ordre-pharmaciens.fr>.
10. **Ministère du travail et des affaires sociales.** Ordonnance n° 96-345 du 24 Avril 1996 relative à la maîtrise médicalisée des dépenses de soins (JO du 25 Avril 1996). [En ligne] [Citation : 28 Mai 2007.] <http://www.légifrance.fr>.
11. **Petibon, Agnès.** *La formation médicale continue en médecine générale : de ses origines à son organisation actuelle.* 2004. Thèse d'exercice Médecine, Paris XII.
12. **Parrot, Jean.** Votre passeport ? Je me forme. *La Lettre des Nouvelles pharmaceutiques.* 2001, Vol. 215, Editorial, p. 1.
13. Loi n° 2002-303 du 4 mars 2002 relative au droit des malades et à la qualité du système de santé (JO du 5 mars 2002). [En ligne] [Citation : 28 Mai 2007.] <http://www.légifrance.fr>.
14. **Ordre des pharmaciens.** Loi relative au droit des malades et à la qualité du système de santé. *Les Nouvelles pharmaceutiques.* 2002, Vol. 375, Textes législatifs et réglementaires, pp. 236-237.
15. **Ordre des pharmaciens.** Loi Kouchner : les pharmaciens et la pharmacie concernés. *Les Nouvelles pharmaceutiques.* 2002, Vol. 232. [En ligne] [Citation : 31 Mai 2007.] <http://www.ordre-pharmaciens.fr>.
16. Loi n° 2004-806 du 9 août 2004 relative à la politique de santé publique (JO du 11 août 2004). [En ligne] [Citation : 28 Mai 2007.] <http://www.légifrance.fr>.

17. **Ordre des pharmaciens.** Loi relative à la politique de santé publique. *Les Nouvelles pharmaceutiques*. 2004, Vol. 384, pp. 371-376.
18. **Fontenelle, Nicolas.** Loi de santé publique : Section H et formation continue définitivement adoptées. *Le Moniteur des pharmacies*. 2004, Vol. 2545, Cahier I - Actualité. [En ligne] [Citation : 23 Mai 2007.] <http://www.wk-pharma.fr>.
19. **Ordre des pharmaciens.** Assemblée nationale : réformes de l'Ordre et de la formation continues adoptées. *Les Nouvelles pharmaceutiques*. 2004, Vol. 278. [En ligne] [Citation : 31 Mai 2007.] <http://www.ordre-pharmaciens.fr>.
20. **Ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées.** Décret n° 2003-1077 du 14 Novembre 2003 relatif aux conseils nationaux et au comité de coordination de la formation médicale continue (JO du 16 novembre). [En ligne] [Citation : 28 Mai 2007.] <http://www.légifrance.fr>.
21. **Ministère de la santé et des solidarités.** Arrêté du 13 juillet 2006 portant homologation des règles de validation de la formation médicale continue (JO du 9 Août 2006). [En ligne] [Citation : 28 Mai 2007.] <http://www.légifrance.fr>.
22. Décret n° 2006-651 du 2 juin 2006 relatif à la formation pharmaceutique continue et modifiant la quatrième partie du Code de la santé publique (JO du 3 juin 2006). [En ligne] [Citation : 28 Mai 2007.] <http://www.légifrance.fr>.
23. **Ordre des pharmaciens.** Décret formation continue. *Les Nouvelles pharmaceutiques*. 2006, Vol. 392, p. 366.
24. **Ordre des pharmaciens.** Formation pharmaceutique continue : le décret est publié, mais... *Les Nouvelles pharmaceutiques*. 2006, Vol. 321. [En ligne] [Citation : 31 Mai 2007.] <http://www.ordre-pharmaciens.fr>.
25. **Ordre des pharmaciens.** Formation continue des pharmaciens hospitaliers. *Les Nouvelles pharmaceutiques*. 2007, Vol. 331. [En ligne] [Citation : 31 Mai 2007.] <http://www.ordre-pharmaciens.fr>.
26. **Le Goff, Nathalie.** La profession se battra pour les modifications encore nécessaires. *Le Pharmacien de France*. 2004, Vol. 2, pp. 12-13.
27. **Fontenelle, Nicolas et Silvan, François.** Formation continue : Top départ ! *Le Moniteur des pharmacies*. 2006, Vol. 2632, Cahier I - Actualité. [En ligne] [Citation : 23 Mai 2007.] <http://www.wk-pharma.fr>.
28. **Fontenelle, Nicolas.** Formation continue : Les crédits des médecins bons pour les officinaux ? *Le Moniteur des pharmacies*. 2006, Vol. 2638, Cahier I - Actualité. [En ligne] [Citation : 23 Mai 2007.] <http://www.wk-pharma.fr>.
29. **A.T.** Formation continue : Préparez vos souris ! *Le Moniteur des pharmacies*. 2004, Vol. 2542, Cahier I - Actualité. [En ligne] [Citation : 23 Mai 2007.] <http://www.wk-pharma.fr>.
30. **Conseils nationaux de la Formation médicale continue.** Barème FMC. [En ligne] [Citation : 23 Septembre 2007.] <http://www.cnfmc.fr>.
31. **Fontenelle, Nicolas.** Les préparateurs veulent leur décret formation. *Le Moniteur des pharmacies*. 2006, Vol. 2645, Cahier I - Actualité. [En ligne] [Citation : 23 Mai 2007.] <http://www.wk-pharma.fr>.

32. **Fontenelle, Nicolas.** Lancez-vous ! *Le Moniteur des pharmacies.* 2005, Vol. 2605, Cahier I, Actualité. [En ligne] [Citation : 23 Mai 2007.] <http://www.wk-pharma.fr>.
33. **Lefort, Laurent et Silvan, François.** Formation continue : déjà un an de perdu. *Le Moniteur des pharmacies.* 2007, Vol. 2686, Actualité. [En ligne] [Citation : 23 Mai 2007.] <http://www.wk-pharma.fr>.
34. **Fontenelle, Nicolas.** Formation continue : zéro pointé. *Le Moniteur des Pharmacies.* 2007, Vol. 2661, Cahier I - Actualité. [En ligne] [Citation : 23 Mai 2007.] <http://www.wk-pharma.fr>.
35. **Micas, Christophe.** Formation continue : Pourquoi ça coince ? *Le Quotidien du pharmacien.* 14 Mai 2007, [En ligne] [Citation : 15 Septembre 2007.] <http://www.quotipharm.com>.
36. **M.V.** Rien ne doit empêcher la FPC de démarrer - Interview de G. Vaël. *Le Quotidien du pharmacien.* 14 05 2007. [En ligne] [Citation : 15 Septembre 2007.] <http://www.quotipharm.com>.
37. **Ministère de la santé et des solidarités.** Arrêté du 11 juillet 2006 portant approbation de la convention nationale organisant les rapports entre les pharmaciens titulaires et l'assurance maladie - JO du 25 juillet. [En ligne] 2006. [Citation : 2 Juin 2007.] <http://www.légifrance.fr>.
38. **A.T.** Pharmagora : La convention pharmaceutique est effective. *Le Moniteur des pharmacies.* 2006, Vol. 2623, Cahier I - Actualité. [En ligne] [Citation : 23 Mai 2007.] <http://www.wk-pharma.fr>.
39. **Fontenelle, Nicolas et Silvan, François.** Donnant - donnant. *Le Moniteur des pharmacies.* 2006, Vol. 2640, Cahier I - Entreprise. [En ligne] [Citation : 23 Mai 2007.] <http://www.wk-pharma.fr>.
40. **Fontenelle, Nicolas et Silvan, François.** Historique ! *Le Moniteur des pharmacies.* 2004, Vol. 2622, Cahier I - Actualité. [En ligne] [Citation : 23 Mai 2007.] <http://www.wk-pharma.fr>.
41. **Devillers, Patrice.** La convention pharmacie, un acte fondateur pour toute la profession. [En ligne] 6 Avril 2006. [Citation : 4 Octobre 2007.] <http://www.uspo.fr>.
42. **OGC (Organisme de Gestion Conventionnelle).** *La formation professionnelle conventionnelle des médecins généralistes - Brochure 2007.*
43. **Rey, Fanny.** Convention élargie assurance maladie - officine ; Ce qui attend la profession. *Le Pharmacien de France.* 2004, Vol. 7, p. 17.
44. **Rey, Fanny.** Nous ne devons pas être à la traîne. *Le Pharmacien de France.* 2006, Vol. 1186, pp. 8-9.
45. Code du travail. [En ligne] [Citation : 28 Mai 2007.] <http://www.légifrance.fr>.
46. Loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente. [En ligne] [Citation : 15 Juin 2007.] <http://www.légifrance.fr>.
47. Loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie. [En ligne] [Citation : 2 Juin 2007.] <http://www.légifrance.fr>.

48. Droit de la formation professionnelle continue en France. [En ligne] 22 Juillet 2007. [Citation : 8 Octobre 2007.] <http://www.wikipédia.fr>.
49. Convention collective nationale de la pharmacie d'officine (JO du 26 juillet). [En ligne] [Citation : 2 Octobre 2007.] <http://www.ameli.fr>.
50. Accord national du 4 juillet 2005 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle - Etendu par arrêté le 18 octobre 2006 (JO du 29 octobre). [En ligne] [Citation : 2 Juin 2007.] <http://www.légifrance.fr>.
51. La formation côté salariés. *Le Moniteur des pharmacies*. 2005, Vol. 2605, Cahier I - Actualité. [En ligne] [Citation : 23 Mai 2007.] <http://www.wk-pharma.fr>.
52. **WK-pharma**. Le CIF. [En ligne] [Citation : 5 Octobre 2007.] <http://www.wk-pharma.fr>.
53. Les différentes catégories d'actions du plan de formation et leur régime juridique. [En ligne] <http://www.vosdroits.service-public.fr>.
54. **Rey, Fanny**. Formation à l'officine : les salariés incités à évoluer. *Le Pharmacien de France*. 2005, Vol. 8, pp. 18-19.
55. **Centre INFFO**. *Les fiches pratiques de la formation continue*. s.l. : Masson, 2006.
56. **OPCA-PL**. Les guides pratiques de l'OPCA-PL : DIF. 2006.
57. **Rizos, Fabienne**. Le droit individuel à la formation. 2006, Vol. 2633, Cahier I - Vous avez la parole. [En ligne] [Citation : 23 Mai 2007.] <http://www.wk-pharma.fr>.
58. **Thiriet, Anne**. Le check-up professionnel. *Le Moniteur des pharmacies*. 2006, Vol. 2655, Cahier I - Carrières. [En ligne] [Citation : 23 Mai 2007.] <http://www.wk-pharma.fr>.
59. **OPCA-PL**. Les guides pratiques de l'OPCA-PL : l'entretien professionnel. 2007.
60. La formation côté employeurs. *Le Moniteur des pharmacies*. 2005, Vol. 2605, Cahier I - Actualité. [En ligne] [Citation : 23 Mai 2007.] <http://www.wk-pharma.fr>.
61. **FIF-PL**. Présentation du FIF-PL. [En ligne] 7 Mars 2007. [Citation : 28 Mai 2007.] <http://fifpl.fr>.
62. **OPCA-PL**. Votre guide formation. [En ligne] [Citation : 2 Juin 2007.] [www.opcapl.fr](http://www.opcapl.fr).
63. **OPCA-PL**. Pharmacies d'officine : Vos formations financées par l'OPCA-PL. [En ligne] [Citation : 10 Décembre 2007.] <http://www.opcapl.fr>.
64. **WK-Pharma**. Dispositifs de formation continue : La prise en charge. [En ligne] [Citation : 15 Octobre 2007.] <http://www.wk-pharma.fr>.
65. **FIF-PL**. Procédures et critères de prise en charge. [En ligne] 3 Mars 2007. [Citation : 28 Mai 2007.] <http://fifpl.fr>.
66. **Interface Etudes Conseil et Formation**. *Contrat d'études prospectives dans la pharmacie d'officine - Rapport final*. DGEFP - CPNE de la pharmacie d'officine. Mars 2006.
67. **Rey, Fanny**. Philippe Gaertner au pharmacien de France : A forte demande de formation, objectifs ambitieux. *Le Pharmacien de France*. 2005, Vol. 1.
68. **UFR pharmacie Nancy**. [En ligne] [Citation : 15 Octobre 2007.] <http://www.pharma.uhp-nancy.fr>.

69. **Pétry, Antoine.** L'Union lorraine fait la force. *Le Moniteur des pharmacies*. 1997, Vol. 2239, Emploi et services. [En ligne] [Citation : 23 Mai 2007.] <http://www.wk-pharma.fr>.
70. **UFR pharmacie Strasbourg.** Formation permanente : l'APEPPU : Programme 2007-2008. [En ligne] [Citation : 15 Novembre 2007.] <http://www.fac-pharma.u-strasbg.fr>.
71. **Vuarchex Dufeu, Catherine.** *Formation continue des pharmaciens d'officine*. 1999. Thèse d'exercice Pharmacie, Lyon.
72. **Le Borgne, Marc.** Formation continue. [En ligne] 24 Octobre 2007. [Citation : 30 Octobre 2007.] <http://www.pharmacie.univ-nantes.fr>.
73. **Comité National d'Evaluation des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel.** *La formation des pharmaciens en France - Rapport d'évaluation*. 1998.
74. **OCP.** Formation : cycles courts, stages, universités d'été 2007-2008. [En ligne] [Citation : 25 Septembre 2007.] <http://www.point.ocp.fr>.
75. **P, A.-S.** Les adjoints au quotidien : Comment mieux organiser sa formation continue. *Le Quotidien du pharmacien*. 17 Septembre 2007. [En ligne] [Citation : 1er Novembre 2007.] <http://www.quotipharm.com>.
76. **CERP Rouen.** Catalogue CERP : Formations 2007-2008, 50 stages spécialisés. [En ligne] [Citation : 6 Novembre 2007.] <http://www.cerp-rouen.fr>.
77. **Alliance healthcare.** Calendrier des formation second semestre 2007. [En ligne] [Citation : 16 Novembre 2007.] <http://www.alliance-healthcare.fr>.
78. **Girophorm.** Catalogue de formation 2007. [En ligne] [Citation : 7 Novembre 2007.] <http://girophorm.fr>.
79. **Allaire, Aude.** Inculquez vos acquis. *Le Moniteur des pharmacies*. 2005, Vol. 2570, Cahier I - Carrières. [En ligne] [Citation : 23 Mai 2007.] <http://www.wk-pharma.fr>.
80. **Nicolet, Christine.** Carla université et Carla école, un pôle de formation pour le pharmacien et son équipe. *Le Quotidien du pharmacien*. 13 Mars 2006, [En ligne] [Citation : 15 Septembre 2007.] <http://www.quotipharm.com>.
81. **Barzic, Nathalie.** *La formation continue des pharmaciens d'officine*. 1999. Thèse d'exercice Pharmacie, Rennes.
82. **OPCA-PL et FIF-PL.** *Données sur la consommation de formation continue en 2006*.
83. **Ordre des Pharmaciens.** Statistiques de l'Ordre des pharmaciens au 1er janvier 2007.
84. Sondage exclusif sur les adjoints : Envie de se former. *Le Moniteur des pharmacies*. 2004, Vol. 2540, Cahier I - Actualité. [En ligne] [Citation : 23 Mai 2007.] <http://www.wk-pharma.fr>.
85. Conférence Pharmagora : La formation contre vents et marées. Paris : s.n., Mars 2007.
86. **OPCA-PL.** *Statistiques de suivi relatives à la consommation de formation en 2004*.
87. **FIF-PL.** *Statistiques de suivi relatives à la consommation de formation en 2004*.

88. **Oubrier, A.** Formation continue : L'obligation entre dans les moeurs. *Le Moniteur des pharmacies*. 1998, Vol. 2275, L'essentiel de l'actualité. [En ligne] [Citation : 23 Mai 2007.] <http://www.wk-pharma.fr>.
89. **Hanson, Alan L., Bruskiwitz, Ruth H. et DeMuth, James E.** Pharmacists' perceptions of facilitators and barriers to lifelong learning. *Am J Pharm Educ*. 2007, Vol. 71, 4, Article 67.
90. **Fontenelle, Nicolas.** Doit travailler plus ! (Enquête sur la formation continue auprès de 529 pharmaciens d'officine et réalisée par Direct Media). *Le Moniteur des pharmacies*. 2004, Vol. 2559, Cahier III - L'annuel. [En ligne] [Citation : 23 Mai 2007.] <http://www.wk-pharma.fr>.
91. **Ipsos media.** Sondage Ipsos : L'audience de la presse pharmaceutique auprès des pharmaciens. [En ligne] Mai 2007. [Citation : 23 Mai 2007.] <http://www.ipsos.fr>.
92. **Prescrire.** Productions Prescrire. [En ligne] [Citation : 15 Novembre 2007.] <http://www.prescrire.org>.
93. **Collège des Pharmaciens français conseillers et maîtres de stage.** *Guide de stage de pratique professionnelle en officine - 14ème édition*. s.l. : Ordre des Pharmaciens Conseil central A, 2007.
94. **A.-S. P.** Trois questions à Pierre Gosselin. *Le Quotidien du pharmacien*. 17 Septembre 2007, [En ligne] [Citation : 15 Septembre 2007.] <http://www.quotipharm.com>.
95. **Barmentier, Christophe.** *L'essentiel de la formation : préparer, animer, évaluer*. s.l. : Editions d'organisation, 2003.
96. **Labruffe, Alain.** *La formation des adultes*. s.l. : AFNOR, 2005.
97. **Noyé Didier, Piveteau Jacques.** *Guide pratique du formateur : Concevoir, animer et évaluer une formation*. s.l. : Insep Editions, 1997.
98. **CPNE de la pharmacie d'officine.** *Enquête sur les besoins de formation des salariés d'officine 1992-2002*. 2003.
99. **Le Goff, Nathalie.** Titulaires et salariés expriment les mêmes besoins. *Le Pharmacien de France*. 2004, Vol. 3, pp. 16-17.
100. **Institut BVA.** La pharmacie définitivement à l'ère de l'Internet - Enquête menée en septembre 2007. [En ligne] [Citation : 6 Novembre 2007.] <http://www.point.ocp.fr>.
101. **Collège international en Education et Formation.** *Le e-learning : La distance en question dans la formation*. s.l. : L'Harmattan, 2005.
102. **Bellier, Sandra.** *Le e-learning*. s.l. : Editions Liaisons, 2001.
103. **A.T.** Pharmagora compte-rendu 2004 : La formation en ligne. *Le Moniteur des pharmacies*. 2004, Vol. 2533, Cahier I - Actualité. [En ligne] [Citation : 23 Mai 2007.] <http://www.wk-pharma.fr>.
104. **Windpassinger, Alexis.** *Le e-learning pour la formation des pharmaciens : comment ? pourquoi ? Analyse d'une expérience vécue pour l'enseignement de la pharmacie clinique : le site Kpharma*. 2006. Thèse d'exercice Pharmacie, Grenoble.

105. **Allaire, Aude.** Titulaire : Trouvez du temps pour vous former. *Le Moniteur des pharmacies*. 2006, Vol. 2615, Cahier I - Entreprise. [En ligne] [Citation : 23 Mai 2007.] <http://www.wk-pharma.fr>.
106. **Saurel, Virginie.** Formation : Le bon plan. *Le Moniteur des pharmacies*. 2004, Vol. 2545, Cahier I - Entreprise. [En ligne] [Citation : 23 Mai 2007.] <http://www.wk-pharma.fr>.
107. **Montange, Frédérique.** De nouvelles ambitions pour l'UTIP. *Le Pharmacien de France*. 2003, Vol. 10, pp. 10-11.
108. **Rey, fanny.** Briser le plafond de verre. *Le Pharmacien de France*. 2006, Vol. 1180, pp. 16-24.
109. **Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité.** La formation des salariés : principes généraux. [En ligne] 8 Février 2007. [Citation : 2 Juin 2007.] <http://www.travail-solidarite.gouv.fr>.
110. **Fernandez, Alain-Frédéric.** *Le DIF*. s.l. : Dunod, 2004.
111. **Ducroux, Charles.** Le DIF, mode d'emploi. *Le Quotidien du pharmacien*. 9 Mai 2006, [En ligne] [Citation : 15 Septembre 2007.] <http://www.quotipharm.com>.
112. **F.P.** OPCA-PL : La cotisation passe à 0,80 %. *Le Moniteur des pharmacies*. 2004, Vol. 2561, Actualité. [En ligne] [Citation : 23 Mai 2007.] <http://www.wk-pharma.fr>.
113. **FIP Council.** Déclaration de la FIP définissant les normes professionnelles : le développement professionnel continu. [En ligne] World congress Nice. Septembre 2002. [Citation : 15 Septembre 2007.] <http://www.fip.org>.
114. **Driesen, Annelies, et al.** International trends in lifelong learning for Pharmacists. *Am J Pharm Educ*. 2007, Vol. 71, 3, Article 52.
115. **Peck, Cathy, et al.** Continuing medical education and continuing professional development : international comparisons. *BMJ*. 2000, Vol. 320, 7232, pp. 432-435.
116. **Du Boulay, Clair.** From CME to CPD : getting better at getting better ? *BMJ*. 2000, Vol. 320, 7232, pp. 393-394.
117. **Davis, Dave, et al.** Impact of Formal Continuing Medical Education. *JAMA*. 1999, Vol. 282, 9, pp. 867-874.
118. **Tabutiaux, Agnès et Huichard, Sylvette.** La formation pharmaceutique officinale continue, Une réflexion internationale. *Les Nouvelles pharmaceutiques*. 2005, Vol. 386. [En ligne] [Citation : 15 Septembre 2007.] <http://www.ordre-pharmaciens.fr>.
119. **Ministère des solidarités, de la santé et de la famille.** Décret n° 2005-346 du 14 avril 2005 relatif à l'évaluation des pratiques professionnelles. [En ligne] [Citation : 15 Octobre 2007.]
120. **Haute autorité de santé.** *Document de synthèse : EPP des médecins, mode d'emploi*. 2007.
121. **Parrot, Jean.** Déception. *La Lettre des Nouvelles pharmaceutiques*. 2006, Vol. 321, Editorial, p. 1.

# ANNEXES

## ANNEXE 1 : Objectifs professionnels définis par le HCFPC



18 Mai 1999

### **OBJECTIFS PROFESSIONNELS** *Fonctionnels et Méthodologiques*

*Le Pharmacien, en fonction de sa spécificité, doit être capable de :*

1. Acheter, approvisionner, préparer, contrôler, dispenser les médicaments et s'assurer que chaque malade reçoive la thérapeutique médicamenteuse appropriée, compte tenu de ses besoins personnels.
2. Rechercher, développer, fabriquer, contrôler, mettre sur le marché, les médicaments, dans le respect des règles de bonnes pratiques professionnelles.
3. Préparer des formes pharmaceutiques répondant à des besoins spécifiques.
4. Acheter, approvisionner, préparer, contrôler, dispenser des dispositifs médicaux, éventuellement stériles.
5. Participer à l'hospitalisation à domicile et/ou au maintien des patients à domicile.
6. Contribuer aux vigilances et à l'évaluation du rapport bénéfice/risque des thérapeutiques médicamenteuses et des dispositifs médicaux pour un patient ou un groupe de patients.
7. Promouvoir le bon usage et l'utilisation économique du médicament et des analyses de biologie médicale, dans le respect de la santé.
8. Réaliser les analyses de biologie médicale et orienter le médecin dans son diagnostic et sa thérapeutique.
9. Réaliser des analyses toxicologiques et des dosages en milieu biologique, orienter le médecin et proposer des adaptations thérapeutiques.
10. Sélectionner, conseiller, délivrer les produits diététiques et de cosmétique et les produits revendiquant une action et un bénéfice pour la santé.
11. Dispenser les produits de santé animale.
12. Obtenir toute information pour actualiser son exercice personnel ou sa délégation.
13. Collaborer avec les autres professionnels de la santé et d'autres secteurs de développement de la société.
14. Informer les autres professionnels de la santé et d'autres secteurs de développement de la société, en vue d'une utilisation optimale des médicaments et/ou des dispositifs médicaux et/ou des produits diététiques (innocuité, efficacité, ajustement, économie, etc) et/ou dermo cosmétiques à visée de santé publique.
15. Participer à l'éducation thérapeutique des malades, en vue d'une utilisation optimale des médicaments et/ou des dispositifs médicaux et/ou des produits diététiques (innocuité, efficacité, ajustement, économie, etc) et/ou dermo cosmétiques à visée de santé publique.
16. Participer à l'éducation sanitaire et sociale et à toutes actions d'hygiène et de prévention.
17. Assurer les soins primaires de santé.
18. Mener ou participer à toute action susceptible de concourir à la qualité et à la sécurité des traitements et des soins dans les domaines relevant de la compétence pharmaceutique.
19. Faire son auto-évaluation.
20. Gérer (planifier, mettre en œuvre et évaluer) ses activités professionnelles.
21. Organiser sa formation continue en vue d'actualiser son exercice personnel ou sa délégation.

**ANNEXE 2 : Exemple de présentation d'une formation sur la base de données du HCFPC**

<b>LES ORTHÈSES THERMOFORMABLES - INITIATION</b>	
<b>Formation non soumise au HCFPC</b>	
<b>Agrément valide jusqu'au :</b>	<b>Agrément HCFPC :</b>
<b>Organisme :</b> ORTHOPHAR - DIVISION FORMATION DE GIBAUD	
<b>Fiche d'identité du responsable de la formation</b>	
<b>Responsable :</b>	M Jean-Christophe ARIAS
<b>Adresse :</b>	73 rue de la Tour BP 78
<b>Code postal :</b>	42002
<b>Téléphone :</b>	04 77 91 30 25
<b>Ville :</b>	ST ETIENNE CEDEX 1
<b>Mél :</b>	
<b>Descriptif de la formation</b>	
<b>Début de la formation :</b>	15/11/2007
<b>Lieu :</b>	NANTES
<b>Durée :</b>	2 jour(s)
<b>Prix :</b>	759,46 euros
<b>Commentaires :</b>	
<b>Financement :</b>	OPCA/PL obtenu FIF/PL obtenu
<b>Professionnels concernés :</b>	Pharmaciens et préparateurs
<b>Contenu :</b>	Les différents matériaux et leurs utilisations privilégiées. Législation : les 5 prises en charge des orthèses dans le cadre de la LPPR. Anatomie-physio-pathologie : rappel du contexte de l'appareillage du membre supérieur. La mécanique des orthèses : théorie des trois points de contact. Orientations thérapeutiques, choix de la forme (palmaire, dorsale, ...).
<b>Objectifs :</b>	<p>Selon HCFPC : Collaborer avec les autres professionnels de la santé et d'autres secteurs de développement de la société.</p> <p>Selon HCFPC : Informer les autres professionnels de la santé et d'autres secteurs de développement de la société, en vue d'une utilisation optimale des médicaments et/ou des dispositifs médicaux et/ou des produits diététiques (innocuité, efficacité, ajustement, économie, etc.) et/ou dermo cosmétiques à visée de santé publique.</p> <p>Selon HCFPC : Participer à l'éducation thérapeutique des malades, en vue d'une utilisation optimale des médicaments et/ou des dispositifs médicaux et/ou des produits diététiques (innocuité, efficacité, ajustement, économie, etc.) et/ou dermo cosmétiques à visée de santé publique.</p> <p>Selon HCFPC : Participer à l'éducation sanitaire et sociale et à toute action d'hygiène et de la prévention.</p> <p>Selon HCFPC : Assurer les soins primaires de santé.</p>

### **ANNEXE 3 : Les organismes adhérents de l'UNOFormation**

<b>ALLIANCE HEALTHCARE</b> Mathilde LEIMGRUBER	222, rue des Caboeufs 92622 GENNEVILLIERS Cedex Tel : 01.40.80.18.83 Fax : 01.40.80.23.01 mathilde.leimgruber@alliance-healthcare.fr
<b>CERP ROUEN Formation</b> Patrick REMOND	39, rue des Augustins 76000 ROUEN Tel : 02 35 52 91 35 Fax : 02 35 52 91 36 PatrickRemond@cerp-rouen.fr
<b>CHRISTINE CAMINADE CONSEIL</b> Christine CAMINADE	8, rue de la Glacière 92250 LA GARENNE Tel : 01 47 82 85 01 Fax : 01 46 49 54 67 info@cc-conseil.com
<b>CCI Consultants</b> Gérard VAËL	Humblot Grant Alexander 12, rue Boissy d'Anglas 75008 PARIS Tel : 01 53 43 24 24 Fax : 01 53 43 24 25 gvael@humblot.com
<b>IFMO - QUALIPHARM</b> Béatrice BURY Jean Luc BURY	Parc Innovation Le Platon 67400 ILLKIRCH Tel : 03 88 55 00 55 Fax : 03 88 67 87 66 formation@ifmo.fr
<b>FORMAPLUS</b> Joëlle HERMOUET	Clos du Roy 33141 SAILLANS Tel : 05 57 55 07 40 Fax : 05 57 55 07 45 hermouetformaplus@wanadoo.fr
<b>Form'UTIP</b> Michèle GALLON	Lachaux 63270 VIC LE COMTE Tel : 04 73 69 09 20 Fax : 04 73 69 16 70 m.gallon@wanadoo.fr
<b>HELIOTROPE</b> Brigitte DEFOULNY	81,rue de Clichy 75009 PARIS Tel : 01 48 78 02 32 Fax : 01 48 78 12 37 contact@heliotrope.fr
<b>IEP</b> Catherine DEFRANOUX	20, Boulevard Montmartre 75009 PARIS Tel : 01 40 13 79 72 Fax : 01 40 13 99 07 catherine.defranoux@wanadoo.fr <a href="mailto:jean-bernard.TREGAN@wanadoo.fr">mailto:jean-bernard.TREGAN@wanadoo.fr</a>
<b>Institut de Formation des Acteurs de Santé (IFAS)</b> Loïc Bureau	43, rue du 11 novembre 49130 Les Ponts de Cé Tel : 02 41 45 00 86 Fax : 02 41 45 00 86 bureau.loic@hotmail.com
<b>INTERFIMO</b> Monique SYLVESTRE	46, Boulevard La Tour-Maubourg 75007 PARIS Tel : 01 44 18 17 52 Fax : 01 44 18 17 02 monique.sylvestre@interfimo.fr
<b>J.P.S. Consultants</b> Jean Paul SECHERESSE	Le Saraillet 31390 LACAUGNE Tel : 05 61 97 59 31 Fax : 05 61 87 00 02 jpsconsultants@wanadoo.fr
<b>OCP Formation</b> Christine MEYER	2, rue Galien 93587 SAINT OUEN Cedex Tel : 01 49 18 72 43 Fax : 01 49 18 72 88 christine.meyer@ocp.fr
<b>Pierre Yves BUREL Consultant</b> Pierre Yves BUREL	3 A, Route de Strasbourg 67470 SELTZ Tel : 03 88 86 87 12 Fax : 03 88 86 19 81 pierre-yves.burel@wanadoo.fr

**Nom - prénom :** LESOUEF Lucie

**Titre de la thèse :** FORMATION PHARMACEUTIQUE CONTINUE DES PHARMACIENS D'OFFICINE

---

**Résumé de la thèse :**

La formation pharmaceutique continue des pharmaciens d'officine n'est plus seulement un devoir moral et déontologique, c'est une obligation légale, instaurée par la loi de 2002 relative au droit des malades. Ses modalités d'application ont été déterminées par décret en juin 2006, on attend désormais sa mise en place, ainsi que celle de la formation conventionnelle par l'Assurance maladie. D'autre part, la formation continue constitue un droit pour tous les travailleurs. Les titulaires et les adjoints ont accès à la formation par différents dispositifs, énoncés dans le Code du travail et la Convention collective de la pharmacie d'officine.

La mise en application de l'obligation de formation soulève certaines interrogations, liées notamment à des contraintes de disponibilité du pharmacien d'officine. L'offre de formation va ainsi devoir s'adapter, pour répondre aux attentes du pharmacien, mais également aux objectifs de la formation pharmaceutique continue, tournés vers l'amélioration du service rendu aux patients. A l'officine, il va falloir s'organiser de façon à combiner formation obligatoire individuelle et plan de formation de l'entreprise. Vont également se poser des problèmes de financement du dispositif. Mais la mise en œuvre de la formation obligatoire n'est sans doute qu'une première étape, l'avenir semblant résider dans le développement de programmes de développement professionnel continu.

---

**Mots-clés :** - FORMATION CONTINUE  
- OBLIGATION DE FORMATION  
- PHARMACIEN  
- OFFICINE

---

**Jury :**

**PRESIDENT :** M. Alain PINEAU, Professeur de Toxicologie  
Faculté de Pharmacie de Nantes  
**ASSESEURS :** M. Jean-François ROBERT, Professeur associé  
Faculté de Pharmacie de Nantes  
M. Emmanuel FOUCAUD, Pharmacien  
2, rue du roi Albert - 44000 NANTES

---

**Adresse de l'auteur :** 41 rue de l'Héronnière - 44000 NANTES