



**International Pharmaceutical Federation
Fédération internationale pharmaceutique**

PO Box 84200, 2508 AE The Hague, The Netherlands

DECLARATION DE LA FIP DEFINISSANT LES NORMES PROFESSIONNELLES

LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU

Introduction

Maintenir leur compétence au plus haut niveau sur l'ensemble de leur carrière professionnelle, au cours de laquelle ils seront confrontés à des responsabilités nouvelles et stimulantes représente, pour tous les professionnels de la santé, une exigence éthique fondamentale.

La FIP a admis cette responsabilité :

- Dans le principe 8 de son *Code d'éthique(1)* pour les pharmaciens
(« *d'assurer la compétence dans chaque service pharmaceutique rendu, en mettant continuellement à jour ses connaissances et ses aptitudes* ») ;
- Dans le document « *Normes définissant la qualité des services pharmaceutiques(2)* »
(« *Les pharmaciens dans tous les domaines de pratique doivent accepter de prendre la responsabilité d'évaluer et de maintenir à niveau leurs compétences, tout au long de leur carrière professionnelle* »)
(« *Les organisations pharmaceutiques nationales doivent également prendre des mesures afin d'assurer que la formation pharmaceutique, aussi bien antérieure que postérieure à la qualification universitaire, sera conçue de manière à préparer les pharmaciens au rôle qu'ils seront amenés à jouer dans le cadre de leur pratique, en collectivité et en officine hospitalière* »)
- Dans sa déclaration sur *Les Bonnes Pratiques de Formation en Pharmacie(3)* ;
(« *Le pharmacien en exercice doit ensuite s'engager tout au long de sa carrière dans la formation professionnelle continue.* »)

Cette déclaration relative au Développement Professionnel Continu constitue une structure dans le cadre de laquelle ces exigences peuvent être satisfaites.

Les pharmaciens sont des professionnels des soins médicaux qui, dans le cadre de leurs responsabilités professionnelles, se doivent de veiller à ce que chaque individu bénéficie d'une efficacité thérapeutique

maximale lors de la prise d'un traitement médical. Cette exigence leur impose de se tenir constamment informés des dernières évolutions dans le domaine des pratiques en pharmacie et des sciences pharmaceutiques, des exigences imposées par les normes professionnelles, des lois régissant les domaines pharmaceutique et médical, ainsi que des avancées réalisées dans le domaine des connaissances et des technologies liées à l'utilisation de médicaments.

Un individu ne peut satisfaire à ces exigences qu'en s'engageant personnellement à assurer la continuité de son développement professionnel.

Les organismes réglementaires s'adressant spécifiquement aux pharmaciens dans certains pays exigent déjà - et ceux d'autres pays évoluent actuellement dans le sens d'exigences similaires - d'obtenir la preuve, à intervalles définis, de la participation des praticiens aux programmes de Développement Professionnel Continu (CPD), cette participation conditionnant la délivrance d'une nouvelle autorisation de pratiquer. Il est probable que cette attitude se généralise. Les patients ont légitimement le droit d'attendre des professionnels leur prodiguant des soins médicaux qu'ils restent compétents tout au long de leur carrière professionnelle. Ils attendront également des gouvernements, des agences d'habilitation et des autres organismes pharmaceutiques légitimement intéressés qu'ils veillent à ce que les organismes réglementaires prennent les dispositions nécessaires pour atteindre cet objectif.

Définitions

Le concept du Développement Professionnel Continu (CPD) peut être défini comme « la responsabilité qu'ont les pharmaciens individuels de veiller à la maintenance, au développement et à l'élargissement systématiques de leurs connaissances, compétences et attitudes dans le but d'assurer la continuité de leur compétence de professionnel, tout au long de leur carrière. »

Le CPD implique bien plus que la participation aux programmes de Formation Continue (FC) qui, seuls, n'aboutissent pas nécessairement à des changements positifs dans les pratiques professionnelles, et n'améliorent pas forcément le dénouement de problématiques dans le domaine des services et soins médicaux (4).

La FC constitue toutefois une part importante des programmes de CPD structurés et personnalisés pour chaque pharmacien. Le processus doit être visible, afin d'assurer sa crédibilité auprès du public.

Pour garantir son efficacité, le CPD doit être géré de manière active, et comprendra les aspects suivants :

- Auto-évaluation ;
- Plan personnel ;
- Participation ;
- Action (mise en œuvre) ; et
- Evaluation.

Il doit s'agir d'un processus continu et cyclique d'amélioration de la qualité, par lequel les pharmaciens aspirent à maintenir à niveau et améliorer leurs compétences, dans le cadre de leur devoir actuel aussi bien que des évolutions futures liées à leur fonction.

Une illustration du programme cyclique, fournissant les détails appropriés, est présentée en annexe.

Recommandations

Reconnaissant la nécessité pour les pharmaciens en activité de maintenir à niveau leurs compétences de praticien en s'investissant dans le programme de CPD, qui implique que les pharmaciens :

- Évaluent leurs besoins en formation et en développement ;
- Planifient et mettent en œuvre un programme de formation structuré ; et
- Enregistrent et évaluent les améliorations résultantes dans le cadre de leurs pratiques professionnelles.

la FIP recommande que les associations pharmaceutiques nationales, en coopération - lorsque cela s'avère adéquat - avec les écoles et les facultés de pharmacie et les autres sources chargées de dispenser ces enseignements :

1. établissent des besoins en formation au niveau national ;
2. motivent les pharmaciens en leur montrant de quelle manière leurs compétences individuelles peuvent être améliorées, et par conséquent, les avantages qu'ils tireront de leur participation au programme de CPD ;
3. attirent l'attention des structures d'encadrement appropriées sur la nécessité de créer des plans de développement personnel et des systèmes d'enregistrement ;
4. créent des opportunités de mise en œuvre de programmes de CPD en facilitant la diffusion d'une importante offre de programmes de FC, disponibles dans divers formats.
5. veillent à ce que les pharmaciens individuels puissent bénéficier de l'opportunité d'élaborer des plans de formation SMART (Spécifiques, Mesurables, Réalisables, Réalistes et Ponctuels) dans le cadre d'un programme de CPD personnalisé ;
6. établissent des mécanismes d'évaluation individuelle comprenant des questionnaires, des listes de contrôle, des barèmes d'évaluation et des tests d'auto-évaluation, qui soient efficaces et offrent une grande simplicité de mise en œuvre pour tous les types d'activités dans le cadre du CPD ;
7. recommandent des normes destinées aux fournisseurs de programmes de FC, et prennent part à toute forme de système d'habilitation ;
8. apportent les connaissances et partagent les ressources requises dans le cadre des programmes, qui reposent sur la capacité des pharmaciens à pratiquer leur activité ;
9. établissent, en fonction des objectifs d'apprentissage, des systèmes d'assurance qualité pour les activités dans le cadre des programmes de CPD.

Pour sa part, la FIP encouragera une collaboration internationale afin d'intégrer des échanges d'informations entre les participants impliqués, au niveau national, à tous les aspects des programmes de CPD.

Conclusion

L'engagement de chacun à s'investir dans un programme de CPD structuré est essentiel pour tous les pharmaciens en activité. Dans le cadre des soins médicaux prodigués à un patient, des pratiques

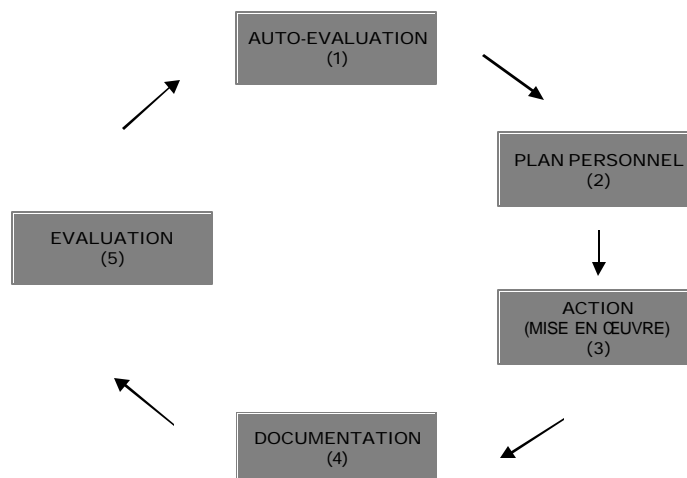
actuelles et adaptées exigeront une amélioration continue des aptitudes et des performances de chaque praticien.

Démontrant non seulement l'engagement professionnel du pharmacien, la participation du praticien à un programme de CPD structuré lui offrira des choix de carrière souples, accroîtra sa satisfaction professionnelle et améliorera la qualité des soins médicaux dispensés aux patients.

Annexe

PROCESSUS DE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU

Processus cyclique en cinq phases



Définition des phases

1. **Auto-évaluation** - l'identification des besoins en Développement Professionnel Continu peut être réalisée de l'une des manières suivantes :
 - Evaluation personnelle
 - Analyse des performances par un directeur encadrant
 - Exercice d'audit réalisé en collaboration avec d'autres professionnels
 - Demande formulée par un organisme professionnel ou un corps gouvernemental dédié à la santé
2. **Plan personnalisé** – identifier les ressources et les actions requises pour répondre aux besoins personnels du pharmacien en CPD.
3. **Action** – participer à un programme de CPD (comprenant des présentations, des formations, des réunions formelles et informelles, des ateliers, des formations de courte durée, des apprentissages, des débats en présence d'autres collègues et d'experts, une supervision, des programmes d'éducation formelle et d'auto-formation, entre autres).

4. **Documentation** – tenir un registre de toutes les activités réalisées dans le cadre du programme de CPD, et présenter ces documents à chaque fois que cela s'avère nécessaire.
5. **Evaluation** – évaluer le bénéfice personnel et le bénéfice pour les patients suite à sa participation à toute activité significative dans le cadre du CPD. Il convient de se poser les questions suivantes, et d'y apporter une réponse :
 - Le programme a-t-il répondu aux besoins identifiés ?
 - Dans quelle mesure la pratique a-t-elle été améliorée ?
 - En quoi cela profite-t-il aux patients ?
 - L'apprentissage a-t-il échoué ? Si oui, pourquoi ?

Reprendre ensuite le cycle afin de garantir la continuité de son développement professionnel.