
DÉCLARATION DE PRINCIPE DE LA FIP DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU

INTRODUCTION

L'acquisition, le développement et le maintien des compétences professionnelles tout au long d'une carrière professionnelle, au cours de laquelle des responsabilités professionnelles nouvelles et exigeantes et des changements de situations en matière de soins de santé seront rencontrés, constituent une exigence professionnelle et éthique fondamentale pour tous les professionnels de la santé, y compris les pharmaciens.

La FIP a reconnu cette exigence professionnelle et éthique fondamentale des pharmaciens :

- Dans sa déclaration de principe sur l'assurance qualité de l'enseignement pharmaceutique¹ ;
- Dans son code de déontologie des pharmaciens² (« afin de veiller à ce qu'ils maintiennent leurs compétences grâce au développement professionnel continu ») ;
- Dans son guide de référence sur les bonnes pratiques pharmaceutiques dans les milieux communautaires et hospitaliers³ (« les pharmaciens dans chaque environnement d'exercice doivent assumer la responsabilité personnelle de maintenir et d'évaluer leurs propres compétences tout au long de leur vie professionnelle ») et (« les organisations pharmaceutiques nationales doivent également prendre des mesures pour garantir que l'enseignement pharmaceutique, à la fois universitaire et post-universitaire, est conçu pour préparer les pharmaciens aux fonctions qu'ils doivent assumer dans la pratique communautaire et hospitalière ») ;
- Dans sa déclaration sur les bonnes pratiques d'enseignement pharmaceutique⁴ ; (« le développement professionnel continu doit être un engagement durable pour tous les pharmaciens professionnels »).

Fédération
International
Pharmaceutique

International
Pharmaceutical
Federation

¹ International Pharmaceutical Federation. FIP Statement of Policy on Quality Assurance of Pharmacy Education and Pharmaceutical Sciences Education. The Hague: FIP, 2022. Disponible à l'adresse : <https://www.fip.org/file/5242>

² FIP Statement of Professional Standards – Code of ethics for pharmacists. FIP, 2014. Disponible à l'adresse : www.fip.org/statements

³ FIP reference guide on good pharmacy practice in community and hospital settings, 2009.

⁴ FIP Policy Statement on Good Pharmacy Education Practice, Vienna 2000.



Cette déclaration sur le développement professionnel continu (DPC) établit un cadre dans lequel les obligations énoncées dans les déclarations et directives énumérées ci-dessus peuvent être remplies.

Les pharmaciens sont des professionnels de santé dont les responsabilités professionnelles sont d'assurer la sécurité et la qualité des médicaments fournis aux patients et au public. Toutefois, les rôles des pharmaciens continuent de s'étendre au-delà des fonctions traditionnelles liées aux produits de délivrance et distribution des médicaments et des fournitures de santé à des soins plus centrés sur les patients, les services de santé (immunisation, promotion de la santé et prévention des maladies, et interventions non pharmacologiques) et les activités sociales pour la communauté.

Ces rôles et responsabilités exigent que les pharmaciens suivent l'évolution de la pratique en pharmacie et des aspects comportementaux des problèmes de santé humains, des études empiriques, des sciences pharmaceutiques, des normes professionnelles, des lois régissant la pharmacie et les médicaments, et des avancées dans les connaissances et la technologie.

Par le biais du DPC, les pharmaciens doivent maintenir et développer des compétences en rapport avec leurs domaines actuels et futurs et leur niveau de pratique professionnelle. Ceci doit couvrir les rôles futurs et élargis qui sont en accord avec l'évolution de la population et des besoins communautaires.

On attend des pharmaciens qu'ils soient préparés aux interventions d'urgence, aux activités sociales et humanitaires et qu'ils fournissent des services aux populations vulnérables (par exemple, lors de catastrophes naturelles ou d'origine humaine, y compris les guerres ; les pandémies ; les modifications de l'environnement ou le changement climatique). Les pharmaciens sont également essentiels dans l'élaboration de politiques de santé locales et nationales par le biais d'associations professionnelles et de santé publique.

Les patients et le public ont le droit d'être assurés que les professionnels de la santé qui fournissent des soins de santé restent compétents et aptes à réaliser l'exercice de la profession et que leurs conseils en matière de soins de santé sont fiables et fondés sur des preuves. Ils s'attendent à ce que les gouvernements, les agences d'accréditation et d'autres organismes pharmaceutiques ayant un intérêt légitime à demander des assurances que les organismes de réglementation prennent les mesures nécessaires pour atteindre cet objectif.

En dépit d'importantes variations existantes entre les organismes de réglementation des différents pays concernant les exigences de licence, la nature des crédits, les directives et les activités de DPC, l'engagement d'un individu à l'égard du DPC (et sa motivation intrinsèque à y participer) est vital et doit être soutenu par des organismes de réglementation et professionnels.

La FIP définit le **développement professionnel continu (DPC)** comme « la responsabilité individuelle des pharmaciens dans le domaine du maintien, du développement et de



l'extension systématique des connaissances, compétences et attitudes afin de garantir des compétences continues en tant que professionnels, tout au long de leur carrière ». ⁵

Le DPC est un processus continu et cyclique qui implique l'auto-évaluation (réflexion), le développement d'un plan d'apprentissage personnel, l'action ou la mise en œuvre du plan d'apprentissage, l'évaluation et l'application. Le DPC est une approche autodirigée, systématique et axée sur les résultats de l'apprentissage tout au long de la vie, qui comprend différentes étapes visant à aider un professionnel à maintenir et à améliorer ses compétences dans ses fonctions actuelles et dans les développements futurs anticipés des services. ⁶

La formation continue (FC) se rapporte à une activité pédagogique structurée conçue ou destinée à soutenir le développement continu des pharmaciens afin de maintenir et améliorer leurs compétences. ⁵ Ainsi, le DPC va au-delà de la participation à la FC, qui, seule, n'entraîne pas nécessairement de changements positifs dans la pratique professionnelle ou n'améliore pas nécessairement les résultats en matière de soins de santé. ⁷ Le DPC doit plutôt être pertinent pour les domaines de pratique actuels et futurs des pharmaciens et pour les sociétés qu'ils servent.

La Formation Continue constitue cependant une partie importante d'un programme de DPC structuré qui devrait idéalement être adapté à chaque pharmacien. La personnalisation reconnaît que les pharmaciens peuvent se trouver à différents stades de leur carrière, impliqués dans différents niveaux d'exercice et dans différents contextes, notamment les soins directs centrés sur le patient, la gestion de la chaîne d'approvisionnement, la fourniture de médicaments et les conseils connexes, la sécurité des médicaments dans le processus d'utilisation des médicaments, et bien plus encore dans les différents domaines de la profession pharmaceutique. Par conséquent, le plan de DPC dépendra du domaine de pratique, de la spécialité et de la carrière du pharmacien. Le processus doit être transparent pour assurer la crédibilité vis-à-vis du public.

Le DPC doit être géré activement pour être efficace et il doit comprendre :

- Une réflexion (auto-évaluation) ;
- Un Plan personnel (planification) ;
- Un Apprentissage ;
- Une Évaluation ; et
- Une Mise en pratique.

Une illustration du programme cyclique, avec les détails appropriés, se trouve en annexe.

⁵ International Pharmaceutical Federation – FIP (2014). Continuing Professional Development/Continuing Education in Pharmacy: Global Report. The Hague, The Netherlands: International Pharmaceutical Federation.

⁶ Accreditation Council for Pharmacy Education (2015). Guidance on Continuing Professional Development (CPD) for the Profession of Pharmacy. Cité le 25 avril 2022. Disponible : [ici](#)

⁷ Evans A, Ali S, Singleton C, Nolan P, Bahrami J (2002). The effectiveness of personal education plans in continuing professional development: an evaluation, *Medical Teacher*, 24:1, 79-84, DOI: 10.1080/00034980120103478



La présente déclaration de principe de la FIP a pour but d'aider les gouvernements et les décideurs politiques, les organisations membres de la FIP, les institutions académiques pharmaceutiques, les fournisseurs de DPC et les pharmaciens individuels souhaitant faire progresser la fourniture et la mise en œuvre du DPC.

DANS CE CONTEXTE, LA FIP RECOMMANDE :

Les organismes gouvernementaux et les décideurs politiques doivent :

1. Élaborer une législation et des réglementations professionnelles afin de mettre en place des activités de DPC obligatoires pour les professionnels pharmaceutiques dans tous les domaines de la profession afin de :
 - Promouvoir la prestation de soins pharmaceutiques fondés sur des preuves, conformes aux normes et aux valeurs universelles, afin d'obtenir des résultats thérapeutiques positifs pour la santé et la qualité de vie des patients.
 - Soutenir les pharmaciens dans leur apprentissage tout au long de leur vie et dans leurs conseils fondés sur des preuves.
 - Respecter et protéger le droit du public à des normes de pratiques pharmaceutiques acceptables à l'échelle mondiale, ainsi que des soins sûrs, rapides et efficaces.
 - Maintenir et améliorer la réputation de la profession pharmaceutique et l'intégrité des personnes exerçant cette profession.
 - Demander aux professionnels de rendre compte de leurs actions et de démontrer leurs compétences en continu.
 - Soutenir les exigences de DPC obligatoires liées à un examen périodique de l'immatriculation ou la licence professionnelle (renouvellement, réinscription, renouvellement de permis).
 - Encourager les responsables des centres de pratique pharmaceutique à offrir et à soutenir les opportunités de DPC aux pharmaciens dans les centres où les populations de patients, les processus et les procédures sont spécifiques à la portée de la pratique.
2. Promouvoir la mise en place de systèmes et de programmes d'assurance de la qualité afin de soutenir les activités de DPC.
3. Promouvoir la mise en place d'un organisme de certification qui gère les activités et les normes du DPC, accrédite le contenu de DPC et contrôle la conformité des praticiens individuels. Chaque profession de santé doit être représentée au sein de cet organisme afin de garantir un cadre adapté aux spécificités de chaque profession/emploi.
4. Établir les critères d'évaluation de la conformité aux exigences du DPC et désigner des évaluateurs et auteurs afin d'évaluer la participation et l'enregistrement des activités de DPC. L'implication dans les organisations



professionnelles et universitaires est essentielle pour faire le lien entre le DPC/la FC et la pratique continue.

5. Promouvoir un cadre de DPC constant et transparent pour les pharmaciens, tout en admettant que la collaboration entre les gouvernements, les organisations de professionnels pharmaceutiques et les écoles de pharmacie est essentielle.
6. Fournir des normes de qualité adéquates pour les fournisseurs de FC et faire partie de tout système d'accréditation de ce contenu, le cas échéant.
7. Où le gouvernement et les décideurs politiques sont des fournisseurs de DPC :
 - Modules de DPC à adapter aux domaines non traditionnels des pratiques pharmaceutiques tels que la chaîne d'approvisionnement, l'armée, la technologie et l'élaboration de politiques, pour que le DPC ait un impact sur ces domaines de pratique en vue de leur utilisation.
 - Veiller à ce que les dispositions en matière d'équipement soient respectées pour le DPC. Des personnes-ressources, du matériel et de la logistique de qualité pour la mise à disposition du DPC requièrent un financement. Si ce financement est bien utilisé, il apporte une valeur directe au personnel pharmaceutique et aux soins pharmaceutiques qui en découlent.

Les organisations membres de la FIP et les associations pharmaceutiques nationales en coopération, le cas échéant, avec les écoles et facultés de pharmacie et autres prestataires d'enseignement doivent :

1. Établir des priorités d'apprentissage nationales basées sur les besoins nationaux et la planification, la modélisation et la stratégie du personnel de santé.
2. Élaborer une stratégie de DPC efficace en s'appuyant sur le profil des pathologies nationales, les défis liés à la santé et les besoins des communautés.
3. Motiver les pharmaciens à participer au DPC en démontrant l'impact de la participation au DPC dans l'amélioration des compétences individuelles et en développant un système de soutien autonome.
4. Sensibiliser à la formation appropriée pour les plans de développement personnel et les systèmes d'enregistrement du DPC.
5. Développer des programmes de DPC et de FC axés sur la pratique et les besoins, liés aux parcours de développement de carrière et aux cadres de pratique dans tous les contextes de pratique et à toutes les étapes de la carrière d'un pharmacien.
6. Fournir des informations et partager des ressources pour les programmes de FC, qui sont fondés sur les compétences requises par les pharmaciens pour assurer une mise en œuvre sûre et efficace.



7. Offrir et soutenir les possibilités de DPC en facilitant la mise à disposition d'un large éventail de programmes de FC dans divers formats et répondant aux différents niveaux de pratique dans lesquels les pharmaciens sont impliqués.
8. Encourager les lieux de travail susceptibles de rendre la DPC accessible en fournissant du temps, des opportunités, des ressources et un soutien financier, et intégrer les exigences de DPC dans l'évaluation des performances et la progression de carrière des pharmaciens.
9. Mettre au point un outil de documentation spécifique au pays, au territoire ou à l'organisation que les pharmaciens peuvent utiliser pour identifier et soumettre leurs éléments de DPC.
10. S'assurer que des opportunités et un soutien sont disponibles pour les pharmaciens afin d'apprendre à créer des programmes SMART (spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et limités dans le temps) pour un programme personnalisé de DPC.
11. Établir des mécanismes efficaces et faciles à appliquer pour l'évaluation individuelle et la documentation de l'impact de tous les types d'activités de DPC, tels que des questionnaires, des listes de contrôle, des échelles d'évaluation, des tests d'auto-évaluation, du coaching et une évaluation directe.
12. Mettre en place des systèmes d'assurance qualité pour les activités de DPC par rapport aux objectifs d'apprentissage en utilisant des techniques appropriées comme celles du cycle de Deming (planifier, exécuter, vérifier, réagir).
13. Veiller à ce que les professionnels reçoivent une formation de DPC en personne, si nécessaire, dans un environnement propice et adapté à l'apprentissage pour garantir l'assimilation.
14. Collaborer soit avec l'organisme de réglementation national, le conseil statutaire, les décideurs politiques ou le gouvernement afin de veiller à ce que la profession participe à l'élaboration de règlements de FC/de DPC et encourage le respect de ces règlements afin d'éviter les pénalités et les amendes en cas de non-conformité.
15. Promouvoir l'excellence dans les soins aux patients et les normes professionnelles.

Les fournisseurs de DPC doivent :

1. Générer de nouvelles preuves et connaissances relatives au DPC et à la recherche afin d'informer les meilleures pratiques de DPC.
2. Établir le cycle de DPC et des études de cas dans le cadre d'une formation de premier cycle dans la pharmacie et mettre en place des approches d'apprentissage et d'évaluation par les pairs dès le début du parcours



pédagogique. Ceci vise à instiller une culture du DPC dans des institutions académiques.

3. Veiller à ce que les programmes pédagogiques soient basés sur les différents besoins d'apprentissage des pharmaciens, des scientifiques pharmaceutiques et des enseignants en fonction des besoins locaux, et soient conformes aux meilleures pratiques.
4. Concevoir, mettre en œuvre et évaluer les interventions pédagogiques afin d'assurer l'efficacité de l'apprentissage. Cela inclut la mise en œuvre d'outils d'auto-évaluation et de surveillance visant à identifier les écarts, à promouvoir la planification stratégique et l'amélioration globale des processus d'apprentissage.
5. Se conformer aux normes nationales afin de s'assurer que des systèmes sont en place afin d'étayer la précision du contenu, de l'apprentissage et du développement et de l'évaluation des capacités des pharmaciens à respecter les attentes en matière de performances.
6. Se conformer aux normes nationales afin d'assurer la transparence, la crédibilité et la responsabilité des programmes et systèmes de DPC.
7. Respecter les critères de la FIP pour les prestataires de programmes afin de s'assurer que les programmes de DPC sont alignés avec la mission mondiale de la fédération de faire progresser la pharmacie, les exigences de qualité et les efforts de développement de la FIP.
8. Se conformer aux critères de la FIP pour les organismes d'accréditation afin de garantir que les organismes d'accréditation du DPC s'alignent sur la mission mondiale de la fédération de faire progresser la pharmacie, les critères de qualité et les objectifs de développement de la FIP.

Fédération
International
Pharmaceutique

International
Pharmaceutical
Federation

Les employeurs doivent :

1. Favoriser une culture du DPC sur leur lieu de travail en fournissant des ressources de temps, techniques et financières pour soutenir les activités d'éducation et de formation.
2. Offrir un temps d'orientation adéquat pour la formation des nouveaux employés en ce qui concerne les pratiques spécifiques de leur organisation.
3. Préconiser, chaque fois que nécessaire, le DPC pour leur personnel.



Les pharmaciens doivent :

1. Réfléchir, évaluer les besoins d'apprentissage et de développement et identifier les lacunes dans leurs connaissances, leurs compétences et leurs attitudes.
2. Planifier et mettre en œuvre des programmes d'apprentissage conformément aux compétences nationales et régionales établies.
3. Appliquer l'apprentissage dans la pratique.
4. Enregistrer et évaluer les améliorations qui en découlent dans leur pratique professionnelle (mise en œuvre) et rechercher des discussions et un soutien de pairs, dans la mesure du possible.
5. Fournir une preuve de la mise en œuvre des mesures de DPC aux autorités réglementaires.

DANS CE CONTEXTE, LA FIP S'ENGAGE À :

1. Développer des stratégies alignées sur les stratégies mondiales et les objectifs de soins de santé durables, afin de promouvoir parmi ses membres, l'importance de programmes et systèmes de DPC de haute qualité permettant de garantir une main-d'œuvre pharmaceutique adéquate, flexible, compétente et bien répartie qui supporte l'accès à des médicaments sûrs et efficaces et à leur utilisation rationnelle.
2. Encourager la collaboration internationale par le biais des associations pharmaceutiques afin de réduire les écarts en matière d'enseignement et de formation entre les pays et les communautés grâce à des stratégies de DPC basées sur la qualité et les besoins.
3. Promouvoir des stratégies de DPC efficaces, basées sur les besoins et fondées sur des preuves, pour le développement du personnel pharmaceutique sur la base des priorités nationales et locales.
4. Développer des indicateurs permettant de mesurer l'implémentation de l'élément relatif à la main-d'œuvre de l'objectif de développement 9 du FIP (stratégies de DPC).
5. Promouvoir le cachet de la FIP⁸ pour les fournisseurs de programmes (DPC), offrant une opportunité d'auto-évaluation de la qualité de l'éducation et de la formation ainsi que l'alignement avec sa mission mondiale de faire progresser la pharmacie partout.

Fédération
International
Pharmaceutique

International
Pharmaceutical
Federation

⁸ Le cachet de la FIP est un signe visible de qualité et d'alignement avec la mission de la FIP de faire progresser la pharmacie dans le monde entier. Le cachet sera remis aux programmes et aux agences d'accréditation répondant aux critères de qualité de la FIP.



6. Promouvoir le cachet de la FIP⁸ pour les agences d'accréditation (de la formation pharmaceutique, y compris le DPC) afin de garantir la qualité et l'alignement avec la mission mondiale de faire progresser la pharmacie partout dans le monde.
7. Promouvoir le développement collaboratif de programmes visant à soutenir le développement professionnel dans tous les contextes de pratique et à toutes les étapes de la carrière du pharmacien.
8. Promouvoir l'éducation et la recherche sur les stratégies de DPC et les comportements autonomes qui seront intégrés à l'éducation initiale.
9. Recommander le développement de programmes visant à aider les pharmaciens à reprendre leur pratique après des pauses professionnelles ou des changements de secteur, et à soutenir les pharmaciens dans les différentes étapes de carrière lors de la transition entre différents contextes ou étapes.
10. Identifier et célébrer les organisations membres et les pays qui ont réussi à plaider et mettre en œuvre des modèles de DPC de qualité afin d'améliorer les capacités du personnel et dans lesquels ceux-ci ont démontré une amélioration considérable des résultats des patients et du système de santé. En outre, soutenir ces membres à partager leurs apprentissages et leurs stratégies avec d'autres pays et organisations membres.
11. Encourager l'utilisation des cadres et des outils de la FIP pour soutenir et guider les initiatives, programmes et formations de développement professionnel, y compris le [cadre mondial de compétences de la FIP pour la stratégie de formation au début de la carrière](#) et le [cadre mondial de développement avancé de la FIP](#).
12. Encourager les collaborations internationales et nationales, y compris les collaborations transversales et pluridisciplinaires, afin de faciliter l'échange d'informations par les personnes impliquées au niveau national dans tous les aspects des programmes de DPC.
13. Assurer la validité de cette déclaration de principe conformément aux règles de procédure de la FIP.

CONCLUSION

L'engagement de tous les pharmaciens en exercice à participer à une formation continue structurée est essentiel. Pour les soins des patients, l'amélioration continue des connaissances, des compétences et des attitudes sera nécessaire pour les soins des patients. Elle reflète un comportement professionnel. En plus de démontrer l'engagement professionnel, la participation au DPC structuré permettra d'améliorer la réputation de la pharmacie, d'améliorer la base de connaissances des pharmaciens, de



fournir des choix professionnels flexibles, d'améliorer la satisfaction professionnelle et, en fin de compte, d'améliorer les soins et les résultats des patients.

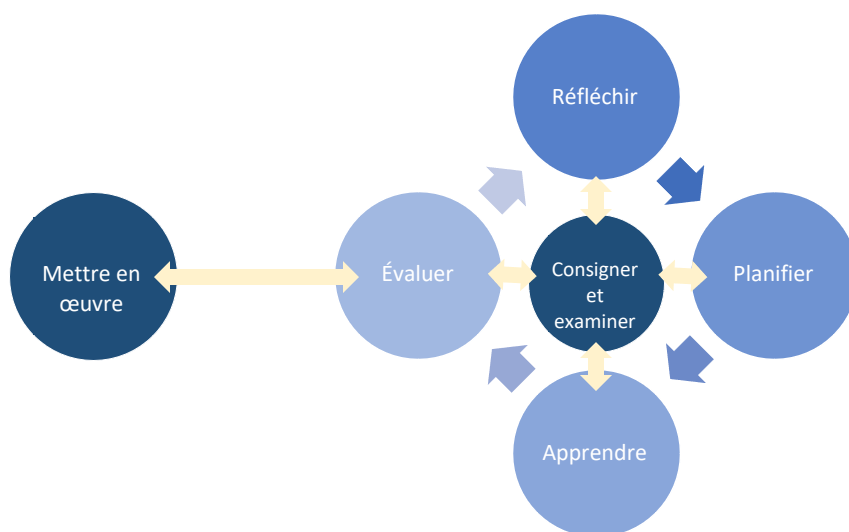
Date d'adoption : : 18 septembre 2022
Proposé par : : Bureau de la FIP
Cette déclaration remplace la : FIP Statement of Professional Standards Continuing
déclaration précédente de la FIP qui Professional Development, 2002
suit :
Cette déclaration peut être citée ainsi : : International Pharmaceutical Federation. FIP Statement of
Policy on Continuing Professional Development. The Hague:
FIP, 2022. Disponible à l'adresse :
<https://www.fip.org/file/5241>
Cette déclaration fait référence aux : International Pharmaceutical Federation. FIP Statement of
déclarations et documents suivants de Policy on Quality Assurance of Pharmacy Education and
la FIP Pharmaceutical Sciences Education. The Hague: FIP, 2022.
Disponible à l'adresse : <https://www.fip.org/file/5242>

Fédération
International
Pharmaceutique

International
Pharmaceutical
Federation

Annexe

PROCESSUS DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU



Fédération
International
Pharmaceutique

International
Pharmaceutical
Federation

Le cycle de développement professionnel continu.⁹ Le premier passage par le cycle de DPC débouche sur une évaluation de la formation ; le second est une évaluation des résultats et de l'impact de la formation.

Définition des étapes

1. **Réfléchir** : l'identification des besoins en DPC peut être réalisée par un ou plusieurs des éléments suivants :
 - Évaluation personnelle (par introspection critique)
 - Examen de la performance réalisé avec les superviseurs et demande d'avis de la part des pairs et collègues.

⁹ Adapté de : Accreditation Council for Pharmacy Education (2015). Guidance on Continuing Professional Development (CPD) for the Profession of Pharmacy. Cité le 25 avril 2022. Disponible : [ici](#)



- Exigences des autorités sanitaires ou professionnelles.
 - Normes/cadres de compétences pour les pharmaciens
2. **Planifier** : identifier les ressources et les mesures nécessaires pour répondre aux besoins et échéanciers personnels du DPC.
 3. **Apprendre** : participer au DPC (y compris les présentations, le tutorat, les réunions formelles et informelles, les ateliers, les cours accélérés, l'enseignement, les discussions avec ses collègues et les experts, les programmes d'éducation formels et les programmes d'autoformation, entre autres).
 4. **Consigner et examiner** : tenir un registre de toutes les activités de DPC (y compris les notes des séances, les présentations, les procédures opérationnelles standard mises à jour, les comptes rendus des réunions du personnel, etc.) et fournir cette documentation le cas échéant.
 5. **Évaluer** : évaluer les bénéfices personnels et les bénéfices pour les patients tirés de la participation à toute activité significative de DPC. Les questions suivantes doivent être posées et elles doivent obtenir des réponses :
 - Les besoins abordés ont-ils été satisfaits ? Si ce n'est pas le cas, pourquoi ?
 - Comment la pratique s'est-elle améliorée ? Quelles modifications ont été effectuées ?
 - Quel est le bénéfice pour les patients, les parties prenantes et les fournisseurs ou systèmes de soins de santé ?
 - Y a-t-il eu un échec de la formation ? Si oui, pourquoi ?
 - Quelles sont mes lacunes d'apprentissage ? Est-ce quelque chose de personnel ou de professionnel ?
 6. **Mettre en œuvre** : créer des opportunités où la théorie peut être traduite dans la pratique et partager la formation dans les communautés de pratique afin de mieux comprendre et de tirer profit du soutien de la communauté. Mesurer l'impact global de la formation sur le travail.
 7. Puis réintroduire le cycle pour assurer un développement professionnel continu.