

# Cadre mondial de développement avancé de la FIP

Guide de référence rapide  
*Soutenir l'avancement de la  
profession*

Version 1  
2020



### Principes du cadre mondial de développement avancé (GADF)

Le GADF est destiné à être pertinent et applicable à un large éventail d'options de carrière disponibles dans la profession pharmaceutique. La conception pédagogique vise à soutenir le développement du portfolio professionnel individuel et doit être directement liée au développement de carrière personnelle. Le GADF a pour objectif principal de soutenir le développement de carrière structuré et est donc ancré dans le contexte du progrès du développement, permettant l'identification des domaines de croissance et de développement professionnels et soutient le développement d'un portfolio professionnel de preuves pour les praticiens en pharmacie.

Comme le GADF est conçu pour être d'application générale, il ne définit pas les descriptions de poste ni un champ de pratique spécifique ; il soutient de manière générique et structurelle le développement professionnel continu des praticiens en pharmacie tout au long de la trajectoire de carrière choisie. La littérature soutient le principe selon lequel l'avancement des compétences professionnelles en développement des soins de santé devrait inclure les compétences liées au leadership, à la gestion des autres, à l'éducation et au mentorat des autres et au soutien de l'évaluation et de l'innovation dans la prestation des services de santé.

### Clusters et compétences du GADF

Il y a actuellement 6 groupes de compétences de développement inclus dans le GADF. Les clusters sont:

1. Pratique professionnelle des experts
2. Travailler avec les autres
3. Leadership
4. Gestion
5. Éducation, formation et développement
6. Recherche et évaluation

Le premier cluster, "Pratique professionnelle des experts", est adaptable à tous les secteurs et spécialités. Tel que défini précédemment, la "pratique professionnelle d'expert" fait référence au domaine ou au sujet particulier dans lequel un individu estime avoir acquis les connaissances, les compétences et les expériences pour être reconnu comme expert. La pratique professionnelle d'expert peut être large ou étroite ; si le champ d'application est restreint, il peut être appelé domaine de pratique spécialisée. Le terme ne concerne pas seulement le personnel de la pharmacie qui fournit des services de soins directs aux patients, mais également le personnel de la pharmacie travaillant dans d'autres domaines de pratique (par exemple, le développement de médicaments, la réglementation, etc.) La « pratique d'expert » doit être définie et façonnée par le praticien, dans le contexte du travail et de la carrière de l'individu. Le groupe de la pratique d'expert reflète ce principe de conception et est formaté pour permettre au praticien qui progresse de définir lui-même son domaine d'expertise en matière de médicaments.

Les cinq autres groupes sont des domaines génériques applicables et indépendants du secteur de pratique ou du centre d'intérêt. Il y a 34 compétences réparties dans 6 groupes. Chaque compétence comporte à trois étapes d'avancement définies qui permettent un continuum de développement et de progression du praticien.

### Stades de l'avancement

Les trois stades d'avancement définis sont le "stade avancé 1", le "stade avancé 2" et le "stade avancé 3". Le "Stade avancé 1" décrit un praticien qui fonctionne bien et qui en est aux premiers stades de son avancement. Le "Stade avancé 2" décrit un praticien qui est un expert dans son domaine de pratique. Il est capable de gérer des situations complexes et est reconnu comme un leader au niveau local/régional. Le "Stade avancé 3" décrit un praticien qui est reconnu comme un leader dans un domaine d'expertise (au niveau national et souvent international).

La première version du GADF est présentée dans le tableau ci-dessous:

## Le Cadre mondial de développement avancé de la FIP (GADF), version 1

Clusters et compétences	Stade avancé 1	Stade avancé 2	Stade avancé 3
<b>1. Pratique professionnelle des experts</b> Améliore les normes de soins pharmaceutique pour les patients			
1.1. Expertise et connaissances	Démontre des compétences et des connaissances pharmaceutiques générales dans des domaines essentiels Planifie, gère, surveille, conseille et examine les programmes dans les domaines essentiels.	Démontre des compétences et des connaissances pharmaceutiques approfondies dans des domaines définis. Planifie, gère, surveille, conseille et passe en revue des programmes complexes / en profondeur dans un domaine de pratique défini.	Avance des programmes approfondis / complexes dans un domaine de pratique défini.
1.2. Développer l'expertise professionnelle y compris l'obligation de rendre compte et la responsabilité	Fait preuve de responsabilité en fournissant une expertise professionnelle et une délivrance directe de services.	Fait preuve de responsabilité en fournissant des services professionnels et une expertise via une équipe ou directement à des groupes de patients / clients / utilisateurs.	Fait preuve de responsabilité en fournissant une expertise professionnelle à un niveau supérieur défini (par exemple au niveau national, régional, international ou à un niveau stratégique).
1.3. Raisonnement et jugement comprenant : compétences analytiques, compétences de jugement, compétences en interprétation, compétences de résolutions des problèmes, évaluation d'options	Démontre sa capacité à utiliser ses compétences dans un éventail de situations de routine nécessitant une analyse ou une comparaison d'un éventail d'options. Reconnaît les priorités lors de la résolution de problèmes et identifie les écarts par rapport au modèle normal.	Démontre sa capacité à utiliser ses compétences pour prendre des décisions dans des situations complexes où plusieurs facteurs nécessitent une analyse, une interprétation et une comparaison. Fait preuve d'une capacité à voir les situations de manière holistique.	Démontre sa capacité à utiliser ses compétences pour gérer des situations difficiles et dynamiques. Fait preuve d'une capacité à prendre des décisions en l'absence de pratique établie, de protocoles, de preuves ou de données ou en cas de conflit entre des preuves ou des données.
1.4. Autonomie professionnelle	Est capable de suivre des politiques / procédures légales, éthiques, professionnelles et organisationnelles ainsi que des codes de conduite.	Est capable de prendre des mesures fondées sur sa propre interprétation de politiques / procédures professionnelles générales, le cas échéant.	Est capable d'interpréter les politiques et stratégies pertinentes afin d'établir des objectifs et des normes pour les autres dans le (s) domaine (s) défini (s).

## Le Cadre mondial de développement avancé de la FIP (GADF), version 1

Clusters et compétences	Stade avancé 1	Stade avancé 2	Stade avancé 3
<b>2. Travailler avec les autres</b> Est capable de communiquer, d'établir et de maintenir des relations de travail professionnelles et d'obtenir la coopération des autres.			
2.1. Communication Comprend la capacité de : persuader, motiver, négocier, faire preuve d'empathie, rassurer, écouter, influencer Autonomisation (comprend les compétences de réseautage et les compétences de présentation)	Fait preuve d'utilisation d'une communication appropriée pour obtenir la coopération des parties prenantes concernées (y compris les patients, les collègues et d'autres professions). Démontre sa capacité à communiquer lorsque le contenu de la discussion est explicitement défini.	Fait preuve de compétences de communication bien choisies pour obtenir la coopération de petits groupes d'acteurs concernés au sein de l'organisation. Fait preuve de capacité à communiquer lorsque le contenu de la discussion est basé sur des opinions professionnelles.	Démontre sa capacité à présenter des informations complexes, sensibles ou controversées à de grands groupes de parties prenantes concernées. Fait preuve de capacité à communiquer dans une atmosphère hostile, antagoniste ou très émotive.
2.2. Travail d'équipe et consultation	Démontre sa capacité à travailler en tant que membre d'une équipe. Reconnaît les limites personnelles et fait référence à des collègues plus appropriés.	Démontre sa capacité à travailler en tant que membre reconnu d'une équipe multidisciplinaire. Accepte les conseils d'experts par le biais de consultations internes à l'organisation.	Travaille au-delà des frontières pour établir des relations et partager des informations, des plans et des ressources. Recherché en tant que leader d'opinion au sein de l'organisation et dans l'environnement externe.

## Le Cadre mondial de développement avancé de la FIP (GADF), version 1

Clusters et compétences	Stade avancé 1	Stade avancé 2	Stade avancé 3
<b>3. Leadership</b> Inspire les individus et les équipes à atteindre des standards élevés de performance et de développement personnel.			
3.1. Contexte Stratégique	Démontre une compréhension des besoins des intervenants. La pratique reflète les politiques locales, nationales, régionales ou mondiales pertinentes.	Démontre sa capacité à intégrer les politiques locales, nationales, régionales ou mondiales pertinentes pour influencer la stratégie locale.	Fait preuve d'une participation active à la création de politiques pertinentes aux niveaux local, national, régional ou mondial.
3.2. Gouvernance (Standards, Qualité et Responsabilité)	Démontre une compréhension du rôle de la pharmacie dans la gouvernance et les pharmaciens sont en mesure de la mettre en œuvre de manière appropriée sur le lieu de travail.	Influence la planification ou le développement des processus de gouvernance, pour l'équipe et / ou la prestation des services.	Modifie et contribue à la planification ou au développement de processus de gouvernance à un niveau supérieur.
3.3. Vision	Fait preuve de compréhension et contribue à la vision de l'organisation.	Crée une vision du futur et le traduit en directives claires pour les autres.	Convainc les autres à partager la vision à un niveau supérieur.
3.4. Innovation	Démontre sa capacité à améliorer la qualité dans les limites du service.	Reconnait et met en œuvre l'innovation de l'environnement externe.	Prend les devants pour s'assurer que l'innovation produit une amélioration démontrable de la prestation de services.
3.5. Développement de service	Examine les progrès de l'année dernière et élabore des plans clairs en vue d'atteindre des résultats conformes aux priorités définies par d'autres.	Développe une compréhension claire des priorités et élabore des plans pratiques à court terme conformes à la stratégie sur le lieu de travail.	Relie les objectifs et les actions aux objectifs stratégiques de l'organisation et de la profession.
3.6. Motivationnel	Démontre sa capacité à se motiver pour atteindre des objectifs.	Démontre sa capacité à motiver les individus et / ou l'équipe.	Démontre sa capacité à motiver les individus et / ou les équipes à un niveau supérieur.

## Le Cadre mondial de développement avancé de la FIP (GADF), version 1

Clusters et compétences	Stade avancé 1	Stade avancé 2	Stade avancé 3
<b>4. Management</b> Organise et fournit les objectifs de service en temps opportun.			
4.1. Répondre et s'adapter aux besoins nationaux	Démontre une compréhension des implications des priorités nationales pour l'équipe et/ou nationales.	Détermine la réponse de l'équipe et / ou de l'organisation aux priorités nationales.	Responsable de la mise en œuvre directe des priorités nationales à un niveau supérieur.
4.2. Utilisation des ressources	Démontre une compréhension du processus pour une utilisation efficace des ressources.	Démontre sa capacité à gérer efficacement les ressources.	Démontre sa capacité à reconfigurer l'utilisation des ressources disponibles.
4.3. Normes de pratique	Fait preuve de compréhension et se conforme aux normes de pratique pertinentes.	Développe et surveille les normes de pratique au niveau de l'équipe.	Développe et surveille les normes de pratique à un niveau supérieur.
4.4. Gestion des risques	Démontrer sa capacité à identifier et à résoudre les problèmes de gestion des risques conformément à la politique / au protocole.	Elabore des politiques / protocoles de gestion des risques pour l'équipe et / ou l'organisation, y compris l'identification et la résolution de nouveaux problèmes de gestion des risques.	Développe les politiques / procédures de gestion des risques à un niveau supérieur, y compris l'identification et la résolution de nouveaux problèmes de gestion des risques.
4.5. Gestion de la performance	Suit les politiques / procédures professionnelles et organisationnelles relatives à la gestion de la performance. Fait référence aux collègues pour obtenir des conseils.	Contribue à la gestion des performances pour une équipe.	Contribue à la gestion de la performance à un niveau supérieur.
4.6. Gestion de projet	Démontre une compréhension des principes de la gestion de projet.	Démontre sa capacité à gérer avec succès un projet au niveau de l'équipe et / ou de l'organisation.	Démontre sa capacité à gérer avec succès un projet à un niveau supérieur.
4.7. La gestion du changement	Démontre une compréhension des principes de la gestion du changement.	Démontre sa capacité à gérer un processus de changement pour l'équipe et / ou l'organisation.	Démontre sa capacité à promouvoir, initier et / ou diriger un processus de changement à un niveau supérieur.
4.8. Planification stratégique	Démontre sa capacité à planifier et à produire les résultats souhaités conformément à la stratégie proposée.	Démontre sa capacité à planifier et à produire les résultats souhaités, tout en adaptant la planification et la stratégie en fonction des changements de l'environnement interne et externe.	Fait preuve de planification stratégique à long terme et à l'échelle du secteur et compréhension des changements politiques organisationnels dans l'environnement externe.
4.9. Travailler à travers les frontières (profession / secteur / région)	Fait preuve d'une capacité à élargir les limites de la prestation de services au sein de l'équipe.	Fait preuve d'une capacité à étendre les limites de la prestation de services à plus d'une équipe.	Démontre l'intérêt d'étendre la prestation de services au-delà des frontières dans l'environnement externe.

## Le Cadre mondial de développement avancé de la FIP (GADF), version 1

Clusters et compétences	Stade avancé 1	Stade avancé 2	Stade avancé 3
<b>5. Education, formation et développement</b> Soutient l'éducation, la formation et le développement des autres. Promeut une culture d'apprentissage au sein de l'organisation.			
5.1. Modèle	Comprend et démontre les caractéristiques d'un modèle aux membres de l'équipe et/ou organisation.	Montre les caractéristiques d'un modèle efficace à un niveau supérieur.	Est capable de développer un comportement de modèle efficace chez les autres.
5.2. Mentorat	Démontre une compréhension du processus de mentorat.	Démontre sa capacité à encadrer efficacement les autres membres de l'équipe et / ou de l'organisation.	Fait preuve d'une capacité de mentorat efficace en dehors de l'équipe et / ou de l'organisation.
5.3. Mener l'éducation et la formation	Démontre sa capacité à enseigner et à commenter efficacement selon un plan d'apprentissage supervisé par un collègue plus expérimenté.	Démontre sa capacité à évaluer le rendement et les besoins d'apprentissage des autres. Démontre sa capacité à planifier une série d'expériences d'apprentissage efficaces pour d'autres.	Démontre sa capacité à concevoir et à gérer un programme d'études, en utilisant de manière appropriée les méthodes d'enseignement, d'apprentissage et d'étude.
5.4. Développement professionnel	Fait preuve de développement personnel grâce à des activités de développement professionnel.	Facilite le développement professionnel des autres.	Modifie et contribue à la stratégie de développement professionnel.
5.5. Lier la pratique et l'éducation	Participe à la prestation de l'éducation et de la formation didactique / expérimentelle.	Participe à l'éducation et une formation didactique / expérimentelle structurée ou formelle.	Façonne, contribue ou est responsable de la création ou du développement de qualification pour l'enseignement supérieur.
5.6. La politique éducative	Démontre une compréhension des politiques éducatives actuelles relatives au développement de la main-d'œuvre.	Démontre sa capacité à interpréter les politiques nationales afin de concevoir des approches stratégiques pour la planification et le développement de l'éducation de la main-d'œuvre locale.	Façonne et contribue à la politique de planification et de développement de l'éducation nationale et de la main-d'œuvre.

## Le Cadre mondial de développement avancé de la FIP (GADF), version 1

Clusters et compétences	Stade avancé 1	Stade avancé 2	Stade avancé 3
<b>6. Recherche et Évaluation</b>			
Utilise la recherche pour offrir des pratiques efficaces. Identifie et entreprend des recherches pour éclairer la pratique.			
6.1. Evaluation critique	Démontre sa capacité à évaluer de manière critique et à examiner les preuves.	Fait preuve d'application de compétences critiques en évaluation.	Est reconnu comme un examinateur entreprenant des activités d'évaluation critiques.
6.2. Identifie les lacunes dans la base de données	Démontre sa capacité à identifier les cas où il existe une lacune dans la base de données probantes pour soutenir la pratique.	Démontre sa capacité à formuler des questions de recherche appropriées et rigoureuses.	Démontre sa capacité à concevoir une stratégie réussie pour traiter les questions de recherche.
6.3. Élaborer et évaluer des protocoles de recherche	Démontre sa capacité à décrire les principales caractéristiques des protocoles de recherche.	Démontre sa capacité à concevoir un protocole rigoureux pour traiter des questions de recherche formulées précédemment.	Fait preuve d'une participation active à l'examen critique des protocoles de recherche.
6.4. Crée des preuves	Démontre sa capacité à générer des preuves appropriées pour être présentées au niveau local.	Démontre sa capacité à générer de nouvelles preuves pouvant être présentées à un symposium de recherche ou professionnel.	Démontre la paternité des preuves principales et des résultats dans des médias revus par des pairs.
6.5. Recherche de preuves en pratique de travail	Démontre sa capacité à appliquer les résultats de recherche à sa propre pratique.	Démontre sa capacité à appliquer la recherche et la pratique fondée sur des preuves au sein de l'équipe et / ou de l'organisation.	Est capable d'utiliser des preuves de recherche pour élaborer des politiques / procédures aux niveaux organisationnel et / ou local, national, régional et international.
6.6. Supervise d'autres entreprises de recherche	Démontre une compréhension des principes de gouvernance de la recherche.	Est capable de contribuer à la supervision de la recherche en collaboration avec des experts de la recherche.	Est un superviseur de projet de recherche pour les étudiants de troisième cycle.
6.7. Établit des partenariats de recherche	Démontre sa capacité à travailler en tant que membre de l'équipe de recherche.	Démontre sa capacité à travailler avec d'autres au-delà des frontières professionnels pour mener des projets de recherche.	Démontre la capacité à faire preuve de leadership au sein des équipes de recherche en ce qui concerne la conduite de la recherche.