

# Transformer la formation en pharmacie et en sciences pharmaceutiques dans le contexte du développement des personnels

---

2017

Tous droits réservés © Fédération Internationale Pharmaceutique (FIP)

Droits réservés © 2017 Fédération internationale pharmaceutique (FIP)

Fédération internationale pharmaceutique (FIP)

Andries Bickerweg 5

2517 JP La Haye

Pays-Bas

[www.fip.org](http://www.fip.org) - [fip@fip.org](mailto:fip@fip.org)

Tous droits réservés. Aucune partie de cette publication ne peut être stockée dans un système d'archivage ou transcrite en toute forme ou par tout moyen quel qu'il soit - électronique, mécanique, enregistrement ou autre - sans citation de la source. La FIP ne peut être tenue responsable des dommages résultant de l'utilisation des données et des informations contenues dans ce rapport. Toutes les mesures ont été prises pour assurer l'exactitude des données et des informations présentées dans ce rapport.

Ce rapport peut être téléchargé à l'adresse : [www.fip.org/educationreports](http://www.fip.org/educationreports)

#### Auteurs :



**Lina R. Bader**,  
FIP Éducation (FIPeD) Consultante  
en recherche et évaluation



**Ian Bates**, Directeur de l'équipe  
de développement de FIPeD ;  
University College London,  
Faculté de Pharmacie



**Philip Schneider**, Coprésident  
de la Conférence mondiale ;  
Vice-Président de la Fédération  
internationale pharmaceutique



**William N. Charman**, Président  
du Comité Exécutif de FIPeD ; Sir John  
Monash Distinguished Professor ;  
Doyen, Faculté de pharmacie  
et des sciences pharmaceutiques,  
Monash University

#### Éditeurs :



**Andreia Bruno**,  
Coordinatrice de projets  
et chercheuse à FIPeD



**Joana Carrasqueira**,  
Coordinatrice de FIPeD

**Éditeur de la version française :** Luc Besançon, Directeur Général de la FIP.

ISBN 978-0-902936-40-9

Graphisme et mise en page :

Tiago Tomé

Citation recommandée :

Fédération internationale pharmaceutique (FIP). Transformer la formation en pharmacie et en sciences pharmaceutiques dans le contexte du développement des personnels. La Haye : Fédération internationale pharmaceutique, 2017.

## Table des matières

Avant-propos	4
Résumé	5
<b>1<sup>ère</sup> partie</b> Introduction et contexte	6
1.1 Pourquoi se concentrer sur les personnels de santé ?	6
1.2 Pourquoi investir dans les personnels pharmaceutiques ?	7
1.3 Pourquoi une conférence mondiale sur la formation ?	8
<b>2<sup>ème</sup> partie</b> Transformer les personnels pharmaceutiques	10
2.1 Une nouvelle ère pour la transformation de la formation pour les personnels de demain	10
2.2 L'adoption d'une feuille de route pour une transformation des personnels pharmaceutiques axée sur les besoins	13
<b>3<sup>ème</sup> partie</b> Traduire les conclusions de Nanjing en actions	38
3.1 Soutenir les activités de FIPeD	38
3.2 Dialoguer avec les participants	39
<b>4<sup>ème</sup> partie</b> Une planification de la mise en œuvre et des étapes ultérieures après Nanjing	41
<b>5<sup>ème</sup> partie</b> Conclusions et étapes suivantes	42
5.1 Appel à l'action à destination de toutes les parties prenantes concernées	42
5.2 L'engagement de la FIP en faveur de la formation	43
<b>Annexes</b>	
<b>Annex 1</b> Liste des pays et territoires des participants	44
<b>Annex 2</b> Vue d'ensemble des outils développés par FIPeD	45
<b>Annex 3</b> Bibliographie	49
<b>Annex 4</b> Remerciements	51

## Avant-propos

La formation joue un rôle essentiel dans le développement de personnels de santé compétents aptes à répondre aux besoins de santé du public ; les pharmaciens jouent ainsi un rôle primordial en assurant un usage efficace et responsable des médicaments. Les pharmaciens sont en mesure de suivre l'usage des médicaments, d'aider les patients à être observants et à utiliser leurs traitements médicamenteux de manière responsable ; les scientifiques du médicament sont en mesure de développer de nouveaux médicaments et de nouvelles stratégies thérapeutiques. La Fédération internationale pharmaceutique (FIP) se consacre à faire progresser la formation pharmaceutique dans le monde entier et mène de nombreuses activités et initiatives visant à améliorer les médicaments et leur usage. Depuis sa création en 1972, la section de l'enseignement de la pharmacie de la FIP (AcPS) s'est dédiée à la promotion de la formation pharmaceutique dans le monde entier et a contribué à la mise en place de nombreuses activités académiques. Ces efforts se sont intensifiés en 2008 par le biais de la publication du plan stratégique de la FIP Vision 2020 et de la création du Groupe de travail conjoint sur la formation en pharmacie (GdTFP), entre la FIP, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO). Ce groupe a conduit à l'élaboration d'un programme complet par l'intermédiaire d'une structure dédiée appelée FIP Éducation (FIPeD), son rôle et sa fonction ont été officialisés dans les statuts de la FIP en 2016.

FIPeD intègre de vastes réseaux tels que ceux des facultés de pharmacie et de sciences pharmaceutiques (représentées par leurs doyens au sein du Réseau des Établissements Universitaires de la FIP - *Academic Institutional Membership - AIM*), des experts dans des domaines spécifiques de l'enseignement (regroupés par domaines et formant l'Équipe de Développement de la Formation) ainsi que des formateurs réunis au sein de l'AcPS. FIPeD joue un rôle majeur pour pousser à la transformation et au développement de la formation pharmaceutique dans le contexte du développement des personnels pharmaceutiques, en collaboration avec les organisations professionnelles et les organisations mondiales représentatives telles que l'OMS et l'UNESCO.

À travers la Déclaration du centenaire de la FIP de 2012, les pharmaciens et les scientifiques du médicament ont accepté d'assumer leurs obligations et leurs responsabilités dans l'amélioration de la santé mondiale et des résultats de santé des patients en améliorant le développement, la mise à disposition et l'usage responsable des médicaments. Pour atteindre cet objectif, des pharmaciens et des scientifiques du médicament compétents et en nombre suffisant sont nécessaires pour fournir toute la gamme des services pharmaceutiques et pour répondre aux défis de la santé mondiale et des soins aux patients. Le développement et l'adoption d'une vision partagée à l'échelle mondiale apte à orienter des initiatives nationales pour développer ces professionnels pharmaceutiques sont devenus une priorité.

FIPeD a adopté un plan d'action basé sur sept piliers (2013-2018) visant à stimuler et à faciliter la transformation de la formation des personnels pharmaceutiques. Le premier pilier prévoyait une conférence mondiale sur la formation en pharmacie et en sciences pharmaceutiques. Les objectifs de cette conférence étaient de rassembler les décideurs politiques, les leaders de la formation et les organismes de réglementation du monde entier afin de parvenir à un consensus sur un avenir souhaité pour la formation pharmaceutique. Ce plan est devenu une réalité par cet événement unique organisé par la FIP les 7 et 8 novembre 2016, à Nanjing, en Chine.

On peut décrire l'engagement de la FIP pour faire avancer la formation pharmaceutique comme une succession de chapitres. Le premier chapitre fut le document Vision 2020 lorsque la FIP a expliqué clairement son engagement pour accroître son rôle dans la réforme de la formation pharmaceutique. Par la suite, le deuxième chapitre comprenait trois événements importants : la création du GdTFP, la signature de la Déclaration du centenaire lors du Congrès du centenaire de la FIP en 2012 à Amsterdam, aux Pays-Bas, et la création de FIPeD. La conférence mondiale de Nanjing constitue le troisième chapitre des efforts et du chemin suivi par la FIP pour faire progresser la formation. Lors de cet événement, la FIP a permis la création d'une feuille de route claire sur laquelle la communauté internationale peut s'appuyer pour faire progresser la formation et l'enseignement par le biais d'une vision partagée à l'échelle mondiale. Avec le soutien de la FIP, les chapitres suivants nécessiteront la participation active de tous les pharmaciens, de tous les scientifiques du médicament et des parties prenantes de la pharmacie du monde entier pour transformer cette Vision mondiale en actions.



**Prof. Sang Guowei**  
Coprésident de la conférence,  
Président de l'Association  
pharmaceutique chinoise



**Prof. Philip Schneider**,  
Coprésident de la Conférence,  
Vice-Président de la Fédération  
internationale pharmaceutique

## RÉSUMÉ

### 1. Les messages clés

- 1.1 **Le développement continu des services et des sciences pharmaceutiques** s'appuie sur des professionnels bien formés, compétents, en nombre suffisant et correctement répartis.
- 1.2 **Il n'y a pas de professionnels sans formation.** Il est fondamental pour la communauté internationale de s'entendre sur la façon dont les compétences des professionnels pharmaceutiques sont développées et assurées à travers une formation professionnelle initiale et ultérieure.
- 1.3 Le concept de personnels aux compétences toujours actualisées est d'un **intérêt fondamental pour les organisations professionnelles** et les parties prenantes.
- 1.4 Les organisations membres de la FIP stimulent le **développement de la profession** au niveau national et dans ce cadre, doivent systématiquement envisager d'intégrer une **composante éducative** (formation initiale et développement professionnel continu [DPC]/formation continue [FC]) à leurs stratégies.
- 1.5 La FIP a réuni les leaders mondiaux de la santé et de la pharmacie pour poser les jalons futurs de la formation pharmaceutique dans le contexte du développement des personnels lors d'un événement exceptionnel qui s'est tenu à Nanjing, en Chine, les 7 et 8 novembre 2016 : **la Conférence mondiale sur la formation en pharmacie et en sciences pharmaceutiques** - « Créer une Vision mondiale pour une profession globale ».
- 1.6 La conférence a défini les **jalons futurs de la formation et du développement des personnels** de la pharmacie et des sciences pharmaceutiques, et a créé **une Vision mondiale** pour la transformation de la formation en pharmacie et en sciences pharmaceutiques.

### 2. Les principales conclusions

Après une vaste consultation, trois documents d'étape ont été présentés et adoptés lors de la conférence mondiale. Les participants à la conférence ont pu peser dans les discussions et de fait y contribuer. À savoir :

- 2.1 **Une Vision mondiale pour la formation et les personnels pharmaceutiques** décrivant les orientations futures de notre profession et la façon dont la formation peut aider à l'évolution des sciences et de la pratique.
- 2.2 **Un ensemble de 13 Objectifs de Développement des Personnels Pharmaceutiques (ODPP)** destinés à faciliter la mise en œuvre de la Vision mondiale par le biais d'une série d'objectifs mesurables, réalisables et tangibles.

- 2.3 **Un ensemble de 67 Principes de Nanjing sur la formation en pharmacie et en sciences pharmaceutiques (Principes de Nanjing - Nanjing Statements)** qui décrivent un avenir souhaité pour la formation, à même de permettre l'amélioration des standards de formation dans le monde entier.

### 3. Appels à l'action

Pour transformer ces conclusions en actions, la FIP appelle les leaders de la pratique, des sciences et de la formation pharmaceutiques ainsi que les gouvernements et les autres parties prenantes à :

- 3.1 **Appuyer et plaider** en faveur de la mise en œuvre de la stratégie de la Vision mondiale, des 13 objectifs ainsi que des Principes de Nanjing.
- 3.2 **S'engager** dans un dialogue avec les principales parties prenantes nationales (dont les gouvernements) pour analyser le profil actuel des personnels et identifier ce qui doit être changé, examiner ou élaborer une stratégie en faveur des professionnels pharmaceutiques, guidée par les conclusions de la conférence mondiale.
- 3.3 **Prioriser** l'adoption des 13 Objectifs dans le contexte de la stratégie décidée dans leurs pays respectifs en matière de santé et de développement des professionnels pharmaceutiques.
- 3.4 **Présenter un rapport** à la FIP sur la façon dont ils ont mis en œuvre les conclusions de la conférence.

# 1<sup>ère</sup> PARTIE

## INTRODUCTION ET CONTEXTE

### 1.1 Pourquoi se concentrer sur les personnels de santé ?

Les personnels de santé sont au cœur de tous les systèmes de santé, et la fourniture des soins est impossible sans les ressources humaines nécessaires.<sup>1</sup> Des professionnels de santé disponibles, accessibles et de qualité sont nécessaires pour surmonter les défis des systèmes de santé et améliorer les résultats de santé.<sup>2,3</sup> Les ressources humaines pour la santé font face à des défis importants dans le monde entier.<sup>4</sup> Presque tous les systèmes de santé des pays sont confrontés à des problèmes en matière de personnels de santé allant des graves pénuries, à une faible accessibilité, à des déséquilibres de compétences et à une formation et un enseignement inappropriés.<sup>5,6</sup> Selon l'OMS, les problèmes de santé émergents tels que l'accroissement des populations, l'évolution des pathologies et les tendances économiques auront des effets variés dans le monde entier. En se basant sur les défis à venir, l'OMS prédit que 40 millions de nouveaux emplois seront créés dans le secteur de la santé dans les pays à revenu élevé et intermédiaire d'ici 2030, alors que les pays en développement connaîtront un manque d'environ 18 millions de personnels de santé.<sup>7</sup>

Ces défis, conjugués à des preuves de plus en plus probantes de l'impact des personnels de santé sur la santé de la population, ont placé la problématique des personnels de santé au sommet de l'agenda mondial de la santé. Les personnels de santé constitue une composante essentielle de l'agenda post-2015 du développement de la santé, notamment des 17 Objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD).<sup>8</sup> La pénurie de personnels envisagée dans les pays en développement est préoccupante pour atteindre les objectifs de santé des ODD ; les personnels de santé ayant été identifiés comme des acteurs essentiels du développement durable,<sup>9</sup> il n'est pas surprenant que l'une des cibles de santé de l'ODD 3 « Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge » - se réfère spécifiquement aux personnels de santé. Elle se lit comme suit :

« 3.c Accroître considérablement le budget de la santé et le recrutement, le développement, la formation et le maintien en poste des personnels de santé dans les pays en développement, notamment dans les pays les moins avancés et les petits États insulaires en développement. »

Pour soutenir la réalisation de cette cible, l'OMS a adopté une Stratégie mondiale sur les ressources humaines pour la santé à l'horizon 2030 lors de l'Assemblée mondiale de la santé de 2016. La stratégie appelle à des avancées plus rapides vers les ODD et à une couverture de santé universelle garantissant un accès équitable à des personnels de santé compétents.<sup>10</sup> La création de la Commission de haut niveau sur l'emploi en santé et la croissance économique des Nations-Unies a renforcé l'attention des acteurs politiques sur la question des personnels de santé. La commission avait pour principale tâche de proposer des actions visant à stimuler la création d'emplois dans le secteur de la santé,

en tenant compte des besoins des pays à revenu faible et intermédiaire. La Commission a dévoilé son rapport final lors de l'Assemblée générale des Nations Unies de 2016, dont une série de 10 recommandations pour transformer les personnels de la santé dans le contexte des ODD.<sup>11</sup> Le rapport constate également qu'investir dans les personnels de santé a non seulement un impact positif sur les taux d'emploi et la croissance économique, mais conduit également à de remarquables améliorations des résultats de la santé de la population.

L'investissement dans le développement de l'enseignement et de la formation des professionnels de santé a attiré une attention particulière, comme en témoignent les récentes activités de politique mondiale en la matière. Une commission mondiale sur la formation des professionnels de la santé pour le 21<sup>ème</sup> siècle (*Education of Health Professionals for the 21st Century*) a été créée en 2010.<sup>12</sup> Elle a été chargée de pousser à des réformes de la formation pour produire des professionnels de la santé plus équipés et mieux préparés pour répondre aux besoins actuels et futurs et pour relever les défis sanitaires existants et émergents.<sup>13</sup> En 2013, sur la base des travaux de la commission, l'OMS a établi ses premières lignes directrices sur la formation délivrée aux personnels de la santé. Ces lignes directrices fondées sur des données probantes, présentées dans un rapport intitulé « *Transforming and Scaling Up Health Professionals' Education and Training* » (Transformer et mettre à niveau l'enseignement et la formation des professionnels de la santé), soulignent l'importance d'une mise à niveau des programmes d'enseignement et de formation des personnels de santé afin de répondre adéquatement aux besoins de la population.<sup>14</sup>

Tout comme aucun système de santé ne peut fonctionner sans personnels de santé, il ne peut y avoir vraiment de personnels de santé sans enseignement et formation appropriés. Le développement des professionnels de santé par la mise à niveau de l'enseignement et de la formation qu'ils reçoivent est un déterminant essentiel des résultats en matière de santé et de fourniture de services. Les stratégies et initiatives mondiales récentes réaffirment non seulement cette notion, mais fournissent également un appui sans précédent aux décideurs et aux parties prenantes pour les guider dans leurs efforts de transformation et de mise à niveau de l'enseignement et de la formation. L'avenir de la santé et l'intégrité de nos systèmes de santé sont étroitement liés aux capacités et aux compétences des professionnels de santé, la délivrance de services de santé de qualité dépendant du renforcement durable de ces personnels et de leur capacité, afin de répondre aux besoins complexes en matière de population et de santé. Investir dans l'enseignement, la formation et le développement des professionnels de la santé est donc devenu un impératif mondial.



## 1.2 Pourquoi investir dans les personnels pharmaceutiques ?

Les médicaments sont essentiels à la prévention, au diagnostic, au traitement et à la guérison des maladies. L'accès à des médicaments sûrs et efficaces est un des droits de l'homme fondamentaux et un pilier central de tout système de santé.<sup>15</sup> Les médicaments, le développement de nouveaux médicaments, la gestion des médicaments et leur usage responsable sont des éléments essentiels à l'amélioration de la santé des nations.<sup>16,17</sup> En tant qu'experts des médicaments, les personnels pharmaceutiques<sup>a</sup> font partie intégrante de l'équipe de soins qui joue un rôle clé dans l'amélioration des résultats de santé en optimisant l'usage des médicaments par les patients.<sup>18</sup> Dans de nombreux pays, les pharmaciens sont les professionnels de santé qui sont le plus facilement accessibles et, en conséquence, ils sont aux avant-postes de la fourniture des services de santé.<sup>19</sup> Les directives conjointes de la FIP et de l'OMS relatives aux bonnes pratiques pharmaceutiques ont été élaborées pour établir des normes acceptées à l'échelle nationale sur la qualité des services en pharmacie et ont identifié un certain nombre de rôles et de fonctions clés attendus des pharmaciens.<sup>20</sup> Cependant, la capacité à répondre à ces attentes, notamment la fourniture de ces services pharmaceutiques, dépend de la présence de personnels confiants et compétents et d'enseignants intégrés en équipe pour former un nombre suffisant de nouveaux pharmaciens et autres personnels auxiliaires pour une pratique de base ou avancée. Cela explique en partie pourquoi les pharmaciens ont été reconnus dans l'indicateur choisi par l'ONU pour suivre les progrès de la cible de santé 3.c portant sur les personnels de santé ; les indicateurs incluront la densité de pharmaciens par rapport à la population (en plus des médecins, du personnel infirmier, des sages-femmes et des dentistes).<sup>21</sup>

Les données probantes issues des projets de recherche et des publications de FIPeD démontrent le besoin évident et urgent d'investir dans le renforcement des capacités en matière d'expertise pharmaceutique visant à répondre aux besoins de santé en matière de pharmacie des populations à travers le monde. Bien que les pharmaciens soient à l'avant-garde de la fourniture des soins de santé, les personnels pharmaceutiques mondiaux font face à de nombreux défis. Le rapport sur les personnels pharmaceutiques mondiaux de la FIP de 2012 a décrit un certain nombre de problèmes auxquels ces personnels sont confrontés dans le monde entier, ces défis étant similaires à ceux observés à l'échelle mondiale pour l'ensemble des personnels de santé.<sup>22</sup> L'accès aux services pharmaceutiques dans les pays et les régions en développement telles que l'Afrique, est entravé par la formation d'un nombre insuffisant de pharmaciens bien formés. Cela conduit à des inégalités à l'échelle mondiale, en termes d'accès aux médicaments et à l'expertise pharmaceutique. Le rapport mondial sur l'évolution des personnels pharmaceutiques de 2015 montre que la dernière décennie a vu une augmentation générale du nombre de personnels pharmaceutiques dans le monde ; toutefois

certaines régions et pays à faible revenu présentent encore un nombre de pharmaciens extrêmement faible et une faible capacité à fournir des services pharmaceutiques.<sup>23</sup>

Les écarts de capacité à l'échelle mondiale sont visibles à travers le nombre des personnels, mais également l'enseignement et la formation reçus. Les conclusions du rapport mondial de FIPeD sur la formation de 2013 indiquent que l'état de la formation pharmaceutique varie considérablement d'un pays à l'autre et entre les régions, en matière de capacités et d'infrastructures universitaires et de mécanismes d'assurance qualité.<sup>24</sup> Les enseignants en pharmacie sont toujours confrontés à des défis pour répondre aux besoins des acteurs du secteur, et cette situation est encore plus exacerbée dans les pays en développement de par le manque de ressources et d'expertise.<sup>25</sup> Des appels ont été lancés pour une réforme des programmes, axée sur les compétences et visant à combler l'écart entre la formation pharmaceutique et les besoins de santé. Pour ce faire, un référentiel mondial des compétences a été développé par FIPeD ; il a été adapté et adopté par plusieurs pays pour évaluer les besoins propres à chaque pays.<sup>26</sup> De plus, un cadre d'assurance qualité adaptable a été développé et adopté par la FIP pour soutenir une formation de qualité par les établissements.<sup>27</sup>

Il est crucial d'investir dans la transformation et la mise à niveau de la formation pharmaceutique pour préparer des personnels capables de s'adapter à de nouveaux rôles. À l'ère de l'accélération plus rapide des changements dans la fourniture des soins de santé, les rôles des pharmaciens sont constamment redéfinis. Cela implique des changements continus dans les exigences en matière de compétences et de formation ; on constate encore des différences et des insuffisances dans la formation et les systèmes d'assurance qualité dans leur diversité. Cela peut en partie s'expliquer par l'absence de stratégie partagée à l'échelle mondiale à même de proposer des objectifs réalisables et adaptables pouvant être mis en œuvre au niveau national. C'est pourquoi la mise en place d'une feuille de route durable et partagée entre les pays pour transformer la formation pharmaceutique et le développement des personnels est devenue une priorité pour la FIP.

<sup>a</sup> - L'expression « *personnel(s) pharmaceutique(s)* » utilisée dans ce document fait référence à l'ensemble des personnels associés à la pharmacie, (par exemple les pharmaciens inscrits au Tableau de l'Ordre, les spécialistes en pharmacie, les préparateurs en pharmacie et les autres personnes travaillant dans les pharmacies, les étudiants/les stagiaires en formation) travaillant dans différentes structures (par exemple les pharmacies d'officine, les hôpitaux, les services de recherche et développement, l'industrie, l'armée, les organismes de réglementation, les universités et les autres secteurs), avec des champs de pratique très variés.

### 1.3 Pourquoi une conférence mondiale sur la formation ?

Investir dans les personnels de santé est aujourd'hui plus nécessaire que jamais, et la mise en place de stratégies permettant d'orienter et de faciliter le développement de ces personnels est une nécessité. L'atteinte des objectifs fixés par les Nations Unies dans le cadre des ODD implique des plans de développement et des améliorations centrés sur les personnels de santé. Les stratégies globales basées sur les dernières données probantes et les meilleures pratiques peuvent éclairer et alimenter une action plus concertée et multipartite tant au niveau national qu'au niveau international. Le rapport « Ressources humaines pour la santé : stratégie mondiale à l'horizon 2030 » réaffirme l'importance des personnels pharmaceutiques en tant que partie intégrante de l'équipe de soins et souligne les étapes ciblées et les options stratégiques qui lient les investissements dans la formation à la dynamique du marché du travail et aux besoins de santé. La formation pharmaceutique a toujours été une priorité pour la FIP et est considérée comme un élément stratégique dans l'environnement plus large du développement des personnels. La FIP a conscience qu'il ne peut y avoir de services pharmaceutiques efficaces sans personnels performants et qu'il ne peut y avoir de personnels performants sans une assise solide d'enseignement et de formation.

La réforme de la formation dans le contexte du développement des personnels pharmaceutiques nécessite une feuille de route durable et basée sur un consensus. Il est essentiel que la communauté internationale s'entende sur la façon dont les compétences des personnels pharmaceutiques sont assurées dans le cadre des formations initiale et ultérieure. Une vision partagée à l'échelle mondiale doit être définie afin que les pharmaciens puissent accepter d'assumer leurs obligations et leurs responsabilités dans l'amélioration de la santé mondiale. Le concept de personnels aux compétences toujours actualisées est essentiel pour les organisations professionnelles et les parties prenantes de la profession. Les organisations membres de la FIP guident le développement de la profession pour fournir de nouveaux services et développer de nouveaux rôles ; leurs stratégies doivent toujours inclure une composante de formation dont les formations initiale et continue. La FIP fournit une plate-forme mondiale qui permet de réunir les leaders du secteur de la pharmacie du monde entier afin qu'ils déterminent les jalons de la formation pharmaceutique du futur dans le contexte du développement des personnels.

En soutenant la mise en œuvre des recommandations et politiques de l'ONU et de l'OMS et conformément au plan d'action quinquennal de FIPeD, la FIP a décidé de soutenir l'élaboration de jalons futurs pour l'enseignement et la formation en organisant une conférence mondiale sur la formation en pharmacie et en sciences pharmaceutiques. La conférence avait pour objectif de contribuer de manière significative à l'amélioration des résultats de santé mondiaux en garantissant des effectifs pharmaceutiques en nombre

suffisant, correctement répartis et compétents pour répondre aux besoins actuels et futurs en matière de développement, de distribution et d'usage responsable des médicaments. La conférence mondiale a été la première de ce genre, elle visait à répondre aux principes adoptés en 2012 à travers la Déclaration du centenaire de la FIP et à parvenir à un accord sur la façon dont les compétences des personnels pharmaceutiques peuvent être garanties par la formation. Grâce au rôle de chef de file de la FIP, la pharmacie est la première profession de santé à transposer activement la Stratégie mondiale de l'OMS sur les ressources humaines pour la santé dans un contexte professionnel.

La conférence mondiale visait à créer un dialogue et un consensus entre les décideurs, les enseignants, les leaders professionnels et scientifiques et les organismes de réglementation afin de définir les étapes futures en matière de stratégies, d'activités et de projets relatifs à la formation et au développement des personnels. La conférence visait à traiter de la problématique des besoins en formation et développement pour créer des professionnels pharmaceutiques compétents, dont l'enseignement et la formation initiales des pharmaciens et des scientifiques du médicament. La formation continue et le développement professionnel continu ont également été reconnus comme faisant partie des éléments fondamentaux pour disposer de personnels compétents et comme étant d'un intérêt central tant pour les organisations professionnelles que pour les parties prenantes de la profession.

Les objectifs de la conférence mondiale étaient les suivants :

1. Décrire l'état actuel de la formation en pharmacie et en sciences pharmaceutiques à l'échelle mondiale ;
2. Définir le type de formation envisagée en se basant sur les besoins actuels et futurs en matière de découverte, de développement, de distribution et d'usage responsable des médicaments ;
3. Créer un plan directeur pour la formation souhaitée et une boîte à outils pour le concrétiser ; et
4. Élaborer des stratégies pour surmonter les obstacles à la modification de la formation actuelle et pour garantir la mise en œuvre des recommandations de la conférence.

Le Comité exécutif de la FIP a nommé des experts mondiaux pour former le comité préparatoire, qui fut chargé de la conception de la Conférence mondiale. La conférence a été organisée conjointement par la FIP et l'Association Pharmaceutique Chinoise (organisation membre de la FIP) et a eu lieu les 7 et 8 novembre 2016, à Nanjing, en Chine. Plus de 600 participants venant de 46 pays et territoires (liste en [Annexe 1](#)) ont pris part à la Conférence mondiale. Unique par son format, la conférence mondiale s'est déroulée sur deux jours dans un cadre innovant qui a réuni les experts et les leaders internationaux pour adopter une vision qui guidera les activités futures de la profession. Le premier jour du programme comprenait des présentations de haut niveau sur des sujets clés liés à la formation dans le contexte



du développement des personnels pharmaceutiques autour : (1) des politiques mondiales guidant et stimulant le développement des personnels, (2) les raisons impérieuses du changement dans la pharmacie et les sciences pharmaceutiques, et (3) des domaines essentiels de la formation à changer. En se basant sur les conclusions d'une série d'ateliers ayant eu lieu le deuxième jour, la FIP prévoit de créer les outils et diffuser les informations nécessaires pour traduire les principaux résultats de la conférence mondiale en mécanismes applicables et utiles aux niveaux local (par exemple pour les établissements de formation), national et régional.

## Références

- Diallo K, Zurn P, Gupta N, et al. Monitoring and evaluation of human resources for health: an international perspective. *Human Resources for Health*, 2003; 1(1):1-13. Disponible à l'adresse : <https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/1478-4491-1-3>
- Anand S, Bärnighausen T. Human resources and health outcomes: cross-country econometric study. *The Lancet*, 2004;364(9445):1603-1609. Disponible à l'adresse : <http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140673604173133/abstract>
- Bossert T, Bärnighausen T, Bowser D, et al. Assessing Financing, Education, Management and Policy Context for Strategic Planning of Human Resources for Health. Genève : OMS, 2007. Disponible à l'adresse : [http://www.who.int/hrh/tools/assessing\\_financing.pdf?ua=1](http://www.who.int/hrh/tools/assessing_financing.pdf?ua=1).
- Hongoro C, McPake B. How to bridge the gap in human resources for health. *The Lancet*, 2004;364(9443):1451-1456. Disponible à l'adresse : <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15488222>
- Chen L, Evans T, Anand S, et al. Human resources for health: overcoming the crisis. *The Lancet*, 2004;364(9449):1984-1990. Disponible à l'adresse : [http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(04\)17482-5/abstract](http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(04)17482-5/abstract)
- Narasimhan V, Brown H, Pablos-Mendez A, et al. Responding to the global human resources crisis. *The Lancet*, 2004;363(9419):1469-1472. Disponible à l'adresse : <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15121412>
- Organisation mondiale de la santé (OMS). Health in 2015: from MDGs, Millennium Development Goals to SDGs, Sustainable Development Goals. Genève : OMS, 2015. Disponible à l'adresse : [http://www.who.int/gho/publications/mdgs-sdgs/MDGs-SDGs2015\\_toc.pdf?ua=1](http://www.who.int/gho/publications/mdgs-sdgs/MDGs-SDGs2015_toc.pdf?ua=1)
- Nations Unies (ONU). Les objectifs de développement durable. 2015. Disponible à l'adresse : <http://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>
- Wyss K. An approach to classifying human resources constraints to attaining health-related Millennium Development Goals. *Human Resources for Health*, 2004;2(1):1-8. Disponible à l'adresse : <https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/1478-4491-2-11>
- Organisation mondiale de la santé (OMS). Ressources humaines pour la santé : stratégie mondiale à l'horizon 2030. Genève : OMS, 2016. Disponible à l'adresse : [http://www.who.int/hrh/resources/pub\\_globstrathrh-2030/en/](http://www.who.int/hrh/resources/pub_globstrathrh-2030/en/)
- Organisation mondiale de la santé (OMS). Rapport final du groupe d'experts de la Commission de haut niveau sur l'emploi en santé et la croissance économique. Genève : OMS, 2016. Disponible à l'adresse : <http://www.who.int/hrh/com-heeg/reports/report-expert-group/en/>
- Bhutta ZA, Chen L, Cohen J, et al. Education of health professionals for the 21st century: a global independent Commission. *The Lancet*, 2010;375(9721):1137-1138. Disponible à l'adresse : [http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(10\)60450-3/abstract](http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(10)60450-3/abstract)
- Frenk J, Chen L, Bhutta ZA, et al. Health professionals for a new century: transforming education to strengthen health systems in an interdependent world. *The Lancet*, 2010;376(9756):1923-1958. doi: 10.1016/S0140-6736(10)61854-5. Disponible à l'adresse : [http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(10\)61854-5/fulltext?\\_eventId=login](http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(10)61854-5/fulltext?_eventId=login)
- Organisation mondiale de la santé (OMS). Transforming and scaling up health professionals' education and training: World Health Organization Guidelines 2013. Genève : OMS, 2013. Disponible à l'adresse : [http://www.who.int/hrh/resources/transf\\_scaling\\_hpet/en/](http://www.who.int/hrh/resources/transf_scaling_hpet/en/)
- Bigdeli M, Jacobs B, Tomson G, et al. Access to medicines from a health system perspective. *Health Policy and Planning*, 2012;28(7):692-704. Disponible à l'adresse : <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23174879>
- Organisation mondiale de la santé (OMS). The Pursuit of Responsible Use of Medicines: Sharing and Learning from Country Experiences. Genève : OMS, 2012. Disponible à l'adresse : <http://apps.who.int/iris/handle/10665/75828>
- Almarsdóttir AB, Traulsen JM. Rational use of medicines – an important issue in pharmaceutical policy. *Pharmacy World and Science*, 2005;27(2):76-80. Disponible à l'adresse : <http://link.springer.com/article/10.1007/s11096-005-3303-7>
- Nkansah N, Mostovetsky O, Yu C, et al. Effect of outpatient pharmacists' non-dispensing roles on patient outcomes and prescribing patterns. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 2010;7. Disponible à l'adresse : <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20614422>
- Anderson C, Bates I, Futter B, et al. Global perspectives of pharmacy education and practice. *World Medical and Health Policy*, 2010;2(1):5-18. Disponible à l'adresse : <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.2202/1948-4682.1052/pdf>
- Fédération internationale pharmaceutique (FIP) et Organisation mondiale de la santé (OMS). Joint FIP/WHO guidelines on good pharmacy practice: standards for quality of pharmacy services. Série de rapports techniques de l'OMS, n° 961, 2011. Genève : OMS, 2011. Disponible à l'adresse : [http://www.fip.org/good\\_pharmacy\\_practice](http://www.fip.org/good_pharmacy_practice)
- Nations Unies (ONU). SDG Indicators Metadata repository. Nations Unies, 2017. Disponible à l'adresse : <http://unstats.un.org/sdgs/metadata/>
- Fédération internationale pharmaceutique (FIP). 2012 FIP Global Pharmacy Workforce Report. La Haye : FIP, 2012. Disponible à l'adresse : <http://www.fip.org/educationreports>
- Fédération internationale pharmaceutique (FIP). 2015 Global Pharmacy Workforce Intelligence Trends Report. La Haye : FIP, 2015. Disponible à l'adresse : <http://www.fip.org/educationreports>
- Fédération internationale pharmaceutique (FIP). 2013 FIPeD Global Education Report. La Haye : FIP, 2013. Disponible à l'adresse : <http://www.fip.org/educationreports>
- Anderson C, Bates I, Brock T, et al. Needs-based education in the context of globalization. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 2012;76(4):1-3. Disponible à l'adresse : <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3355276/>
- Fédération internationale pharmaceutique (FIP). A Global Competency Framework Version 1. La Haye : FIP, 2012. Disponible à l'adresse : <http://www.fip.org/educationreports>
- Fédération internationale pharmaceutique (FIP). Quality Assurance of Pharmacy Education: the FIP Global Framework | 2nd Edition. La Haye : FIP, 2014. Disponible à l'adresse : <http://www.fip.org/educationreports>

## 2<sup>ème</sup> PARTIE

### TRANSFORMER LES PERSONNELS PHARMACEUTIQUES

#### 2.1 Une nouvelle ère pour la transformation de la formation pour les personnels de demain

##### 2.1.1 Les moteurs et les changements de la pharmacie

Les moteurs actuels de la transformation des soins de santé pousseront très clairement à une mise à niveau sensible et parallèle de la capacité de l'ensemble des personnels de santé à l'échelon mondial. L'évolution des professions de santé a été en grande partie en réponse aux changements des systèmes de santé et des besoins de la population. Ces changements continus sont le moteur de la reprofessionnalisation des personnels, une situation dans laquelle les professionnels de santé sont contraints à réévaluer leurs capacités, tant en quantité qu'en qualité, et à remodeler leurs rôles et leurs compétences pour pouvoir répondre aux besoins de santé.<sup>1</sup> Au cours des dernières années, la profession pharmaceutique a connu une importante transformation, et des changements d'une ampleur sans précédente sont intervenus dans la pratique pharmaceutique, mais aussi dans les sciences pharmaceutiques.

En matière de pratique pharmaceutique et au cours des dernières décennies, les rôles du pharmacien ont évolué vers une fourniture de services davantage centrés sur le patient.<sup>2</sup> Dans le cadre du concept de redéfinition des soins pharmaceutiques, la pratique pharmaceutique a connu une mutation progressive, d'une pratique principalement centrée sur les produits, pour devenir de plus en plus axée sur le patient.<sup>3</sup> La profession est pressée de faire progresser et d'élargir les rôles des pharmaciens et des scientifiques du médicament pour répondre aux besoins des systèmes de soins de santé à travers le monde.<sup>4,6</sup> Les rôles étendus et les nouveaux rôles avancés des pharmaciens, en tant que fournisseurs de services de santé et en tant que scientifiques, sont de plus en plus reconnus et valorisés à l'échelle mondiale.<sup>7</sup> La pratique collaborative au sein des équipes de soins de santé se traduit par de meilleurs résultats de santé pour les patients, et on attend des pharmaciens du monde entier qu'ils travaillent au sein d'équipe interprofessionnelle pour fournir leur expertise essentielle en matière de médicaments.<sup>8,9</sup> Les pharmaciens sont de plus en plus impliqués dans la prescription de médicaments et fournissent aux patients et aux autres professionnels de santé, des informations vitales sur leurs bénéfices, leurs risques et leurs interactions potentielles.<sup>10</sup>

Les sciences pharmaceutiques, c'est-à-dire les sciences permettant la découverte, le développement, la production et l'usage des médicaments, font également face à de nouveaux défis.<sup>11</sup> La « science des médicaments » continuera à connaître une transformation rapide et sans précédent, compte tenu du besoin de plus en plus pressant de développer des médicaments plus sûrs tout en veillant à ce que leur développement soit efficace et performant.<sup>12</sup> La nécessité

de découvrir de nouveaux médicaments et de développer des formes galéniques intelligentes est en train de façonner l'avenir des sciences pharmaceutiques. Ces changements affecteront non seulement les scientifiques, mais aussi les pharmaciens eux-mêmes. Par exemple, l'impact de la médecine personnalisée sur la profession est de plus en plus important.<sup>13</sup> Les scientifiques du médicament devront acquérir des connaissances spécialisées en génomique et les fondements génétiques des maladies et des traitements ; les pharmaciens quant à eux devront s'adapter à un changement de la prise en charge clinique des patients, qui passera d'une approche commune à tous les patients à une approche intégrant les différences individuelles de chaque patient.<sup>14,15</sup>

##### 2.1.2 Une formation pour de meilleurs soins de santé

Alors que nous entrons dans cette nouvelle ère de la santé, le besoin d'une feuille de route pour stimuler des transformations des personnels de santé dans le cadre des ODD de l'ONU et de la Stratégie mondiale de l'OMS est plus grand que jamais. Les organisations et associations des professionnels de santé jouent un rôle central dans la conduite et la définition de la vision et des plans directeurs visant à faire évoluer les personnels qu'ils représentent. En tant qu'organisation professionnelle mondiale représentant plus de trois millions de pharmaciens et de scientifiques du médicament du monde entier, la FIP s'efforce de diriger le développement de la profession pharmaceutique et de ses personnels et de faciliter la mise en œuvre des objectifs de développement mondiaux de la santé dans le domaine de la pharmacie. Ce faisant, la FIP reconnaît l'importance de comprendre notre paysage dynamique comme première étape de la transformation. C'est pourquoi le programme de la conférence mondiale a accordé une large part à la discussion des facteurs influençant le développement des personnels.

Les discussions ont porté sur les motifs de changement au regard de l'évolution des futurs rôles et services de santé. Elles ont également fourni une description de nouveaux champs de pratique potentiels, reflétant le profil souhaitable des futurs pharmaciens, des scientifiques du médicament et des étudiants en pharmacie en tant que partie intégrante des personnels de soins de santé et pharmaceutiques. Ces discussions ont porté sur quatre thèmes centraux : le caractère central du patient, l'évolution des connaissances sur les personnels, les rôles et les services de la pratique et de la science et enfin la collaboration au sein des équipes de soins. Ces thèmes, abordés par les orateurs principaux lors de sessions plénières de la Conférence mondiale,<sup>16</sup> ont exploré les concepts et les facteurs qui influencent et façonnent les plans, les stratégies et les cadres de développement des personnels.

### 2.1.3 Nos patients au cœur de tout

Les professionnels de la santé travaillent *in fine* pour le bénéfice ultime des patients ; aussi, il est admis que le patient se situe réellement au centre de l'univers des soins de santé. Les patients disposent désormais d'un accès rapide à plus d'informations que jamais auparavant. Dans certains cas, ils sont parfaitement informés, ce sont des consommateurs de soins de santé libres, en mesure d'orienter la qualité des services de santé qu'ils reçoivent en choisissant leurs conseillers et leurs spécialistes, en sélectionnant leurs produits et leurs marques, puis en partageant leurs expériences. Dans d'autres cas, des modèles plus traditionnels d'implication des patients prévalent, et, bien sûr, le large éventail du vécu des patients dans le monde reflète leurs niveaux d'éducation, la nature et la qualité des systèmes de santé respectifs et les différents moyens d'accès mis à leur disposition. Des plateformes de recherche et de discussions facilement accessibles permettent aux patients de rechercher des informations sur la santé, les maladies et les médicaments. La quête des patients pour des informations fiables conduit à des attentes plus élevées en matière de services de santé et de leur fourniture. Dès lors, les professionnels de la santé doivent s'efforcer de rester la source la plus fiable des patients. Cela peut être atteint en assurant le plus haut niveau de compétence et de capacité des personnels, mais aussi en étant capable de travailler dans un esprit de convergence et de collaboration dans un modèle de soins partagés qui place le patient au centre des préoccupations. Les pharmaciens sont des experts de confiance du médicament facilement accessibles et bien informés. Les exigences en matière de formation et de pratique des personnels pharmaceutiques doivent donc garantir une reconnaissance appropriée des pharmaciens en tant qu'innovateurs, en tant que professionnels à même de trouver des solutions aux problèmes, en tant que communicateurs et défenseurs de la santé des consommateurs.

### 2.1.4 L'influence changeante d'une connaissance approfondie des personnels

Il est reconnu qu'il existe un écart entre les personnels de santé et les besoins des systèmes de santé dans le monde, en particulier dans les pays à faible revenu. La Commission de haut niveau sur l'emploi en santé et la croissance économique vise à mettre en évidence la conséquence des investissements dans les personnels de la santé pour l'atteinte des ODD, en réaffirmant les objectifs fixés dans le cadre de la Stratégie mondiale de l'OMS sur les Ressources humaines pour la santé : stratégie mondiale à l'horizon 2030. Des preuves de plus en plus solides suggèrent qu'investir dans le recrutement de personnels dans le secteur de la santé n'est pas un fardeau pour les économies,<sup>16,18</sup> mais plutôt un facteur multiplicateur de la croissance économique.<sup>19</sup> Une connaissance approfondie et de qualité des personnels de santé est essentielle à des analyses solides sur la dynamique du marché du travail afin de s'assurer que les capacités nécessaires sont atteintes. La qualité de la connaissance approfondie des personnels sanitaires est par conséquent un axe prioritaire dans les politiques et les initiatives mondiales en matière de personnels sanitaires. Les bilans nationaux des personnels de santé (*National Health Workforce Accounts*) de l'OMS visent à faciliter l'harmonisation des systèmes de connaissance approfondie des personnels. La FIP a réalisé des avancées substantielles sur le plan de la connaissance approfondie des personnels pharmaceutiques. Ces avancées qui s'inscrivent dans ces orientations mondiales sont illustrées par la série de Rapports Mondiaux sur les Personnels Pharmaceutiques (*Global Pharmacy Workforce Report*)<sup>20,22</sup> et le dernier rapport sur les tendances de la démographie professionnelle à l'échelon mondiale (*Global Pharmacy Workforce Intelligence Trends Report*).<sup>23</sup> Ces rapports fournissent les synthèses les plus complètes et les plus récentes des données disponibles sur les personnels pharmaceutiques à l'échelon mondial.

<sup>b</sup> - Le contenu des chapitres 2.1.3 à 2.1.6 s'appuie sur les discussions et présentations des orateurs principaux de la [Session 2 : « Global Workforce: Education for better health care » \(Des personnels mondiaux : la formation pour de meilleurs soins de santé\)](#) de la conférence mondiale. La FIP remercie :

Le Dr John Cahill, DG monde, McCann Health pour son exposé, résumé succinctement au chapitre 2.1.3 « Nos patients au cœur de tout » (*It's always about our patients*),

Le Dr Jim Campbell, directeur exécutif, Alliance mondiale pour les personnels de santé et directeur du Département personnels de santé de l'Organisation mondiale de la santé, pour sa présentation, résumée succinctement au chapitre 2.1.4 « L'influence changeante d'une connaissance approfondie des personnels » (*The changing influence of workforce intelligence*),

Mme Ema Paulino, secrétaire professionnelle de la FIP et le Prof. Giovanni Pauletti, secrétaire scientifique de la FIP, pour leur présentation, résumée succinctement au chapitre 2.1.5 « Rôles et services de la pratique et de la science » (*Roles and services of practice and science*),

Et Mme Helen Gordon, directrice générale de la Royal Pharmaceutical Society, Royaume-Uni, pour sa présentation, résumée succinctement au chapitre 2.1.6 « Travailler avec les autres professionnels de la santé » (*Working with other healthcare professionals*).

Toutes les présentations sont disponibles à l'adresse : <http://www.fip.org/abstracts>

### 2.1.5 Rôles et services de la pratique et des sciences

Les rôles occupés et les services offerts aujourd'hui par les personnels pharmaceutiques couvrent un grand nombre de secteurs. La pharmacie d'officine, la pharmacie hospitalière, l'industrie pharmaceutique, la réglementation, le marketing, la recherche et le milieu universitaire font partie des secteurs de pratique les plus courants. Bien que l'expertise technique et les expériences professionnelles requises diffèrent pour chacun de ces secteurs, les compétences, les attitudes et les valeurs fondamentales sont en grande partie communes à tous les domaines de pratique. Indépendamment du secteur de pratique, on estime que les effectifs mondiaux de pharmaciens et de scientifiques du médicament qualifiés devront partager plusieurs caractéristiques à l'avenir, parmi celles-ci : une formation variée, inter et multidisciplinaire de haut niveau, une approche collaborative du travail en équipe de soins de santé, un engagement d'apprendre tout au long de leur vie professionnelle, une tolérance culturelle, l'optimisme et l'auto-motivation, des plans de développement professionnel personnalisés et la capacité de bénéficier d'un soutien par des structures d'aide internes et externes. Le comblement de l'écart entre la pratique et les sciences est un autre facteur qui oriente la vision mondiale du développement des personnels, en complément du paradigme commun précédemment évoqué. La fourniture de soins de santé intégrée et l'expertise en matière de médicaments nécessitent une approche plus intégrée des personnels pharmaceutiques qui sont considérés comme un seul et unique ensemble ; la création, l'enseignement et la formation de personnels flexibles et adaptables nous obligent à réduire les barrières sectorielles dans la planification des personnels.

### 2.1.6 Travailler avec les autres professionnels de la santé

Une collaboration multi-professionnelle entre tous les membres de l'équipe de soins est nécessaire pour offrir des soins optimaux aux patients. Un consensus mondial bien établi souligne que de meilleurs résultats de santé sont atteints chez le patient lorsque les soins sont fournis de manière collaborative. Et ceci est d'autant plus important, que les systèmes de santé deviennent de plus en plus complexes, et nécessitent des solutions efficaces et créatives générées collectivement par tous les professionnels de la santé. Une formation interprofessionnelle est le fondement de la pratique collaborative ; le rapport mondial de la FIP de 2015 sur la formation interprofessionnelle dans le contexte de la pharmacie décrit les principes clés de cette formation, les relations avec la pratique collaborative et les liens émergents pour améliorer les soins aux patients.<sup>9</sup> La mise en œuvre de la collaboration interprofessionnelle ne se fait pas sans difficultés, et le rôle des associations et des organisations professionnelles est essentiel pour faire du travail collaboratif une réalité. Les organisations professionnelles doivent orienter les efforts pour démontrer la raison d'être de la pratique collaborative et pour promouvoir et conduire les changements aux niveaux local et mondial. En contribuant activement et en faisant progresser les projets par le biais d'autres organisations, telles que la FIP, les organisations professionnelles de la pharmacie peuvent soutenir le développement de personnels pharmaceutiques prêts et aptes à travailler avec les autres professionnels de santé.

## 2.2 L'adoption d'une feuille de route pour une transformation des personnels pharmaceutiques axée sur les besoins

Transformer les personnels au niveau mondial exige une vision globale avec des objectifs clairs et basés sur un consensus. La FIP a guidé l'adoption d'une feuille de route pour le développement continu de l'enseignement et de la formation grâce à une vision partagée pour améliorer la santé mondiale. La conférence mondiale a permis à la FIP d'établir une feuille de route qui peut faciliter la transformation de la formation et des personnels pharmaceutiques en fournissant les outils stratégiques appropriés pour soutenir et développer une formation axée sur la qualité au niveau des pays. Une consultation approfondie organisée en amont et durant la conférence mondiale, a permis d'aboutir à trois documents majeurs qui ont été présentés et adoptés lors de la Conférence mondiale sur la formation en pharmacie et en sciences pharmaceutiques :

1. Une Vision mondiale pour la formation et les personnels pharmaceutiques
2. Les Objectifs de Développement des Personnels Pharmaceutiques
3. Les Principes de Nanjing sur la formation en pharmacie et en sciences pharmaceutiques

Les méthodologies suivies pour élaborer ces trois documents sont résumées au [tableau 2.1](#). La planification et la rédaction des documents, ainsi que les consultations approfondies en interne et externe y sont détaillées. Des versions préliminaires des Principes de Nanjing ont été soumises à consultation publique entre avril et septembre 2016, celles de la Vision mondiale et les Objectifs de Développement des Personnels Pharmaceutiques (ODPP) ont quant à elles été soumises à consultation publique entre juillet et septembre 2016 afin d'impliquer les individus et les organisations professionnelles du monde entier. Tout pharmacien, scientifique du médicament, étudiant en pharmacie, partenaire des organisations professionnelles pharmaceutiques et autres parties prenantes en santé ont été invités à contribuer à façonner l'avenir de l'enseignement et de la formation en pharmacie et en sciences pharmaceutiques.

**Tableau 2.1 :** Planification et rédaction, et consultation ayant conduit aux projets finaux de la Vision mondiale, des ODPP et des principes de Nanjing.

	Planification et rédaction	Consultation par la FIP des...	Consultation publique et des organisations
<b>Une Vision mondiale pour la formation et les personnels pharmaceutiques</b>	Une ébauche de la Vision mondiale a été élaborée par des experts de la FIP.	Organisations membres, comité exécutif, bureau, conseils de la pratique et des sciences pharmaceutiques et FIPeD	<b>99</b> commentaires, suggestions et soutiens ont été reçus de <b>31</b> pays et territoires
<b>Les Objectifs de développement des personnels pharmaceutiques (ODPP)</b>	L'ébauche des ODPP a été le résultat de l'analyse de contenu des travaux de FIPeD depuis 2008.	Organisations membres, comité exécutif, bureau, conseils de la pratique et des sciences pharmaceutiques et FIPeD	<b>689</b> commentaires, suggestions et soutiens ont été reçus de <b>23</b> pays et territoires
<b>Les Principes de Nanjing sur la formation en pharmacie et en sciences pharmaceutiques</b>	L'ébauche des Principes sur la formation en pharmacie et en sciences pharmaceutiques a été préparée par le Groupe de travail sur les Principes, émanant du Comité Préparatoire.	Organisations membres, comité exécutif, bureau, conseils de la pratique et des sciences pharmaceutiques et FIPeD	<b>3216</b> commentaires, suggestions et soutiens ont été reçus de <b>22</b> pays et territoires Processus de vote en direct par des délégués des pays lors de la conférence mondiale Échanges en ligne après la conférence mondiale pour comprendre les votes des délégués des pays

### 2.2.1 Une Vision mondiale pour la formation et les personnels pharmaceutiques

La FIP a défini une Vision mondiale pour la formation et les personnels pharmaceutiques, étayée par les stratégies et les recommandations mondiales sur les ressources humaines pour la santé et transposée dans le contexte de l'expertise pharmaceutique. Ce document vise à fournir une vision pour transformer la formation pharmaceutique dans le contexte des besoins actuels et futurs en matière de personnels pharmaceutiques.

Élaborée dans le contexte de l'enseignement et de la formation des personnels pharmaceutiques au niveau mondial, la Vision mondiale décrit le rôle de la FIP en matière de changements au niveau mondial ainsi que les liens avec les politiques mondiales actuelles de santé et de formation en santé. Cette Vision intègre la description des orientations futures de la profession et la façon dont la formation peut contribuer à cette évolution. Les leaders pharmaceutiques et les parties prenantes pourront s'appuyer sur cette Vision pour développer leurs propres stratégies (basées sur les besoins locaux), et pour faire leur plaidoyer auprès des décideurs politiques et de toutes les parties prenantes.

La Vision mondiale commence par la Déclaration de Nanjing, qui formalise l'engagement professionnel conjoint de tous les pharmaciens, les scientifiques du médicament, les organisations professionnelles et les agences gouvernementales à conduire et soutenir le développement des personnels pharmaceutiques conformément à cette Vision.

#### LA DÉCLARATION DE NANJING

**Les pharmaciens et les scientifiques du médicament assument leur responsabilité dans le développement et la pérennité de personnels flexibles et compétents travaillant en partenariat pour une meilleure santé à travers une formation transformative et continue. Nos personnels professionnels s'efforceront continuellement de développer de nouveaux médicaments et d'améliorer l'usage des médicaments existants pour de meilleurs soins de santé. Les organisations professionnelles et les agences gouvernementales peuvent contribuer à cette vision en soutenant des politiques progressistes pour le développement professionnel et les processus de reconnaissance des praticiens.**

#### Être moteur du changement

La Déclaration du centenaire de la FIP de 2012 relative à l'amélioration de la santé mondiale en réduisant les inégalités en matière de développement, de mise à disposition et d'usage responsable des médicaments indiquait que : « Les pharmaciens et les scientifiques du médicament assument leurs obligations et leurs responsabilités dans l'amélioration de la santé mondiale et des résultats de santé des patients par

la réduction des déficiences en matière de développement, de mise à disposition et d'usage responsable des médicaments. »

En appui de la Déclaration du centenaire, il est reconnu que des différences existent entre les pays, en matière d'enseignement, de formation et d'utilisation des scientifiques du médicament, des pharmaciens et des autres personnels pharmaceutiques. Les défis du développement, de la distribution et de l'usage responsable des médicaments ne peuvent être relevés qu'avec des personnels pharmaceutiques adaptables qui mettent pleinement en œuvre leurs connaissances, leurs compétences et leurs capacités, dans un large éventail d'environnements et en collaboration avec les autres parties prenantes de la santé.

La FIP considère qu'il est important que nous articulions notre vision de l'enseignement, de la formation et du développement des personnels ainsi que de la transformation progressive de l'ensemble des personnels. Cette vision intègre les défis de santé à venir, aux politiques mondiales actuelles en matière de santé et de formation en santé pour toutes nos organisations membres et nos partenaires.

#### Soutenir et développer des normes d'enseignement et de formation de haut niveau

À travers cette vision de la formation et des personnels pharmaceutiques, la FIP cherche à promouvoir et à améliorer la santé et le bien-être de la société civile par le biais du leadership et du développement professionnel de nos personnels pharmaceutiques. La FIP cherchera également à assurer que notre profession contribue à la santé et au bien-être des patients et à l'avancement des sciences pharmaceutiques.

Dans le cadre de la réalisation de ces larges objectifs, la FIP estime que l'enseignement, la formation et le développement professionnels doivent être principalement axés sur :

La production de professionnels de haute qualité pour des soins de santé de haute qualité, pour des objectifs de santé publique et l'avancement scientifique ; la garantie que tous les enseignements et les formations dispensées à nos personnels pharmaceutiques sont de la plus haute qualité et les préparent bien à leurs rôles actuels et futurs.

La FIP considère qu'il est de notre responsabilité d'impliquer l'ensemble des personnels pharmaceutiques dans cette vision, d'orienter et de définir les compétences, les connaissances, les attitudes et les comportements des pharmaciens, des scientifiques du médicament, des préparateurs en pharmacie et des autres personnels auxiliaires pharmaceutiques dans tous les environnements de pratique.

#### Développer notre vision pour l'ensemble des personnels pharmaceutiques

La FIP estime qu'on doit adopter une approche où l'enseignement, le développement et la formation continue



sont basés sur les besoins et axés sur les résultats. Cela implique de promouvoir des modèles d'enseignement et de formation qui permettent à l'ensemble des personnels d'avoir accès à des expériences d'enseignement et de formation de la plus haute qualité possible.

La pharmacie est une profession scientifique, mais également une profession en contact direct avec les patients ; il est essentiel de développer chez les apprenants, dès l'enseignement et la formation initiale et au delà, leur capacité à exprimer de l'empathie, de solides compétences en communication interpersonnelle et une compréhension de l'importance du travail en équipe et de la collaboration. Les défis du développement, de la distribution et de l'usage responsable et sûr des médicaments exigent des personnels diversifiés prêts à assumer le leadership du changement de la pratique et à s'engager dans la formation tout au long de leur vie professionnelle, afin de rester à jour et de mener des changements continus dans les sciences et les soins aux patients.

Compte tenu de ces principes, les modèles d'enseignement et de formation doivent être flexibles et adaptables afin de permettre des innovations et des développements de la part des spécialistes de l'enseignement, des praticiens et des leaders, entre autres, au sein d'organisations responsables.

### **Principes et impératifs mondiaux pour l'enseignement, la formation et le développement**

La FIP estime que notre approche stratégique de la formation et du développement des personnels doit reposer sur les principes suivants :

1. Les personnels pharmaceutiques du futur doivent être flexibles dans leur développement, capables de s'adapter au changement et consciemment compétents dans des champs de pratique définis.
2. Les organismes de formation et les parties prenantes doivent soutenir de manière transparente un développement des programmes de formation axé sur la qualité et basé sur les connaissances scientifiques et l'expertise des médicaments.
3. L'enseignement et la formation réalisés dans les environnements centrés sur la pratique ou les sciences doivent refléter les données probantes ainsi que les méthodes éprouvées pour aboutir à l'excellence de la formation, y compris par des modèles et systèmes d'apprentissage sur le lieu de travail.
4. Les institutions doivent veiller à ce que tous les enseignants et tuteurs aient accès à des programmes de formation et de développement dédiés à leur pratique afin qu'ils soient des enseignants et des formateurs de haute qualité pour notre profession ; pour avoir les meilleurs personnels, nous devons avoir les meilleurs formateurs.
5. Tous les personnels pharmaceutiques doivent avoir

accès à une formation éprouvée, au meilleur leadership sur le plan clinique, scientifique et d'expert ainsi qu'aux meilleures expériences d'apprentissage pour les aider à devenir des praticiens compétents et aptes dans tous les domaines pertinents.

6. L'accès à des systèmes de développement professionnel continu est essentiel pour maintenir et faire progresser les compétences et les capacités des pharmaciens et des scientifiques du médicament tout au long de leur carrière.
7. La planification des personnels pour les soins de santé aux individus et aux populations doit être basée sur des modèles de soins collaboratifs, en équipe, ainsi que sur des modèles interprofessionnels impliquant tous les professionnels de santé.

Des ressources financières suffisantes (publiques et privées) doivent être disponibles pour soutenir la mission des organismes de formation. De même, un soutien est nécessaire pour promouvoir la participation des facultés, des organisations professionnelles, des sociétés scientifiques, des praticiens, des maîtres de stage et des étudiants aux activités nationales et internationales en matière de pharmacie et de santé.

### **Une approche des personnels pharmaceutiques et des soins aux patients basée sur les besoins**

Notre vision du développement de nos personnels pharmaceutiques reflète les facteurs identifiés des changements démographiques en matière de soins de santé, l'évolution permanente des technologies thérapeutiques et la nécessité d'un meilleur accès aux médicaments et à l'expertise pharmaceutique. Cela implique une évolution et un développement continus.

Des personnels pharmaceutiques évolutifs sont capables d'adapter leurs rôles et responsabilités essentiels afin de répondre aux besoins nouveaux et émergents des patients et de la société civile. Pour la FIP, cela signifie assurer le leadership mondial nécessaire pour encourager le développement des personnels pharmaceutiques dans tous les secteurs afin de répondre à l'évolution des besoins de santé et démographiques. La FIP doit promouvoir le perfectionnement des compétences pour les professionnels ayant une pratique avancée et pour les spécialistes, le développement du leadership et, surtout, la flexibilité pour s'adapter à l'évolution des besoins des patients et du système de santé.

A l'échelle mondiale, les personnels pharmaceutiques doivent être adaptables, flexibles et développés en permanence. Ils doivent disposer de connaissances scientifiques, holistiques et centrées sur le patient. Pour tirer le meilleur des personnels, l'enseignement et la formation exigent que l'accent soit mis sur un professionnalisme axé sur le patient, de meilleurs partenariats en matière de soins de santé à l'échelle mondiale et régionale et un leadership efficace sur le plan clinique et scientifique.

Les leaders de la pratique, de la formation et des sciences pharmaceutiques doivent s'engager dans des efforts de planification des personnels de santé dans chaque pays et région afin que ces plans intègrent les pharmaciens, les scientifiques du médicament et les personnels pharmaceutiques auxiliaires pour répondre aux besoins de santé locaux. Les efforts de planification des personnels doivent également être documentés et partagés à l'échelon international.

La FIP considère que, pour atteindre ces objectifs, le développement d'un ensemble de standards de formation de haut niveau clairs et communs, raisonnables en nombre, favorisera directement une meilleure formation et de meilleurs résultats des soins de santé.

### **Notre engagement : La vision de la FIP sur les personnels pharmaceutiques**

1. Tous les patients auront accès aux meilleurs soins pharmaceutiques par l'intermédiaire de personnels de haute qualité. Il n'y a pas de soins de santé sans personnels dûment qualifiés.
2. Tous nos professionnels pharmaceutiques en charge de la fourniture de soins aux patients veilleront à l'adoption de mesures en faveur d'un usage responsable de médicaments qui sont cliniquement efficaces, sûrs et de qualité appropriée.
3. Nos personnels reconnaîtront et assumeront nos responsabilités fondamentales en matière d'enseignement, de formation et de développement des personnels cliniques, scientifiques et universitaires et du leadership en matière de soins pharmaceutiques.
4. Tous les personnels devront avoir un accès équitable aux opportunités de formation et de perfectionnement tout au long de leur carrière, en mettant l'accent sur la formation initiale et le perfectionnement en début de carrière.
5. La FIP s'engagera à soutenir les chercheurs dans leurs efforts pour fournir sans cesse de meilleurs médicaments et soins de santé à travers les sciences de recherche et développement.
6. Tous les professionnels pharmaceutiques pourront démontrer le développement continu de leurs compétences, de leurs connaissances et de leurs capacités en faisant appel à des normes appropriées et à des référentiels de développement professionnel basés sur des indicateurs dans tous les environnements de soins, scientifiques et universitaires et pour le bénéfice ultime des patients et de la société civile.
7. Nos personnels pharmaceutiques seront valorisés dans tous les pays et territoires et à toutes les phases de leur carrière, et seront reconnus par les patients et la société civile pour leur impact et leur contribution aux soins de santé.

### **L'engagement de la FIP à la réalisation de cette vision**

Les effets des personnels pharmaceutiques sont de grand intérêt pour les patients, la société civile, les planificateurs des systèmes de santé, les gouvernements et les autres professionnels de la santé. La FIP identifiera donc les priorités en matière de développement professionnel, d'enseignement et de formation requises au niveau mondial pour atteindre cette vision.

La FIP collaborera avec les décideurs politiques à la transformation de l'enseignement et de la formation de nos personnels afin d'améliorer les soins et les résultats pour les patients, en incluant l'amélioration des sciences pharmaceutiques.

La FIP encouragera la reconnaissance de l'importance de la mise à disposition d'une offre de formation de qualité tout au long de la vie professionnelle des praticiens et des scientifiques.

La FIP facilitera l'accès à l'expertise en matière de développement des personnels ainsi qu'aux outils d'aide, dont le développement de systèmes de suivi et de modèles de planification des personnels.

Un ensemble robuste de personnels dans les domaines de la pharmacie et des sciences pharmaceutiques, soutenu par la transformation des pratiques éducatives, sera en mesure d'apporter les changements nécessaires pour assurer un accès universel à des médicaments et à des informations de qualité sur les médicaments au niveau mondial. En outre, les personnels pharmaceutiques peuvent contribuer de façon significative à l'usage responsable des médicaments par le biais de la recherche et par une participation active aux soins pharmaceutiques en collaboration avec les patients et les autres professionnels de santé.

À cette fin, la FIP s'engage en faveur de la Vision mondiale pour la formation et les personnels pharmaceutiques.

---

### 2.2.2 Les Objectifs de développement des personnels pharmaceutiques

Guidés par le développement de la Vision mondiale, les Objectifs de Développement des Personnels Pharmaceutiques (ODPP) ont été développés comme un moyen d'activer et de donner un but à la Vision. Ils ont été adoptés par la profession pour la mise en œuvre de la Vision. Ces Objectifs mondiaux décrivent le développement des personnels pharmaceutiques par la formation et seront applicables à la mission principale des organisations professionnelles. Ces Objectifs, au nombre de 13, sont répartis en 3 groupes :

1. Universitaire (axé sur les universités et les organismes de formation),
2. Développement professionnel (axé sur les personnels pharmaceutiques), et
3. Systèmes (axé sur l'élaboration de politiques, les stratégies et la planification gouvernementales et les systèmes de suivi).

Les 13 Objectifs visent à soutenir la mise en œuvre de la Vision mondiale pour la formation et les personnels pharmaceutiques. Ils sont alignés sur les grandes politiques internationales (des ODD des Nations Unies à la Stratégie de l'OMS pour les ressources humaines pour la santé à l'horizon 2030). Les ODPP seront une force directrice importante pour les actions, la levée de fonds et les objectifs à moyen et long terme de la FIP.


La FIP adhérera à un ensemble de principes<sup>c</sup> associés aux ODPP qui guideront le plan d'action subséquent. Ceux-ci formeront la base d'un plan d'action annuel de la FIP, de FIPeD et des parties prenantes pertinentes. Les leaders pharmaceutiques et les parties prenantes pourront les utiliser pour évaluer le stade de développement et les capacités de leurs personnels pharmaceutiques, mais aussi pour les aider à élaborer des stratégies nationales et pour stimuler l'engagement et le dialogue avec les décideurs politiques.

Il n'y a eu aucune tentative de prioriser ou de fixer des niveaux d'importance de chacun des Objectifs ; l'impératif actuel est de diffuser leur contenu et leur portée, ainsi que de souligner aux organisations professionnelles nationales leur impact potentiel et la possible adaptation à l'échelle nationale. Chaque objectif s'accompagne d'un ensemble synthétique de facteurs, d'impératifs et d'indicateurs. Les 13 Objectifs (ODPP) sont listés au [tableau 2.2](#). Ces 13 Objectifs sont le fruit d'une consultation poussée en externe et en interne résumée précédemment au [tableau 2.1](#).

---

<sup>c</sup> - Les principes et les buts des ODPP sont alignés sur les objectifs de la conférence de Nanjing, tels que décrits dans les termes de référence.

**Tableau 2.2 :** Les Objectifs de Développement des Personnels Pharmaceutiques (ODPP): Description, justification, facteurs et indicateurs potentiels.

Groupe	ODPP	Description générale de l'objectif. Les pays/territoires et organisations membres doivent avoir :	Description, facteurs et indicateurs potentiels
<p><b>Universitaire</b> Axé sur les universités et les organismes de formation</p>	 <p><b>1. Capacité d'enseignement</b></p>	<p>Un engagement avec les politiques de développement de l'enseignement supérieur pharmaceutique et un accès facile aux leaders en sciences pharmaceutiques et en pratique clinique qui soutiennent les programmes de développement des personnels par le volet de l'offre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Augmenter la capacité de disposer de personnels pharmaceutiques compétents en développant des programmes d'enseignement initial et de formation adaptés aux besoins nationaux en matière de ressources de santé (pratique clinique, domaines des sciences pharmaceutiques et parties prenantes pour toutes les catégories de personnels).</li> <li>• Développer des moyens nouveaux et innovants pour attirer de jeunes pharmaciens dans tous les domaines de la pratique et des sciences pharmaceutiques (par exemple, en encourageant les jeunes pharmaciens à considérer une carrière dans les milieux cliniques, en tant que maîtres de stage/formateurs, dans l'industrie pharmaceutique, la réglementation pharmaceutique, la pharmacie nucléaire ou vétérinaire, entre autres).</li> <li>• Le renforcement des capacités doit inclure l'aptitude à respecter les normes minimales nationales relatives aux lieux de formation, aux formateurs et au soutien aux étudiants afin d'assurer l'accès à un enseignement de qualité pour tous.</li> <li>• Améliorer l'enseignement interprofessionnel et la collaboration avec les principales parties prenantes, dont les gouvernements, les organisations pharmaceutiques nationales et internationales et les organisations de patients afin de parvenir à des solutions durables de renforcement des capacités.</li> <li>• On doit accorder une plus grande attention aux personnels universitaires enseignant la clinique notamment à leur formation, leur carrière et le renforcement de leurs capacités qui doit nécessairement inclure l'amélioration de leur aptitude à la recherche.</li> </ul>

Groupe	ODPP	Description générale de l'objectif. Les pays/territoires et organisations membres doivent avoir :	Description, facteurs et indicateurs potentiels
<p><b>Universitaire</b> Axé sur les universités et les organismes de formation</p>	 <p><b>2. Formation de base et perfectionnement en début de carrière</b></p>	<p>Des infrastructures de formation de base qui sont en place pour les premières années de pratique des personnels pharmaceutiques et qui servent de socle à la consolidation de l'enseignement et de la formation initiale et à la progression des personnels novices vers une pratique avancée.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer des parcours et des programmes d'enseignement et de formation clairs et réfléchis pour soutenir la formation de base (pratique clinique et les différents domaines des sciences pharmaceutiques).</li> <li>• Élaborer des plans et cadres de début de carrière pour soutenir une transition sans heurts vers les premières années de pratique professionnelle et vers la pratique avancée.</li> <li>• Développer des approches structurées vers des systèmes de tutorat de début de carrière pour aider les praticiens novices à interagir avec leurs pairs et leurs précepteurs (dans la pratique clinique et dans les domaines des sciences pharmaceutiques pour l'ensemble des personnels pharmaceutiques).</li> </ul>
	 <p><b>3. Assurance qualité</b></p>	<p>Des processus d'assurance qualité des systèmes d'enseignement et de formation qui sont transparents, novateurs et modernes et qui sont basés sur les besoins.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantir la qualité des personnels pharmaceutiques en contrôlant la qualité du processus de perfectionnement continu et la fourniture d'un enseignement et d'une formation adéquats et appropriés. L'assurance qualité doit aussi porter sur l'infrastructure universitaire et institutionnelle nécessaire à un enseignement et une formation axés sur les compétences et basés sur les besoins.</li> <li>• Établir des orientations mondiales basées sur des normes d'assurance qualité de l'enseignement en pharmacie et en sciences pharmaceutiques dans le contexte de la pratique et des besoins locaux.</li> <li>• Mettre en œuvre des politiques et des procédures d'assurance qualité de l'enseignement et de la formation justes, efficaces et transparentes.</li> <li>• Définir les apports des parties prenantes essentiels à la mise en place d'un enseignement et d'une formation adéquats et de politiques justes et efficaces, en incluant les nécessaires contributions des étudiants.</li> </ul>



Groupe	ODPP	Description générale de l'objectif. Les pays/territoires et organisations membres doivent avoir :	Description, facteurs et indicateurs potentiels
<p><b>Le développement professionnel</b> Axé sur les personnels pharmaceutiques</p>	 <p><b>4. Développement avancé et spécialisé</b></p>	<p>Des infrastructures d'enseignement et de formation qui sont en place pour une reconnaissance de la pratique avancée des personnels pharmaceutiques comme base pour l'amélioration des soins aux patients et des résultats du système de santé.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nécessité d'une compréhension commune et partagée de ce que l'on entend par « spécialisation » et « pratique avancée » dans le contexte de la pratique et de l'usage responsable des médicaments.</li> <li>Garantir les compétences et les capacités d'un pharmacien avancé et expert dans tous les secteurs (incluant les spécialisations y compris celles de l'industrie et de l'administration) pour une meilleure optimisation des soins pharmaceutiques complexes. Cela peut aussi inclure des rôles de prescripteur dans un champ de pratique reconnu.</li> <li>Utilisation systématique de programmes/ systèmes de reconnaissance professionnelle en tant que marqueurs de l'avancement et de la spécialisation des personnels, y compris pour les scientifiques du médicament experts.</li> </ul>
	 <p><b>5. Développement des compétences</b></p>	<p>Des cadres de développement clairs et accessibles qui décrivent les compétences et le champ de la pratique pour toutes les étapes de la carrière professionnelle. Cela doit inclure des référentiels de perfectionnement du leadership pour les personnels pharmaceutiques.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utilisation de référentiels de perfectionnement basés sur des données probantes pour soutenir la transposition des sciences pharmaceutiques dans le champ de la pratique, dans tous les environnements et en fonction des besoins locaux/nationaux.</li> <li>Soutenir le développement professionnel en utilisant des outils, tels que des référentiels de compétences, qui décrivent les compétences et les comportements pour tous les environnements.</li> <li>Des preuves d'une politique claire liant le perfectionnement des aptitudes au leadership (dès les premières années) à l'obtention de compétences pour l'avancement des activités de pratique.</li> </ul>



Groupe	ODPP	Description générale de l'objectif. Les pays/territoires et organisations membres doivent avoir :	Description, facteurs et indicateurs potentiels
<p><b>Le développement professionnel</b> Axé sur les personnels pharmaceutiques</p>	 <p><b>6. Développement du leadership</b></p>	<p>Des stratégies et des programmes qui développent les compétences en matière de leadership professionnel (incluant le leadership clinique et exécutif) en place pour toutes les étapes de la carrière, également au sein des sciences pharmaceutiques, de l'enseignement et de la formation initiale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer des programmes/stratégies pour développer des compétences de leadership (incluant des outils et des systèmes de tutorat), et soutenir les pharmaciens et les scientifiques du médicament dans leur carrière.</li> <li>• Promouvoir le développement de l'aptitude au leadership au sein des équipes de soins de santé, en lien avec le travail collaboratif (par exemple, en promouvant les approches de fourniture des services de santé en équipe).</li> <li>• Idéalement, cela doit être lié à des activités de développement de compétences et à des activités de perfectionnement initial et en début de carrière.</li> </ul>
	 <p><b>7. Fourniture des services et enseignement et formation des personnels pharmaceutiques</b></p>	<p>Un socle de services de santé qui sont intégrés, axés sur le patient pour développer des personnels, pertinents au regard des déterminants sociaux de la santé et des approches du développement des personnels qui sont basées sur les besoins.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer systématiquement des activités d'enseignement et de formation basées sur les systèmes de santé locaux, leur capacité et leur financement.</li> <li>• Des preuves des politiques et des stratégies de perfectionnement systématiques pour le renforcement et la transformation de l'enseignement des personnels pharmaceutiques et la formation systématique des formateurs/enseignants.</li> <li>• Les établissements de formation doivent veiller à ce que, en proposant des approches basées sur des données probantes, les conférenciers, les enseignants et les formateurs soient eux-mêmes formés de manière appropriée en termes d'aptitudes et de compétences.</li> <li>• Permettre aux personnels pharmaceutiques et aux principales parties prenantes de promouvoir l'équité en matière de santé par des actions liées aux déterminants sociaux de la santé.</li> </ul>

Groupe	ODPP	Description générale de l'objectif. Les pays/territoires et organisations membres doivent avoir :	Description, facteurs et indicateurs potentiels
<p><b>Le développement professionnel</b> Axé sur les personnels pharmaceutiques</p>	 <p><b>8. Travailler avec les autres membres de l'équipe de soins</b></p>	<p>Des éléments clairement identifiables du travail collaboratif, de la formation et de l'enseignement interprofessionnel qui doivent être présents dans tous les programmes et politiques de perfectionnement des personnels pharmaceutiques.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Des preuves de l'élaboration des politiques pour démontrer la manière dont les professionnels de santé peuvent se perfectionner et s'engager dans des partenariats pour obtenir de meilleurs résultats sur la santé.</li> <li>• Développer des stratégies et programmes d'enseignement et de formation pour assurer la collaboration au sein des personnels pharmaceutiques et la formation des autres professionnels de santé aux médicaments.</li> <li>• Idéalement, en lien avec des activités formelles de développement professionnel.</li> </ul>
<p><b>Systèmes</b> Axés sur l'élaboration de politiques, sur les stratégies et la planification gouvernementales et les systèmes de suivi</p>	 <p><b>9. Stratégies de développement professionnel continu</b></p>	<p>Des activités de développement professionnel qui toutes sont clairement liées aux initiatives axées sur les besoins en matière de politiques de santé et aux parcours de développement de carrière pharmaceutique.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Des preuves d'une stratégie de développement professionnel continu efficace au regard des besoins nationaux et locaux.</li> <li>• Élaboration de programmes d'aide au développement professionnel dans tous les environnements de pratique et à toutes les étapes de la carrière d'un pharmacien.</li> <li>• Idéalement, en lien avec toutes les activités de développement professionnel de l'ensemble des personnels.</li> <li>• L'éducation aux stratégies de développement professionnel continu et aux comportements d'autogestion doit être initiée au niveau de l'étudiant.</li> </ul>

Groupe	ODPP	Description générale de l'objectif. Les pays/territoires et organisations membres doivent avoir :	Description, facteurs et indicateurs potentiels
<p><b>Systèmes</b> Axés sur l'élaboration de politiques, sur les stratégies et la planification gouvernementales et les systèmes de suivi</p>	 <p><b>10. Parité et diversité des personnels pharmaceutiques</b></p>	<p>Stratégies claires qui luttent contre les inégalités entre les sexes et qui prennent en compte la diversité dans le cadre du développement des personnels pharmaceutiques, de l'enseignement et de la formation continue et des avancements professionnels.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Démonstration de stratégies visant à remédier aux inégalités entre les sexes et à prendre en compte la diversité au sein de tous les personnels pharmaceutique et dans toutes les opportunités d'avancement de carrière.</li> <li>• Assurer une participation pleine et effective et l'égalité des chances pour l'accès à des fonctions d'encadrement à tous les niveaux de prise de décision dans les environnements pharmaceutiques ; les obstacles évitables à la participation de toutes les catégories sociales sont identifiés et traités.</li> <li>• Engager et adopter des politiques de perfectionnement des personnels pharmaceutiques et une législation contraignante pour la promotion de la parité et de la prise en compte de la diversité ; des politiques et une culture en faveur de l'autonomisation de tous sans biais.</li> <li>• Cela doit s'appliquer aux activités de perfectionnement des capacités d'enseignement et d'encadrement.</li> </ul>
	 <p><b>11. Effets des personnels sur l'amélioration de la santé</b></p>	<p>Des preuves de l'effet des personnels pharmaceutiques sur les systèmes de santé et sur l'amélioration de la santé.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Engagement avec les systèmes pour mesurer les effets des personnels pharmaceutiques sur l'amélioration de la santé et les résultats en matière de soins de santé. Liens avec l'enseignement axé sur les besoins, la formation et la planification des personnels pharmaceutiques.</li> <li>• Collecter en continu des données pour suivre les performances des personnels pharmaceutiques.</li> <li>• Idéalement, en lien avec des stratégies visant à améliorer la connaissance approfondie sur les personnels pharmaceutiques.</li> </ul>

Groupe	ODPP	Description générale de l'objectif. Les pays/territoires et organisations membres doivent avoir :	Description, facteurs et indicateurs potentiels
<b>Systèmes</b> Axés sur l'élaboration de politiques, sur les stratégies et la planification gouvernementales et les systèmes de suivi	 <b>12. Suivi des personnels pharmaceutiques</b>	Une stratégie nationale et des actions connexes pour collecter et partager les données sur les personnels pharmaceutiques ; des activités de planification des personnels (profils de compétences, pratiques avancées et spécialisées, capacité). Il ne peut y avoir de stratégie de développement des personnels sans données précises sur les personnels.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La FIP doit viser à disposer d'une bibliothèque mondiale d'études de cas d'ici 2019.</li> <li>• Développer des systèmes de suivi pour identifier les tendances au sein des personnels pour permettre la prise de décision sur le déploiement et la production des personnels pharmaceutiques, en gardant à l'esprit que les effets de ces activités ne sont pas immédiats.</li> <li>• Idéalement, en lien avec le rôle de leader et de gestionnaire des organisations professionnelles.</li> </ul>
	 <b>13. Élaboration d'une politique sur les personnels pharmaceutiques</b>	Des stratégies claires et raisonnables pour mettre en œuvre un développement complet des personnels pharmaceutiques basé sur les besoins, depuis l'enseignement et la formation initiale jusqu'à la pratique avancée.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adopter et renforcer les bonnes politiques et la législation applicable pour des approches holistiques axées sur les besoins en matière de développement professionnel dans tous les pratiques et à toutes les étapes.</li> <li>• Élaborer des stratégies dans lesquelles les sciences pharmaceutiques et les services professionnels sont les moteurs.</li> </ul>

Les Objectifs fondés sur des données probantes ont été conçus pour être réalisables, mesurables, concrets, encourageant le perfectionnement et pertinents pour tous les pays et territoires. Pour préparer la mise en œuvre des objectifs (ODPP) au niveau national, une série d'ateliers a été organisée pour identifier et partager les meilleures pratiques de promotion de changements à apporter à la formation. Les ODPP ont fourni le contexte pour les 7 sujets des ateliers :

1. Formation initiale et en début de carrière
2. Assurance qualité et accréditation
3. Former au travail collaboratif
4. Pratique et Sciences
5. Former pour les objectifs futurs
6. Former pour les pratiques avancées
7. La pratique clinique

Les ateliers visaient à identifier les leviers et les défis pour atteindre les ODPP à l'échelle mondiale. Cela comprend des messages clés sur les défis à relever pour atteindre les Objectifs et sur les stratégies et tactiques qui peuvent être utilisées pour les surmonter. Les moyens réalistes pour promouvoir et diffuser les Objectifs et pour interagir avec les parties prenantes ont également été abordés. Le [tableau 2.3](#) présente un résumé des principales conclusions des ateliers pour chaque sujet et les ODPP associés.

**Tableau 2.3** Description des ateliers de la conférence mondiale et résumé des principales conclusions.

Domaine d'intervention de l'atelier et ODPP associé(s)	Description de l'atelier	Résumé des principales conclusions
<p><b>Atelier 1 :</b> Formation initiale et en début de carrière</p> <p><b>ODPP :</b> 1. Capacité d'enseignement</p>	<p>Cet atelier a exploré comment aligner la formation initiale ainsi que lors des 1000 premiers jours de pratique sur les besoins des pays. Il a abordé la formation et le tutorat appropriés pour les jeunes pharmaciens et les étudiants en pharmacie.</p>	<p>La définition de l'objectif 1 (ODPP 1) Capacité d'enseignement est large et couvre potentiellement un grand nombre de concepts tels que : la mise à disposition de la bonne combinaison d'expertises universitaires ; la quantité, la qualité, l'infrastructure ; un environnement d'apprentissage optimisé ; et la formation de pharmaciens à même de répondre aux besoins actuels du pays et de s'adapter aux besoins futurs. Plusieurs facteurs influençant la mise en œuvre du premier ODPP ont été identifiés, notamment : l'automatisation (par exemple, l'apprentissage en ligne et la simulation), la mise en œuvre des meilleures pratiques, et la création d'environnements d'enseignement et de formation collaboratifs. De plus, les objectifs de mise en œuvre peuvent être définis à travers : le développement des compétences favorisant l'employabilité des diplômés, le réexamen des méthodes d'évaluation, et l'adoption d'un système d'apprentissage fondé sur les résultats.</p>
<p><b>Atelier 2 :</b> Assurance qualité et accréditation</p> <p><b>ODPP :</b> 3. Assurance qualité</p>	<p>Cet atelier a fourni un cadre pour la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de la qualité des programmes actuels de formation</p>	<p>Les défis associés à la réalisation de l'objectif 3 (ODPP 3) peuvent résider dans : la diversité au sein et entre les pays, les ressources (par exemple, les ressources humaines et le financement), l'implication des parties prenantes, la résistance au changement, le contrôle gouvernemental et les contraintes réglementaires. Les stratégies suivantes peuvent être utilisées pour identifier des solutions et surmonter ces défis : la communication et la collaboration avec les parties prenantes, le développement de stratégies d'incitation à l'intention des parties prenantes et des organismes gouvernementaux, un soutien renforcé aux stratégies pilotées par les associations, la sollicitation de l'aide et du soutien de la FIP, et l'utilisation des outils déjà disponibles. Identifier les manques, analyser les besoins, définir les objectifs de mise en œuvre et tirer parti des capacités et des ressources existantes sont autant d'approches qui facilitent l'atteinte de l'objectif.</p>

Domaine d'intervention de l'atelier et ODPP associé(s)	Description de l'atelier	Résumé des principales conclusions
<p><b>Atelier 3 :</b> Former au travail collaboratif</p> <p><b>ODPP :</b> 6. Développement du leadership 8. Travailler avec les autres membres de l'équipe de soin</p>	<p>Cet atelier a traité de la formation interprofessionnelle et intraprofessionnelle, et des modèles de collaboration entre les établissements d'enseignement supérieur, les différents secteurs, les sciences et la pratique.</p>	<p>Le développement du leadership (tel qu'indiqué à l'ODPP 6) requiert que les étudiants disposent d'opportunités de perfectionnement au leadership et que le leadership soit inclus dans les normes d'accréditation. L'utilisation des aptitudes au leadership est une nécessité pour développer des relations avec les autres professionnels de santé, afin d'améliorer la collaboration. Pour atteindre l'objectif ODPP 8, les compétences collaboratives chez les étudiants en pharmacie doivent être cultivées dès le premier semestre ; des programmes de formation pratique plus collaboratifs doivent aussi être développés. La transparence et la confiance font partie intégrante d'une pratique collaborative réussie. Des facteurs de la pratique collaborative peuvent faciliter l'atteinte de l'objectif ODPP 8 tels que l'implication des associations professionnelles, les incitations liées à l'accréditation et les modèles de rémunération. L'élaboration de lignes directrices, les publications scientifiques et les centres d'excellence sont quelques exemples qui ont été cités pour diffuser les mises en œuvre de la pratique collaborative.</p>
<p><b>Atelier 4 :</b> Pratique et Sciences</p> <p><b>ODPP :</b> 7. Fourniture des services et enseignement et formation des personnels pharmaceutiques 13. Élaboration d'une politique sur les personnels pharmaceutiques</p>	<p>Cet atelier a traité de la façon dont la formation prépare à l'application des sciences dans la pratique et permet à la pratique d'informer les sciences.</p>	<p>Les participants ont discuté de la terminologie des ODPP, démontrant l'importance de parvenir à un consensus sur les définitions. Ils ont également discuté des moyens d'intégrer la science et la pratique par le biais de la formation. L'un de ces moyens consiste à redéfinir la formation initiale de telle sorte que les étudiants en pharmacie soient en contact avec la pratique dès le premier jour de leur formation. De même, d'autres moyens d'intégration de la science et de la pratique ont été mentionnés, comme les études de second et troisième cycles / post-grades (en complément de la formation de base) ou le réaménagement du programme afin d'y intégrer les nouvelles thérapies émergentes et les services avancés, tout comme l'introduction de modules innovants permettant aux étudiants de concevoir de nouveaux services pharmaceutiques tout en les encourageant à réfléchir au lien entre science et pratique.</p>



Domaine d'intervention de l'atelier et ODPP associé(s)	Description de l'atelier	Résumé des principales conclusions
<p><b>Atelier 5 :</b> Former pour les objectifs futurs</p> <p><b>ODPP :</b> 6. Développement du leadership 9. Stratégies de développement professionnel continu</p>	<p>Cet atelier a traité des rôles futurs des pharmaciens et des scientifiques du médicament, notamment le champs de pratique de leurs nouveaux rôles ainsi que les aspects techniques, cliniques, et scientifiques de ces nouveaux rôles.</p>	<p>Il est important de comprendre les facteurs qui motivent et encouragent les habitudes de DPC des pharmaciens afin de surmonter les défis rencontrés pour atteindre cet objectif. Il est également important que la FIP informe les organisations membres des stratégies mises en place pour les aider à dialoguer avec les parties prenantes telles que le gouvernement, afin rendre plus simple la réalisation des ODPP. Des documents à jour et d'orientation sont la première étape essentielle pour atteindre les objectifs.</p> <p>Les résultats concernant l'objectif ODPP 6 sur le développement du leadership font écho aux résultats des autres ateliers relatifs à ce même objectif. Un des facteurs clés est de rendre autonome les étudiants à travers des activités encourageant le développement du leadership. Une attention particulière aux programmes de tutorat et à la création de centres d'excellence peuvent avoir un impact positif sur les Objectifs 6 et 9. La diffusion de la mise en œuvre de l'ODPP 6 dépend du développement de processus spécifiques décrivant la façon dont les pharmaciens peuvent adopter et participer aux programmes de leadership.</p>
<p><b>Atelier 6 :</b> Former pour les pratiques avancées</p> <p><b>ODPP :</b> 2. Formation de base et perfectionnement en début de carrière 4. Développement avancé et spécialisé</p>	<p>Cet atelier a fourni un cadre pour la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de la qualité des programmes actuels de formation</p>	<p>Il existe des écarts importants entre les différents pays, en matière de reconnaissance terminologique, de législation et de champ de la pratique, d'environnements de pratique et de structures de soutien existantes (par exemple, les organisations professionnelles). Le partage des expériences (à la fois positives et négatives) et des meilleures pratiques est important pour atteindre les objectifs. Pour faire progresser le développement et la pratique de la pharmacie avancée et des spécialistes, des politiques venant du sommet vers la base ainsi que des changements structurels de la formation s'imposent. Il est important que FIPeD étende ses activités au-delà des congrès et des rapports, en diffusant des guides pratiques de mise en œuvre des politiques. De même, l'élaboration d'un référentiel mondial des spécialisations et des pratiques (venant compléter le référentiel des compétences de la FIP) peut aider les pays à faire progresser la pratique sur leur territoire.</p>

Domaine d'intervention de l'atelier et ODPD associé(s)	Description de l'atelier	Résumé des principales conclusions
<p><b>Atelier 7 :</b> La pratique clinique</p> <p><b>ODPD :</b> 5. Développement des compétences 11. Effets des personnels sur l'amélioration de la santé</p>	<p>Cet atelier a porté sur la façon de transformer la formation des pharmaciens pour mieux les préparer aux rôles cliniques.</p>	<p>Il existe un consensus sur le fait que la pratique clinique correspond aux soins axés sur le patient quel que soit le lieu d'exercice et qu'étendre le rôle des pharmaciens dans la pratique clinique est à la fois souhaitable et réalisable. Il y a de nombreux facteurs permettant d'adopter des rôles cliniques : redéfinir le champ de pratique et les activités pour libérer du temps pour une pratique clinique ; encourager de nouvelles façons de travailler qui associent les pharmaciens aux autres membres de l'équipe soignante ; développer des systèmes de rémunération basée sur les résultats des services cliniques ; et s'assurer des compétences pour offrir des soins de qualité aux patients. Il existe par ailleurs des différences régionales quant aux progrès réalisés en matière de services cliniques ; les pays qui développent de nouveaux services peuvent bénéficier de l'expérience des pays qui ont déjà mis en œuvre de telles pratiques cliniques.</p>

Les séances interactives étaient conçues pour identifier les meilleures pratiques pour promouvoir le changement ; leurs résultats sont essentiels aux succès futurs. Les délégués et les participants aux ateliers représentaient de nombreux pays, organisations et champs d'expertise. Les commentaires des participants et les conclusions des ateliers seront utilisés pour alimenter directement le programme mondial de transformation.

Des thèmes communs ont été identifiés, ils recouvrent la réalisation des objectifs, l'évaluation et les indicateurs, les incitations financières et le rôle de la FIP. L'atteinte des objectifs (ODPD) dépend de plusieurs facteurs, y compris la prise en compte des capacités et des besoins au niveau local lors de l'adoption de ces Objectifs. Le dialogue avec les parties prenantes et entre les associations professionnelles ainsi que l'implication de ces dernières sont d'autres facteurs importants pour atteindre les objectifs relatifs aux personnels pharmaceutiques.

### 2.2.3 Les Principes de Nanjing sur la formation en pharmacie et en sciences pharmaceutiques (Les Principes de Nanjing - *Nanjing Statements*)

Les Principes de Nanjing sur la formation en pharmacie et en sciences pharmaceutiques décrivent l'avenir de la formation pharmaceutique envisagé pour améliorer les normes professionnelles à l'échelle internationale. Les Principes de Nanjing sont destinés aux organismes de formation, dont les facultés de pharmacie et les organismes de développement professionnel continu et de formation continue. Ces principes doivent être utilisés à des fins d'auto-évaluation et de suivi (au niveau des pays ou au niveau des organismes de formation), d'identification des insuffisances et de planification stratégique, et d'amélioration des processus d'enseignement.

Les Principes de Nanjing sont le fruit de consultations poussées et de validations en amont, pendant et après la Conférence mondiale.

#### *Le processus d'élaboration des Principes de Nanjing*

Les Principes de Nanjing ont été élaborés par la FIP pour guider la réforme de la formation. Le Comité préparatoire de la Conférence mondiale a mis en place un groupe de travail chargé de l'élaboration du projet original des Principes de Nanjing. Ce projet initial de principes a fait l'objet d'un examen approfondi par l'ensemble du Comité Préparatoire, du Bureau de la FIP, de FIPeD, des comités de la FIP et de groupes d'experts afin de veiller à ce qu'ils soient exhaustifs et qu'ils constituent une représentation équilibrée de la science et de la pratique. Le premier avant-projet comportait au total 80 principes rassemblés en huit groupes.

#### *Phase de validation I*

Les 80 principes ont fait l'objet d'une consultation publique avant la Conférence de Nanjing. Au total, 3216 commentaires, suggestions et remarques complémentaires émanant de 22 pays et territoires ont été reçus. Les commentaires proposés comprenaient des éclaircissements, des suggestions de fusion de principes et des modifications du libellé. Ces commentaires ont été soigneusement étudiés par le groupe de travail, ce qui a abouti à un ensemble de 70 principes.

#### *Phase de validation II*

Les 70 principes ont ensuite été soumis à une deuxième phase de validation lors de la Conférence mondiale de Nanjing. 36 délégations issues de 37 pays ont voté à la Conférence sur chacun des principes pour évaluer le niveau de consensus mondial et guider une validation basée sur un consensus de la part des différentes parties prenantes du monde entier. Sur les 70 principes soumis au vote, 64 ont enregistré une adhésion à plus de 80 % lors de la conférence mondiale. Six principes ont enregistré moins de 80 % d'adhésion, mais tous ont été soutenus par plus de 50 % des suffrages exprimés.

#### *Phase de validation III*

Le groupe de travail a effectué une enquête en ligne auprès des délégués des pays sur les six principes n'ayant pas atteint 80% d'approbation, afin de mieux comprendre le raisonnement et le contexte qui ont mené à ce résultat lors de la conférence mondiale. À partir de cette consultation en ligne qui a suivi la conférence et en se basant sur l'accord collectif des délégués des pays, le groupe de travail a conservé un principe, a regroupé des éléments figurant dans quatre principes pour aboutir à deux nouveaux et en a supprimé un.

La version finale comporte donc 67 principes adoptés par consensus, représentant les attentes et caractéristiques pour qu'un système de formation pharmaceutique soit efficace et réponde aux besoins locaux. Ces principes sont répartis en huit groupes :

1. Une vision mondiale partagée ;
2. Une combinaison de compétences professionnelles ;
3. La sélection des étudiants ;
4. L'enseignement de base et le leadership ;
5. La formation pratique ;
6. Les ressources et les personnels enseignants ;
7. L'assurance qualité ; et
8. Le développement professionnel continu.

## Principes de Nanjing sur la formation en pharmacie et en sciences pharmaceutiques

Groupe 1	Une vision mondiale partagée
Description du groupe :	Une vision mondiale partagée favorise le développement des personnels dans le contexte de l'enseignement et de la formation pharmaceutiques. Cette vision mondiale doit aider les organisations professionnelles, les enseignants et les autorités de réglementation à élaborer une vision nationale ou régionale basée sur les priorités et les ressources du pays ou de la région, afin de développer de nouveaux médicaments et d'améliorer leur usage pour une meilleure santé.
1.1	La planification des personnels, aux niveaux national et local, doit inclure les rôles de tous les personnels concernés (par exemple, les préparateurs en pharmacie, les pharmaciens généralistes, les spécialistes, les praticiens avancés et les scientifiques du médicament) en nombre suffisant pour répondre aux besoins de santé locaux dans le cadre du système de santé.
1.2	L'enseignement et la formation des pharmaciens doivent s'appuyer sur un socle suffisant à la fois en sciences physiques et biologiques pour préparer les étudiants à la pratique actuelle et future.
1.3	Les établissements de formation <sup>d</sup> doivent dispenser un enseignement qui permettent aux étudiants de disposer à l'issue de leur formation, de compétences dans le domaine des valeurs professionnelles, de l'éthique et du professionnalisme afin d'améliorer l'usage responsable des médicaments, leur découverte, leur développement, leur fabrication et leur distribution.
1.4	Les établissements de formation doivent veiller à ce que les besoins et les évolutions futurs en matière de fourniture des soins de santé, d'avancement au sein de la profession, de l'industrie pharmaceutique et de la formation soient pris en compte pour élaborer et mettre à jour le programme de formation.
1.5	Les établissements de formation doivent diffuser le message selon lequel les pharmaciens défendent les intérêts des patients et qu'ils sont des fournisseurs de soins qui offrent/facilitent un accès efficace à des médicaments de qualité avec pour but d'aider les patients à en faire un meilleur usage.
1.6	Les personnels enseignants doivent étoffer les preuves de l'effet des pharmaciens sur l'amélioration de l'usage responsable des médicaments, l'efficacité, la sécurité et l'utilisation optimale de ressources limitées ; les personnels enseignants doivent transmettre aux élèves les compétences nécessaires pour y parvenir.
1.7	On doit encourager la participation de tous les pharmaciens et les personnels enseignants dans les activités de recherche visant à produire de nouvelles connaissances dans leur domaine d'expertise.
1.8	Les pharmaciens doivent être les fers de lance de la promotion du bien-être et de la santé, de la médecine préventive et de la gestion holistique des patients ; pour ce faire, ils doivent considérer les perspectives économique, sociale, culturelle et éthique.

<sup>d</sup> - Dans ce document, les établissements de formation incluent les « facultés de pharmacie et/ou de sciences pharmaceutiques »

Groupe 2	Une combinaison de compétences professionnelles
Description du groupe :	Il est nécessaire que les pharmaciens, quel que soit leur pratique, et les scientifiques du médicament disposent des compétences, des talents, des connaissances et des attitudes requises pour répondre aux besoins du public et interagir avec les autres professionnels de la santé.
2.1	Un équilibre approprié entre la science et la pratique doit être établi et enseigné : les sciences biomédicales, dont la physiopathologie, la pharmacologie et la pharmacothérapie doivent être présentes tout au long du cursus et doivent être enseignées dans le contexte des patients et des médicaments.
2.2	Les aspects de chimie pharmaceutique, de technologie pharmaceutique et d'analyse pharmaceutique doivent être inclus dans le programme de formation pour présenter les processus liés au développement, à la production et à la mise sur le marché des médicaments. Les étudiants doivent apprendre à la fois les sciences pharmaceutiques de base et l'usage de médicaments dans le cadre des soins aux patients.
2.3	Les sciences de la réglementation pharmaceutique doivent être incluses dans le programme de formation afin de fournir aux étudiants les connaissances et les compétences pertinentes pour garantir la qualité et la sécurité à la fois des médicaments et des pratiques professionnelles appropriées.
2.4	Outre les sciences de base, les sciences cliniques, sociales et administratives sont fondamentales lorsqu'elles viennent en support de l'enseignement relatif aux patients et à leur usage des médicaments.
2.5	La formation et l'enseignement en matière d'éthique doivent être explicitement décrits comme une compétence de base et comme faisant partie intégrante du professionnalisme du pharmacien tant pour une pratique scientifique que clinique.
2.6	Les étudiants doivent développer les connaissances et les compétences nécessaires pour évaluer de manière critique les preuves scientifiques, dont celles applicables aux soins aux patients et à la santé publique.
2.7	L'enseignement supérieur et la formation des personnels pharmaceutiques doivent inclure des opportunités d'apprentissage interdisciplinaire.
2.8	La communication professionnelle, la documentation, l'apprentissage tout au long de la vie et la réflexion critique doivent faire partie des compétences de base des pharmaciens et des scientifiques du médicament.
2.9	Les étudiants doivent avoir la capacité et l'opportunité d'apprendre à appliquer les connaissances scientifiques acquises en cours dans quel que domaine professionnel que ce soit.
2.10	Les cours de sciences pharmaceutiques auront une formation pratique en laboratoire afin d'améliorer les compétences scientifiques des étudiants.
2.11	Les pharmaciens doivent apprendre à collaborer avec les autres professionnels de la santé ainsi qu'avec les scientifiques des domaines médical, scientifique et social.

Groupe 3	La sélection des étudiants
Description du groupe :	Pour recruter des étudiants dont le profil correspond aux exigences de l'établissement et est conforme au profil des pharmaciens souhaités pour le pays.
3.1	Les pratiques d'admission doivent tenir compte de la valeur d'un groupe d'étudiants varié reflétant les caractéristiques démographiques de la région.
3.2	Les étudiants entrant dans les établissements de formation doivent avoir une solide expérience scientifique, de bons résultats scolaires et démontrer de bonnes compétences sociales et émotionnelles.

Groupe 4	L'enseignement de base et le leadership
Description du groupe :	L'enseignement de base inclut le processus d'enseignement et le perfectionnement des aptitudes au leadership pour les étudiants et les jeunes diplômés en pharmacie et en sciences pharmaceutiques, avec comme priorité de développer la prochaine génération de leaders cliniques, scientifiques, universitaires et professionnels.
4.1	Il existe un noyau scientifique commun aux pharmaciens et aux scientifiques du médicament, mais le contexte de la formation et de l'enseignement est différent.
4.2	Les étudiants doivent comprendre les déterminants sociaux de la santé.
4.3	Les compétences cliniques doivent être évaluées à des étapes pertinentes ; l'évaluation de l'apprentissage des étudiants doit déterminer dans quelle mesure les étudiants peuvent effectivement appliquer les connaissances enseignées dans leur pratique.
4.4	L'évaluation de l'apprentissage des étudiants doit inclure l'évaluation de leur capacité à apprendre de façon indépendante et autonome, condition nécessaire au développement professionnel continu après l'obtention de leur diplôme.
4.5	Les scientifiques du médicament et les pharmaciens doivent acquérir des compétences en matière de communication interpersonnelle et de travail en équipe.
4.6	Les établissements de formation doivent préparer les étudiants à devenir de futurs tuteurs, superviseurs, précepteurs et leaders. Cela implique de promouvoir une culture du soutien par les pairs et un partage des connaissances entre les étudiants et d'encourager les étudiants à soutenir leurs camarades plus jeunes.

Cluster 5:	La formation pratique
Description du groupe :	Les programmes de formation pratique permettent aux étudiants d'améliorer progressivement leur pratique de la pharmacie ainsi que leurs compétences scientifiques dans une grande diversité d'environnements de travail en situation réelle.
5.1	La formation pratique doit favoriser le développement de la pensée critique et des processus de résolution de problèmes appliqués à la découverte et à l'usage des médicaments.
5.2	Les étudiants doivent avoir la possibilité de réfléchir sur leur expérience d'apprentissage clinique à travers la présentation de cas de patients, et l'élaboration puis la discussion de notes/protocoles de soins pharmaceutiques.
5.3	Les étudiants en pharmacie doivent participer à des soins directs aux patients dans les environnements de pratique tels que les hôpitaux et les pharmacies d'officine, ainsi qu'expérimenter d'autres types de pratiques en fonction des besoins locaux en matière de pharmaciens.
5.4	Les étudiants doivent acquérir une expérience clinique et de laboratoire avec un encadrement tout au long de leur cursus, notamment par des démonstrations et des simulations.
5.5	Les étudiants doivent avoir la possibilité d'apprendre à appliquer les connaissances cliniques et pharmaceutiques qui leur sont enseignées en cours dans des environnements de pratique réels en travaillant sous la supervision d'un membre du corps professoral ou d'un maître de stage bénévole avec des patients et d'autres professionnels de la santé ainsi qu'avec d'autres scientifiques.
5.6	Les étudiants doivent avoir la possibilité d'effectuer des stages avec un encadrement et un accompagnement appropriés, sur la base d'objectifs pédagogiques déterminés conjointement.
5.7	Les étudiants doivent avoir la possibilité d'apprendre dans un large éventail d'environnements de pratique, notamment à travers la fourniture de soins à un groupe divers de patients ayant des cultures et des états de santé différents.
5.8	Les environnements non traditionnels (tels que les autorités de réglementation, l'industrie, les organisations non gouvernementales) sont des environnements appropriés pour des stages de formation pratique.
5.9	La culture de l'évaluation des risques, de la gestion des risques et de la sécurité des patients doit être clairement définie comme un objectif pour tout pharmacien quel que soit son lieu de pratique.
5.10	Les étudiants doivent démontrer leur capacité et une attitude adaptée quant au respect des politiques de confidentialité.
5.11	Les maîtres de stage doivent pouvoir contribuer à la prise de décision, à l'évaluation et aux activités stratégiques relatives au programme de formation.



Groupe 6	Les ressources et les personnels enseignants
Description du groupe :	Les ressources et les personnel enseignants se réfèrent à l'équipement, aux finances, aux ressources technologiques et humaines nécessaires pour préparer correctement les pharmaciens et les scientifiques du médicament.
6.1	Les établissements de formation doivent affecter des ressources pour présenter les possibilités et les disciplines offertes aux pharmaciens et aux scientifiques du médicament.
6.2	Les ressources financières (financement public, frais d'inscription des étudiants et autres sources) doivent permettre d'atteindre les objectifs d'enseignement et de formation pharmaceutiques.
6.3	Les installations et l'équipement dédiés à la pratique et aux travaux en laboratoire doivent être à jour, en bon état et en quantité suffisante pour que les étudiants puissent tirer pleinement profit de leur expérience pratique.
6.4	Les étudiants doivent avoir accès aux ressources éducatives requises ainsi qu'aux technologies de soutien au sein des établissements de formation.
6.5	Les personnels enseignants et les étudiants doivent bénéficier d'un environnement sûr.
6.6	Les personnels enseignants doivent disposer d'une expérience universitaire ou professionnelle relative à leur principal domaine d'enseignement et de recherche.
6.7	Les personnels enseignants doivent faire preuve d'une volonté réelle de partage de leurs connaissances et de promotion de la collaboration avec les pairs de leur domaine (et d'autres domaines) au niveau national et international.
6.8	Les performances pédagogiques des personnels enseignants doivent être pris en compte dans leur avancement de carrière.
6.9	Les personnels enseignants doivent démontrer une mise à jour permanente de leurs documents pédagogiques afin d'assurer leur pertinence au regard des aspects contemporains et de soutenir les développements futurs.
6.10	Les personnels enseignants doivent mettre en œuvre des techniques d'apprentissage actif lors de leur enseignement.
6.11	L'ensemble des personnels enseignants doivent s'engager dans un processus de développement professionnel continu pertinent dans le cadre de leur travail et de leurs responsabilités.
6.12	Les personnels enseignants des établissements de formation doivent collaborer avec les maîtres de stage et les lieux de formation pratique afin de garantir une formation de qualité.

Groupe 6	Les ressources et les personnels enseignants
6.13	L'ensemble des personnels enseignants doivent avoir la possibilité de contribuer à la prise de décision concernant le contenu du programme de formation.
6.14	L'établissement de formation doit encourager et inciter les personnels enseignants, les maîtres de stage, les étudiants et les administrateurs à s'impliquer dans des activités professionnelles avec d'autres secteurs de la santé.
6.15	L'établissement de santé doit encourager et inciter la participation des personnels enseignants, des maîtres de stage, des étudiants et des administrateurs à des activités nationales et internationales en lien avec la pharmacie et des expériences connexes.

Groupe 7	L'assurance qualité
Description du groupe :	L'assurance qualité se rapporte aux principaux aspects et mécanismes permettant d'identifier les possibilités d'amélioration de la formation en pharmacie et en sciences pharmaceutiques afin de garantir des résultats durables et l'adéquation des compétences des personnels futurs.
7.1	Un programme d'amélioration de la qualité doit être mis en place au niveau l'établissement de formation, et on doit en apporter la preuve régulièrement par des exemples d'amélioration spécifique.
7.2	Des indicateurs doivent être mis en place pour mesurer, suivre, gérer et améliorer la qualité de la formation et de l'enseignement offerts.
7.3	Les indicateurs de qualité doivent inclure les retours d'expérience des étudiants et des nouveaux diplômés, des professeurs, des maîtres de stage et des principales parties prenantes, tels que les employeurs et les organisations professionnelles.
7.4	Des politiques et des procédures viennent appuyer la révision régulière du programme de formation et permettent que des améliorations soient apportées au programme en temps opportun afin de répondre à l'évolution de la profession, des technologies et de la société.
7.5	Les programmes de formation des pharmaciens et des scientifiques du médicament doivent être proposés au niveau universitaire et toutes les composantes de formation pratique (stages) dans les environnements cliniques, industriels et institutionnels doivent être effectuées avec une supervision de l'établissement de formation.
7.6	Les compétences doivent être évaluées tout au long du cursus, et pas seulement à la fin de ce dernier, ainsi qu'avant le début de la période de stage.
7.7	Un système formel d'assurance qualité, géré par le gouvernement ou un organisme indépendant agréé par le gouvernement, doit être mis en place et requis pour tous les établissements de formation.

Groupe 7	L'assurance qualité
7.8	Le système d'accréditation doit utiliser des normes publiées qui ont été élaborées et adoptées avec une large participation des parties prenantes.
7.9	Le système d'accréditation doit avoir recours à des politiques et procédures garantissant : une évaluation par des pairs qualifiés et expérimentés, l'absence de conflit d'intérêts, la confidentialité, et une application juste et constante des normes.
7.10	L'amélioration de la qualité doit toujours inclure un processus de gestion des questions, problèmes et réclamations des étudiants ; ce processus doit être clair et transparent en permettant aux étudiants d'être informés des avancées et de la réponse apportée à toute question soulevée.

Groupe 8	Le développement professionnel continu
Description du groupe :	Le développement professionnel continu (DPC) se réfère au fait de se perfectionner en s'appuyant sur l'enseignement en pharmacie et en sciences pharmaceutiques reçu.
8.1	Le DPC doit s'appliquer aux personnels ayant une pratique professionnelle réglementée, mais aussi à ceux travaillant dans des environnements professionnels non réglementés, comme à l'université et dans les sciences pharmaceutiques.
8.2	Tous les personnels pharmaceutiques doivent accepter la responsabilité de gérer leur propre DPC.
8.3	La promotion du DPC doit débiter auprès des étudiants dès le début de leurs études.
8.4	Les établissements de formation doivent soutenir le DPC des professionnels diplômés afin de les préparer à des pratiques avancées.

## Références

1. Birenbaum A. Reprofessionalization in pharmacy. *Social Science and Medicine*, 1982;16(8):871-878. Disponible à l'adresse : <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/7101003>
2. Fédération internationale pharmaceutique (FIP) et Organisation mondiale de la santé (OMS). Élargir la pratique pharmaceutique : recentrer les soins sur les patients. Genève : OMS, 2006. Disponible à l'adresse : <http://apps.who.int/medicinedocs/en/d/Js14094e/>
3. Hepler CD, Strand LM. Opportunities and responsibilities in pharmaceutical care. *American Journal of Hospital Pharmacy*, 1990;47(3):533-543. Disponible à l'adresse : <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/2316538>
4. Giberson S, Yoder S, Lee MP. Improving Patient and Health System Outcomes through Advanced Pharmacy Practice: A Report to the U.S. Surgeon General. Office of the Chief Pharmacists. Service de santé publique des États-Unis, 2011. Disponible à l'adresse : [http://www.accp.com/docs/positions/misc/improving\\_patient\\_and\\_health\\_system\\_outcomes.pdf](http://www.accp.com/docs/positions/misc/improving_patient_and_health_system_outcomes.pdf)
5. Mcmillan S, Sav A, Kelly F, et al. Is the pharmacy profession innovative enough?: meeting the needs of Australian residents with chronic conditions and their carers using the nominal group technique. *BMC Health Services Research*, 2014;14(1):476. Disponible à l'adresse : <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25281284>
6. Fédération internationale pharmaceutique (FIP) et University College London (UCL). From Making Medicines to Optimising Outcomes: The evolution of a profession 1912-2012. La Haye : Fédération internationale pharmaceutique (FIP), 2012. Disponible à l'adresse : [https://www.fip.org/centennial/media\\_publications](https://www.fip.org/centennial/media_publications)
7. Fédération internationale pharmaceutique (FIP). Advanced Practice and Specialisation in Pharmacy: Global Report. La Haye : FIP, 2015. Disponible à l'adresse : <http://www.fip.org/educationreports>
8. Fédération internationale pharmaceutique (FIP). FIP Reference Paper on Collaborative Practice (2009, Istanbul). La Haye : FIP, 2009. Disponible à l'adresse : <http://www.fip.org/educationreports>
9. Fédération internationale pharmaceutique (FIP). Interprofessional Education in a Pharmacy Context: Global Report. La Haye : FIP, 2015. Disponible à l'adresse : <http://www.fip.org/educationreports>
10. Nissen L. Pharmacist prescribing: what are the next steps? *American Journal of Health-System Pharmacy*, 2011;68(24):2357-2361. Disponible à l'adresse : <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22135062>
11. Rowland M, Noe CR, Smith DA, et al. Impact of the Pharmaceutical Sciences on Healthcare: A Reflection over the Past 50 Years. *Journal of Pharmaceutical Sciences*, 2012;101(11):4075-4099. Disponible à l'adresse : <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22911654>
12. Fédération internationale pharmaceutique (FIP). Stimulating Interest in Pharmaceutical Sciences: A guide for FIP's predominantly scientific member organisation. La Haye : FIP, 2015. Disponible à l'adresse : <http://fip.org/ChangeTheWorld>
13. Mirnezami R, Nicholson J, Darzi A. Preparing for precision medicine. *The New England Journal of Medicine*, 2012;366:489-491. Disponible à l'adresse : <http://www.nejm.org/doi/full/10.1056/NEJMp1114866#t=article>
14. Hamburg MA, Collins FS. The Path to Personalized Medicine. *The New England Journal of Medicine*, 2010;363:301-304. Disponible à l'adresse : <http://www.nejm.org/doi/full/10.1056/NEJMp1006304#t=article>
15. Airley R, Evans A. How the science of personalized medicines will change the clinical management of patients in the pharmacy. *Future Medicinal Chemistry*, 2012;4(16):2023-2027. Disponible à l'adresse : <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23157235#>
16. Baumol WJ. Macroeconomics of unbalanced growth: the anatomy of urban crisis. *American Economic Review*, 1967;57(3):415-426. Disponible à l'adresse : [http://www.jstor.org/stable/1812111?seq=1#page\\_scan\\_tab\\_contents](http://www.jstor.org/stable/1812111?seq=1#page_scan_tab_contents)
17. Hartwig J. What drives healthcare expenditure?--Baumol's model of 'unbalanced growth' revisited. *Journal of Health Economics*, 2008;27(3):603-623. Disponible à l'adresse : <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/18164773>
18. Hartwig J. Can Baumol's model of unbalanced growth contribute to explaining the secular rise in healthcare expenditure? An alternative test. *Applied Economics*, 2011;43(2):173-184. Disponible à l'adresse : <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00036840802400470>
19. Arcand JL, Araujo EC, Menkulasic G, et al. Health Sector Employment, Healthcare Expenditure and Economic Growth: What are the Associations? Banque mondiale : Washington DC, sous presse.
20. Fédération internationale pharmaceutique (FIP). Global Pharmacy Workforce and Migration Report. La Haye : FIP, 2006. Disponible à l'adresse : <http://www.fip.org/educationreports>
21. Fédération internationale pharmaceutique (FIP). Global Pharmacy Workforce Report. La Haye : FIP, 2009. Disponible à l'adresse : <http://www.fip.org/educationreports>
22. Fédération internationale pharmaceutique (FIP). Global Pharmacy Workforce Report. La Haye : FIP, 2012. Disponible à l'adresse : <http://www.fip.org/educationreports>
23. Fédération internationale pharmaceutique (FIP). Global Pharmacy Workforce Intelligence Trends Report. La Haye : FIP, 2015. Disponible à l'adresse : <http://www.fip.org/educationreports>

## 3<sup>ème</sup> PARTIE

### TRADUIRE LES CONCLUSIONS DE NANJING EN ACTIONS

#### 3.1 Soutenir les activités de FIPeD

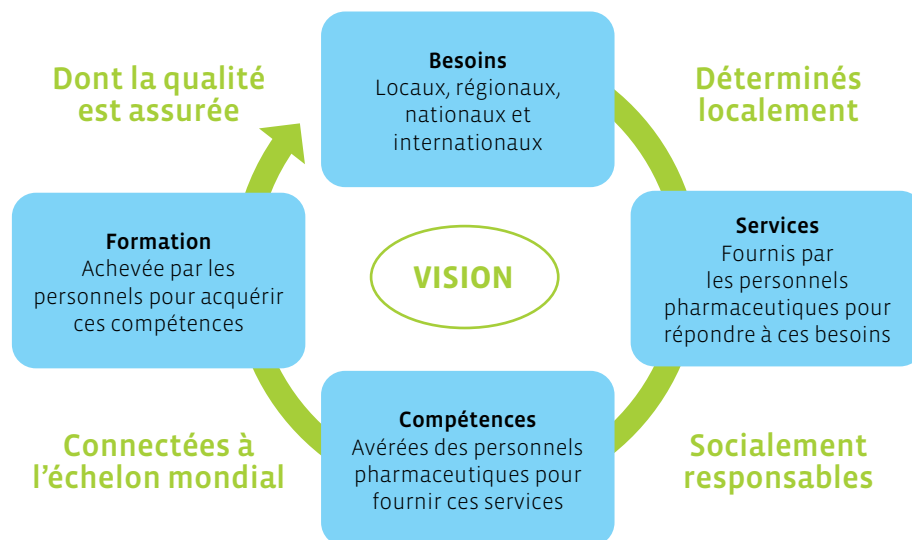
La FIP travaille et coordonne à l'échelon international, des efforts visant à souligner et promouvoir le rôle de la profession pharmaceutique, ainsi qu'à faire progresser la pratique et les sciences pharmaceutiques et à développer la formation.<sup>1</sup> Par exemple, les lignes directrices conjointes de la FIP et de l'OMS sur les bonnes pratiques pharmaceutiques décrivent les normes nationales acceptées pour la qualité des services pharmaceutiques ;<sup>2</sup> la Déclaration du Centenaire de la FIP reflète l'engagement en faveur des résultats de santé par un usage optimal des médicaments : « *Les pharmaciens et les scientifiques du médicament ont accepté d'assumer leurs obligations et leurs responsabilités dans l'amélioration de la santé mondiale et des résultats de santé des patients en comblant les insuffisances en matière de développement, de mise à disposition et d'usage responsable des médicaments* ».

Cette déclaration implique une obligation d'assurer que les personnels pharmaceutiques sont éduqués et formés de manière adéquate afin qu'ils puissent s'acquitter de leurs obligations envers le public et assumer leur responsabilité d'améliorer la santé. Au cours de la dernière décennie, les efforts de la FIP pour améliorer le développement et la formation des personnels se sont concrétisés par de nombreuses activités accompagnées de données probantes quant à leur utilisation dans les pays et les établissements de formation, ces activités étant alignées avec les politiques et les stratégies mondiales en matière de santé et personnels de santé élaborées par l'OMS et l'ONU.<sup>3</sup>

FIPeD développe, promeut et diffuse des orientations basées sur des données probantes, des normes définies par consensus, ainsi que des outils et des ressources pour développer la formation et assurer sa qualité, ainsi que pour faciliter des politiques éducatives qui soutiennent l'avancement de la profession.

FIPeD a élaboré des outils permettant une action mondiale pour améliorer la formation pharmaceutique ; ces outils sont adaptables et adaptés au niveau local pour veiller à ce que les besoins nationaux et régionaux spécifiques soient satisfaits (outils énumérés en [Annexe 2](#)). La FIP œuvre à ce qu'une approche de la formation basée sur les besoins soit systématiquement utilisée, en mettant l'accent sur le lien nécessaire entre la formation pharmaceutique, les besoins de santé des populations et les priorités nationales. Le modèle de « formation basée sur les besoins » de la FIP suggère que la formation pharmaceutique doit être localement déterminée, socialement responsable, connectée à l'échelon mondial et dont la qualité est garantie pour répondre aux besoins de santé spécifiques des communautés ([Figure 3.1](#)).

Figure 3.1 : Modèle de formation de la FIP basée sur les besoins.



### 3.2 Dialoguer avec les participants

Les principaux résultats de la Conférence mondiale sont une feuille de route et une plateforme destinées à déterminer l'évolution future des personnels pharmaceutiques. La pertinence de ces résultats repose sur la capacité à transposer la Vision mondiale, les 13 Objectifs (ODPP) et les Principes de Nanjing dans une stratégie et des plans d'action nationaux. La réussite ultime de ces résultats dépend du niveau d'implication et de participation des leaders mondiaux de la pharmacie, des parties prenantes et des individus. La FIP s'engage à impliquer autant que faire se peut les parties prenantes non seulement à travers la consultation publique et les commentaires sollicités avant la conférence mondiale, mais aussi par des activités ciblées d'engagement et de validation par les participants de Nanjing.

L'une des caractéristiques du programme de la Conférence mondiale fut le haut niveau de dialogue entre la FIP et les participants internationaux et entre les participants eux-mêmes. Pour illustrer ce dialogue, on citera les tables rondes qui ont inclus des représentants des États membres, les ateliers portant sur les 13 Objectifs avec les participants du monde entier, les consultations directes avec les délégués des pays sur les Principes de Nanjing et les interviews par les médias associés d'un parterre de hauts fonctionnaires et de participants de haut niveau pendant les deux jours de la conférence.

Des interviews ont été menés pour recueillir des commentaires et partager des opinions du monde entier sur des sujets tels que la portée perçue de la conférence, ses implications, l'applicabilité de ses résultats et les principaux messages à en tirer. Des temps forts de certains interviews sont reproduits ci-dessous. Une sélection de réponses et de citations a été également incluse dans ce rapport pour garder une trace durable du sentiment général des participants de la conférence.

Les hauts fonctionnaires des organisations internationales ont été des contributeurs importants de la conférence à travers leurs présentations et leur participation aux tables rondes. Jim Campbell, directeur du Département des personnels de santé de l'OMS a confirmé l'alignement entre les ODPP et la stratégie mondiale de l'OMS. Il a exprimé des encouragements clairs en faveur des efforts de la FIP pour l'élaboration du programme de développement des personnels pharmaceutiques avec ces ODPP :

*« C'est un succès remarquable et je félicite la FIP pour ses efforts en faveur de l'élaboration des Objectifs de développement des personnels pharmaceutiques (ODPP). Leur alignement sans équivoque avec les politiques de ressources humaines de la santé de l'Organisation mondiale de la santé est le bienvenu et démontre un leadership solide en faveur de ces personnels de santé essentiels. »*

Pour Mme Helen Gordon, Directrice générale de la Société Pharmaceutique Royale de Grande Bretagne (*Royal Pharmaceutical Society - RPS*), les implications potentielles de cette conférence mondiale et de ses résultats sont « profondes ». En tant qu'organisation professionnelle nationale, la RPS a l'intention d'utiliser les ODPP pour guider sa stratégie de planification des personnels. Mme Gordon exhorte chacun à utiliser les ODPP pour prendre des mesures dans son pays et a souligné le précédent que la FIP a établi à travers cet événement :

*« C'est la première fois que nous voyons un positionnement mondial sur des objectifs et des principes pour le développement et la formation des personnels pharmaceutiques ».*

Le professeur Wen-Bing Yao, Vice-Président de l'Université Pharmaceutique Chinoise, a décrit l'héritage de la conférence mondiale comme une étape historique ayant permis à la communauté internationale d'atteindre une concordance sur la manière de former et d'« entretenir les personnels ». Il a décrit ainsi les implications de la conférence pour tous les pays et toutes les régions du monde :

*« Avec cette conférence, nous nous rapprochons de plus en plus d'un consensus international sur la voie pour faire progresser la formation en pharmacie ».*

Le professeur Xiao-Liang Wang et le Dr Lixia Ding, respectivement vice-président et secrétaire général de l'Association Pharmaceutique Chinoise, ont souligné conjointement comment les séances de la conférence ont permis de fournir efficacement le contexte et les arguments en faveur d'un changement en décrivant la nature des rôles et services de santé futurs. Le professeur Wang a exprimé son soutien tout particulier en faveur des normes établies par les trois documents de la FIP, en mettant l'accent sur l'impact des Principes de Nanjing :

*« Les Principes de Nanjing établissent de nouvelles normes mondiales en matière d'enseignement et de formation pharmaceutiques et, sans aucun doute, façonneront le développement de la profession en Chine ».*

Les commentaires des participants indiquent leur intention de mettre en œuvre les principaux résultats dans leurs propres environnements. Le représentant officiel du Sénégal, le Dr Chiekh Oumar Dia, également président du Conseil national de l'ordre des pharmaciens du Sénégal, a l'intention d'utiliser les résultats clés comme point de référence pour l'évaluation des capacités de développement des personnels pharmaceutiques offertes dans les secteurs de l'enseignement et de la pratique de son pays.

Mme Pamela Schweitzer, pharmacien en chef du Service de santé publique des États-Unis, a exprimé son intention de « semer les graines » en partageant les résultats de la conférence avec les organisations pharmaceutiques ainsi qu'avec les autres disciplines de santé afin qu'elles puissent les

---

intégrer dans leurs propres objectifs. Elle décrit la portée de cet événement marquant :

*« La rencontre des leaders mondiaux dans le domaine de la pharmacie a été le point culminant de cette conférence. Nous sommes au début d'un mouvement mondial pour la pharmacie. »*

Les participants à la conférence ont exprimé un enthousiasme commun quant aux progrès réalisés jusqu'ici dans l'élaboration d'une nouvelle feuille de route pour la transformation des personnels pharmaceutiques. Pour aller de l'avant, la FIP exhorte tous les participants, les parties prenantes et les organisations membres à prendre des mesures et à mettre en place des actions pour la mise en œuvre de la vision mondiale, des 13 ODPP et des Principes de Nanjing dans leur propre contexte.

## Références

1. Burns DT, Deelstra H. Origins of the creation of the international pharmaceutical federation in 1912: the centenary. *Microchimica Acta*, 2012;178(1):29-35. Disponible à l'adresse : <http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs00604-012-0786-5>
  2. Fédération internationale pharmaceutique (FIP) et Organisation mondiale de la santé (OMS). Joint FIP/WHO guidelines on good pharmacy practice: standards for quality of pharmacy services. Série de rapports techniques de l'OMS, n° 961, 2011. Genève : OMS, 2011. Disponible à l'adresse : [http://www.fip.org/good\\_pharmacy\\_practice](http://www.fip.org/good_pharmacy_practice)
  3. Fédération internationale pharmaceutique (FIP). Transforming Our Workforce: Workforce development and education: Systems, tools and navigation. La Haye : FIP, 2016. Disponible à l'adresse : <http://www.fip.org/educationreports>
-



## 4<sup>ème</sup> PARTIE

### UNE PLANIFICATION DE LA MISE EN ŒUVRE ET DES ÉTAPES ULTÉRIEURES APRÈS NANJING

La FIP s'engage à soutenir la mise en œuvre de la Vision mondiale pour la formation et les personnels pharmaceutiques, des Objectifs de Développement des Personnels Pharmaceutiques (ODPP) et des Principes de Nanjing ; nous monterons l'exemple à travers notre plaidoyer et un dialogue avec les principales parties prenantes et les organisations membres.

La conférence mondiale a mis en avant les meilleures pratiques et les approches innovantes en matière de formation professionnelle et du développement des personnels, tout ceci dans le but de développer et de maintenir des personnels pharmaceutiques flexibles, adaptables, compétents et de qualité, en phase avec les objectifs de développement durable des Nations Unies.<sup>e</sup> En outre, nos actions s'aligneront avec la Stratégie mondiale pour les ressources humaines pour la santé de l'OMS et avec les recommandations et conclusions de la Commission de haut niveau sur l'emploi en santé et la croissance économique des Nations Unies.<sup>f</sup> Ces approches couvrent l'intégralité du processus de développement des personnels pharmaceutiques, de la formation initiale à la pratique avancée et à la spécialisation.

Ce rapport détaillé ainsi que les publications antérieures de FIPeD (voir [Annexe 2](#)) doivent être pris en compte pour étayer et orienter la planification stratégique et la gestion du changement des personnels pharmaceutiques aux niveaux local, national et régional.

La FIP estime que les associations de pharmaciens et de scientifiques du médicament, de même que les leaders de la formation pharmaceutique, ont un rôle clé à jouer pour transformer cette vision en réalité aux niveaux local (par exemple, au niveau des établissements de formation), national et régional, pour que les personnels pharmaceutiques soient en mesure de satisfaire les besoins de la population et de santé publique en matière de soins pharmaceutiques et d'expertise des médicaments.

À cette fin, la FIP élabore des mécanismes pour soutenir le développement et la mise en œuvre de stratégies de développement des personnels pharmaceutiques, intégrées aux stratégies mondiales de ressources humaines pour la santé promues par les agences mondiales et nationales.

La FIP a d'ores et déjà annoncé la formation d'un groupe d'orientation, sous l'égide de FIPeD, qui aura pour mission d'évaluer les besoins et d'analyser les insuffisances à

comblent, pour aider à l'identification des domaines d'action prioritaire. Ce groupe intégrera et assurera un dialogue avec les associations de pharmaciens et de scientifiques du médicament, les leaders de la formation et les autres parties prenantes influentes, afin d'identifier les indicateurs et les mesures d'impact qui seront utilisés pour suivre les progrès accomplis ; ces indicateurs seront cruciaux pour démontrer la pertinence et le besoin d'investissement.

La FIP reconnaît l'importance des indicateurs économiques, qui traduisent la nécessité de disposer des ressources nécessaires pour développer et maintenir des personnels ; ils quantifient également le retour sur investissement pour l'économie d'un pays à travers ses personnels pharmaceutiques. Ce n'est pas seulement un impératif de responsabilité sociale, mais cela aidera également le plaidoyer transnational en fournissant des preuves rigoureuses.

Ce travail servira de base de dialogue pour convenir d'objectifs clairs en faveur du développement des personnels pharmaceutiques et de stratégies pour atteindre ces objectifs. Une attention particulière sera accordée à l'identification de synergies et des niveaux d'implication et de collaboration appropriés avec les parties prenantes pertinentes.

Une planification stratégique de la mise en œuvre et des étapes ultérieures qui s'appuie sur les conclusions de la conférence de Nanjing, aidera directement les associations de pharmaciens et de scientifiques du médicament ainsi que les établissements et organisations impliqués dans le développement des personnels pharmaceutiques. Ce programme de travail sera évalué et diffusé pour connaître l'impact de ces actions aux niveaux local et national.

La FIP continuera à indiquer clairement le chemin et fournira une assistance pour la transformation de nos personnels pharmaceutiques. Elle suivra les résultats de la mise en œuvre des conclusions de la Conférence mondiale sur la formation en pharmacie et en sciences pharmaceutiques dans deux ans et dans cinq ans.

Nous lançons un appel à l'action pour réaliser la Vision mondiale et atteindre les Objectifs afin de transformer la fourniture des soins et la santé des patients.

<sup>e</sup> - En particulier, ODD 3.c. Voir section 1.1

<sup>f</sup> - Organisation mondiale de la santé (OMS). Ressources humaines pour la santé : stratégie mondiale à l'horizon 2030. Genève : OMS, 2016. Disponible à l'adresse : [http://www.who.int/hrh/resources/pub\\_globstrathrh-2030/en/](http://www.who.int/hrh/resources/pub_globstrathrh-2030/en/)

Organisation mondiale de la santé (OMS). Rapport final du groupe d'experts de la Commission de haut niveau sur l'emploi en santé et la croissance économique. Genève : OMS, 2016. Disponible à l'adresse : <http://www.who.int/hrh/com-heeg/reports/report-expert-group/en/>

# 5<sup>ème</sup> PARTIE

## CONCLUSIONS ET ÉTAPES SUIVANTES

La Conférence mondiale sur la formation en pharmacie et en sciences pharmaceutiques a été une étape importante pour l'élaboration d'une vision partagée à l'échelle mondiale et d'une feuille de route orientant la transformation de la formation en pharmacie et en sciences pharmaceutiques dans le contexte du développement des personnels pharmaceutiques.

En élaborant cette feuille de route en phase avec les stratégies et les politiques sanitaires mondiales, la FIP fait tout son possible pour contribuer de manière significative à l'amélioration des résultats mondiaux en matière de santé en veillant à ce qu'à l'échelon mondial, les personnels pharmaceutiques soient formés et compétents pour combler les insuffisances en matière de développement, de distribution et d'usage responsable des médicaments.

Fruits de vastes processus de planification, de rédaction et de consultation, trois documents clés ont été présentés lors de la conférence et adoptés par la FIP :

1. Une Vision mondiale pour la formation et les personnels pharmaceutiques
2. Les Objectifs de développement des personnels pharmaceutiques
3. Les Principes de Nanjing sur la formation en pharmacie et en sciences pharmaceutiques

### 5.1 Appel à l'action à destination de toutes les parties prenantes concernées

Ce rapport décrit comment développer des personnels pharmaceutiques en transformant la formation en pharmacie et en sciences pharmaceutiques. Il est destiné à être utilisé pour stimuler l'action et la discussion autour des politiques et s'adresse à toutes les organisations membres et parties prenantes, notamment les associations professionnelles, les organismes de réglementation, les établissements de formation, les employeurs, l'industrie, le gouvernement et les pharmaciens individuels.

Compte tenu des avancées importantes vers l'établissement d'un consensus mondial sur une vision partagée, il est essentiel que des mesures concrètes soient adoptées par toutes les parties prenantes du secteur de la pharmacie, les organisations membres, les institutions universitaires et les gouvernements pour mettre en œuvre la Vision mondiale, les 13 Objectifs (ODPP) et les Principes de Nanjing dans leur pays et territoire respectif.

Le succès de la mise en œuvre de la Vision mondiale, la réalisation des ODPP et l'adoption des Principes de Nanjing nécessitent que l'intérêt, le débat, la collaboration et le dialogue entre tous les groupes de parties prenantes soient stimulés, que les objectifs futurs soient identifiés en se basant sur une bonne compréhension des besoins actuels, et que les ressources et outils disponibles soient utilisés pour

faciliter les initiatives de développement. Plusieurs mesures peuvent être prises pour faire avancer le programme local de développement des personnels pharmaceutiques.

### Analyser les besoins au niveau local

L'analyse au niveau local est importante pour définir des objectifs basés sur les besoins, afin de répondre aux stratégies de la Vision mondiale, des ODPP et des Principes de Nanjing. La FIP encourage les parties prenantes à comprendre les systèmes et les capacités existants au niveau des établissements de formation tout comme au niveau des pays. Les outils et ressources de FIPeD peuvent être utilisés pour analyser la situation actuelle de la formation et des personnels pharmaceutiques.

### Inciter au débat et au partage d'idées

Inciter au débat et sensibiliser aux trois résultats de la conférence mondiale est une première étape importante pour attirer l'attention et débiter des initiatives. La FIP encourage les participants de la Conférence et les délégués des pays à diffuser les résultats clés de la Conférence mondiale. Par exemple, en organisant des discussions avec les parties prenantes concernées par le biais de conférences, d'une série de consultations ou d'ateliers et de présentations afin de :

1. Débattre des recommandations de la Conférence mondiale ;
2. Partager les messages clés et les fondements de la Vision mondiale pour la formation et les personnels pharmaceutiques et les utiliser pour évaluer ou élaborer des stratégies nationales alignées sur ces derniers ;
3. Débattre des Objectifs de Développement des Personnels Pharmaceutiques (ODDP) et identifier les objectifs de développement prioritaires au regard des besoins actuels et futurs ;
4. Débattre des Principes de Nanjing sur la formation en pharmacie et en sciences pharmaceutiques ; les utiliser comme un outil d'auto-évaluation des systèmes locaux de formation pharmaceutique ;
5. Élaborer un document de plaidoyer pour soutenir la Vision mondiale et sensibiliser à la nécessité d'investir dans les personnels pharmaceutiques aux échelons national et mondial.

### Travailler ensemble pour progresser

Les leaders des secteurs de la pratique, de la formation et de la recherche doivent participer ensemble aux efforts de planification des personnels pharmaceutiques au niveau national pour s'assurer que les plans portent une attention suffisante à l'intégration des pharmaciens, des scientifiques du médicament et des personnels auxiliaires pour répondre aux besoins de santé locaux. L'établissement de partenariats au sein du secteur pharmaceutique, et avec les parties prenantes

est une condition préalable importante à une planification, un développement et à une mise en œuvre durables.

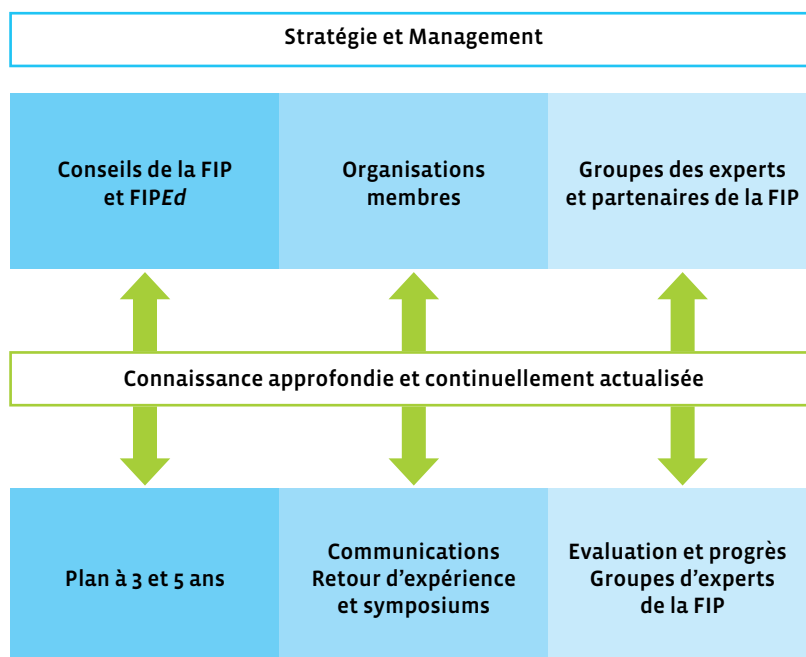
### Utiliser les ressources et les outils existants

Les associations professionnelles et scientifiques nationales, les gouvernements et les établissements universitaires sont fortement encouragés à collaborer et à utiliser les ressources développées par la FIP pour mener à bien la stratégie de transformation des personnels pharmaceutiques dans leurs environnements respectifs. Les ressources et les réseaux de FIPeD peuvent être utilisés pour mettre en œuvre les changements en matière de développement éducatif. L'Annexe 2 offre un aperçu complet des outils et ressources de FIPeD, alors que l'Annexe 3 fournit une bibliographie exhaustive des ressources, des outils, des études et des orientations disponibles à l'échelle mondiale.

## 5.2 L'engagement de la FIP en faveur de la formation

La communication et la diffusion, le suivi, l'évaluation, la planification systématique et l'engagement complet des parties prenantes sont autant d'objectifs clairs qui incitent la FIP à coordonner les efforts mondiaux en faveur du développement de personnels pharmaceutiques adaptés aux besoins futurs en matière de soins de santé pharmaceutiques (voir Figure 5.1). En s'appuyant sur les données et les conseils de nos partenaires mondiaux tels que l'OMS, il est évident que le développement des personnels pharmaceutiques nécessite et doit être basé sur une connaissance approfondie des personnels. La FIP, sous l'égide de FIPeD, est déterminée à coordonner ces étapes critiques, en veillant à ce que les voix des experts, des praticiens et des leaders soient toutes prises en compte. Il ne peut y avoir de changements visibles à l'échelle mondiale sans une implication locale directe ; un engagement fort pour identifier et diffuser les meilleures pratiques est nécessaire pour éviter de dupliquer les efforts ou de réinventer des solutions existantes.

Figure 5.1: Cadre de planification stratégique



La conférence mondiale fut un moment historique pour la profession pharmaceutique, mais il est maintenant temps de transformer ce moment en dynamique pour conduire un mouvement mondial de transformation des personnels pharmaceutiques afin d'améliorer la santé mondiale.



## ANNEXE 1. LISTE DES PAYS ET TERRITOIRES DES PARTICIPANTS



---

Afghanistan  
Afrique du Sud  
Allemagne  
Australie  
Bangladesh  
Belgique  
Brésil  
Cambodge  
Canada  
Chine  
Chine Taïwan  
Corée du Sud  
Croatie  
Espagne  
États-Unis  
Éthiopie  
Fédération de Russie  
Finlande  
France  
Ghana  
Inde  
Indonésie  
Irak  
Irlande  
Japon  
Jordanie  
Kenya  
Malaisie  
Malte  
Mexique  
Mongolie  
Nigéria  
Norvège  
Nouvelle-Zélande  
Pakistan  
Pays-Bas  
Philippines  
Portugal  
Roumanie  
Royaume-Uni  
Rwanda  
Sénégal  
Singapour  
Suède  
Suisse  
Turquie  
Uruguay



## ANNEXE 2. VUE D'ENSEMBLE DES OUTILS DÉVELOPPÉS PAR FIPeD

	Description des outils développés par FIPeD	Concept/Contenu	À l'attention des :
	<p><b>L'assurance qualité</b></p> <p>Le référentiel est notamment un outil qui peut être utilisé dans son intégralité ou en partie pour faciliter la mise en place de systèmes d'assurance qualité de la formation dans les pays où il n'existe aucun système formel ou pour améliorer les systèmes existants. On pourra préférer appliquer le référentiel au niveau régional plutôt que national lorsqu'ils existent des similitudes et collaborations à l'échelon régional. Si les ressources disponibles ou d'autres contraintes limitent l'application immédiate de certains des principes énoncés dans le référentiel, ce document peut servir de « feuille de route ».</p> <p><a href="http://bit.ly/29zgrSc">http://bit.ly/29zgrSc</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les conditions préalables à l'assurance qualité de la formation en pharmacie</li> <li>• Les critères de qualité et les indicateurs de qualité de la formation en pharmacie</li> <li>• L'organisme en charge de l'assurance qualité</li> <li>• Un glossaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Institutions d'enseignement supérieur</li> <li>• Associations professionnelles</li> <li>• Organismes de réglementation</li> </ul>
	<p><b>Une connaissance approfondie des personnels pharmaceutiques</b></p> <p>Les rapports visent à identifier les défis principaux auxquels sont confrontés la profession et les systèmes de santé mondiaux. La qualité, le champ de pratique et l'aptitude des personnels pharmaceutiques dépendent de la nature des programmes de formation initiale et de développement professionnel continu ainsi que de la qualité à la fois du soutien apporté aux praticiens et des structures de validation des compétences.</p> <p><a href="http://bit.ly/29kipF8">http://bit.ly/29kipF8</a></p>	<p><b>2006</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Des données provenant de 17 pays et territoires</li> <li>• Des études de cas émanant de sept pays et territoires (Australie, Canada, Ghana, Irlande, Kenya, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni)</li> </ul> <p><b>2009</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Des données provenant de 56 pays et territoires</li> <li>• Des études de cas émanant de sept pays et territoires (Australie, Canada, Grande-Bretagne, Jordanie, Kenya, Uruguay, Vietnam)</li> <li>• Le modèle de formation basée sur les besoins</li> <li>• Un chapitre de l'OMS</li> </ul> <p><b>2012</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Des données provenant de 90 pays et territoires</li> <li>• Des études de cas émanant de neuf pays et territoires (Afghanistan, Afrique du Sud, Costa Rica, Ghana, Grande-Bretagne, Japon, Îles du Pacifique, Singapour, Tanzanie)</li> <li>• Un chapitre de l'OMS</li> </ul> <p><b>2015</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Une analyse des tendances effectuée avec les données des rapports sur les personnels (2006, 2009 et 2012)</li> <li>• Des données provenant de 51 pays et territoires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Associations professionnelles</li> <li>• Organismes de réglementation</li> <li>• Institutions d'enseignement supérieur</li> <li>• Industrie</li> </ul>

	Description des outils développés par FIPeD	Concept/Contenu	À l'attention des :
	<p><b>Le réseau mondial FIP UNITWIN-UNESCO pour le développement de la Formation en Pharmacie</b></p> <p>Ce réseau a été créé dans le cadre du programme UNITWIN de l'UNESCO avec plusieurs objectifs dont le partage des meilleures pratiques d'enseignement, à la fois au sein des établissements de formation, mais aussi avec les organismes de formation du monde entier.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un réseau de facultés de pharmacie</li> <li>• Des centres d'excellence :</li> <li>• Mondial : le 1er Centre africain d'excellence (partenaires fondateurs : Ghana, Namibie, Nigeria, Ouganda, Zambie; Malawi)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Institutions d'enseignement supérieur</li> <li>• Formateurs/ Enseignants</li> </ul>
	<p><b>Le référentiel mondial des compétences (RMC)</b></p> <p>Il favorise le développement des connaissances, des compétences, des attitudes et des comportements qu'un individu développe à travers l'enseignement, la formation, le développement et l'expérience comme autant de moyens pour créer des personnels de santé compétents au sein de toutes les professions de santé. Le RMC v1 est divisé en quatre groupes/ domaines de pratique, 20 compétences et 100 compétences comportementales. Il est destiné à servir d'outil d'analyse et peut être adapté en fonction des besoins locaux ou nationaux. Ces compétences améliorent les résultats thérapeutiques, la qualité de vie des patients, le progrès scientifique ainsi que la réponse aux impératifs de santé publique.  <a href="http://bit.ly/1TIMWe3">http://bit.ly/1TIMWe3</a></p>	<p>Le RMC contient :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les facteurs du développement d'un référentiel mondial des compétences</li> <li>• Le processus de développement du RMC</li> <li>• Le concept des compétences du RMC</li> <li>• Des conseils sur l'utilisation du RMC</li> <li>• Le référentiel RMC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Associations professionnelles</li> <li>• Organismes de réglementation</li> <li>• Institutions d'enseignement supérieur</li> <li>• Employeurs</li> <li>• Industrie</li> <li>• Établissements de DPC/ formation continue</li> <li>• Pharmaciens individuels</li> </ul>
	<p><b>Les personnels auxiliaires pharmaceutiques</b></p> <p>Les préparateurs en pharmacie et autres personnels auxiliaires, les pharmaciens et les personnes travaillant avec les personnels auxiliaires dans les domaines de la formation, de la pratique, de la réglementation, du développement et de la promotion explorent la manière de former, de développer et d'utiliser au mieux les personnels auxiliaires pharmaceutiques dans les systèmes de santé. Les discussions et le débat qui ont lieu pendant le symposium d'une journée et demie se concentrent sur des sujets d'importance pour la viabilité des programmes de santé, en mettant l'accent sur les initiatives mondiales soutenant et renforçant le travail des cadres intermédiaires dans la fourniture des services pharmaceutiques.</p>	<p>Depuis 2012, le domaine organise le symposium annuel mondial de la FIP sur les préparateurs et les personnels auxiliaires en pharmacie, qui a permis un partage plus important et un développement de la pratique.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Associations professionnelles</li> <li>• Organismes de réglementation</li> <li>• Institutions d'enseignement supérieur</li> <li>• Employeurs</li> </ul>

	Description des outils développés par FIPeD	Concept/Contenu	À l'attention des :
	<p><b>Le rapport mondial sur la formation</b></p> <p>Le rapport mondial du Domaine de FIPeD sur les Capacités Universitaires fournit une première description à l'échelle mondiale de l'état actuel, de la transformation et de la mise à niveau de la formation en pharmacie et en sciences pharmaceutiques.  <a href="http://bit.ly/29qvMko">http://bit.ly/29qvMko</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Des données provenant de 109 pays et territoires</li> <li>Des études de cas émanant de 14 pays et territoires (Arabie Saoudite, Chili, Émirats arabes unis, États-Unis, Grande-Bretagne, Japon, Jordanie, Malaisie, Namibie, Philippines, Portugal, Suisse, Thaïlande, Zimbabwe)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Associations professionnelles</li> <li>Organismes de réglementation</li> <li>Institutions d'enseignement supérieur</li> </ul>
	<p><b>Le rapport sur le développement professionnel continu/ la formation continue (DPC/FC)</b></p> <p>Le DPC est « la responsabilité qu'ont les pharmaciens individuels de veiller au maintien, 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 ». Il s'agit d'un processus cyclique continu impliquant : l'auto-évaluation, l'élaboration d'un plan d'apprentissage personnel, la prise de mesures ou la mise en œuvre du plan d'apprentissage et l'évaluation. Le rapport présente les tendances et les activités actuelles en matière de développement professionnel et d'apprentissage tout au long de la vie professionnelle dans de nombreux pays et territoires de par le monde.  <a href="http://bit.ly/29vvRUE">http://bit.ly/29vvRUE</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Des données provenant de 66 pays et territoires</li> <li>Des études de cas émanant de neuf pays et territoires (Australie, Canada, Croatie, États-Unis, Irlande du Nord, Japon, Namibie, Nouvelle-Zélande et Oman)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Associations professionnelles</li> <li>Organismes de réglementation</li> <li>Institutions d'enseignement supérieur</li> <li>Employeurs</li> <li>Industrie</li> <li>Autres organismes de DPC/FC</li> </ul>
	<p><b>Le rapport sur la formation interprofessionnelle</b></p> <p>Le rapport présente plusieurs études de cas et exemples qui reflètent l'innovation et la créativité en matière de formation interprofessionnelle. Ces études de cas mettent l'accent sur diverses approches et montrent que la formation interprofessionnelle devient plus courante pour les étudiants, les stagiaires et les praticiens du monde entier. Cependant, FIPeD reconnaît que les preuves et l'évaluation de l'impact à long terme des initiatives de formation interprofessionnelle sont encore limitées. Cela suggère qu'il est nécessaire de continuer à suivre des projets tels que ceux présentés dans le rapport et à encourager également un dialogue interprofessionnel plus intense sur les méthodes de suivi et d'évaluation.  <a href="http://bit.ly/29qUuUg">http://bit.ly/29qUuUg</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Une étude de cas de l'OMS.</li> <li>Des études de cas issus de 12 initiatives et exemples régionaux, nationaux et institutionnels [organisations professionnelles, agences d'accréditation, organisations étudiantes : Australie, Chine, Kenya, Liban, Malaisie, Namibie, Philippines, Royaume-Uni (Grande-Bretagne), Uruguay]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Associations professionnelles</li> <li>Institutions d'enseignement supérieur</li> <li>Employeurs</li> </ul>



	Description des outils développés par FIPeD	Concept/Contenu	À l'attention des :
	<p><b>PharmAcademy</b> PharmAcademy est le site de référence pour les enseignants et formateurs en pharmacie du monde entier qui désirent accéder et partager leurs connaissances et des ressources pédagogiques. Il s'agit d'un site communautaire conçu pour connecter les professionnels de la formation en pharmacie à l'échelle mondiale. <a href="http://pharmacademy.org/">http://pharmacademy.org/</a></p> <p><b>Journal de la Formation en Pharmacie (Pharmacy Education Journal)</b> Hébergé par PharmAcademy, le journal est une publication révisée par des pairs, et dont la publication et l'accès à plus de 500 articles traitant des personnels pharmaceutiques et de la formation en pharmacie sont gratuits. 14 000 articles du journal ont été téléchargés depuis août 2015. <a href="http://bit.ly/2a1pdbC">http://bit.ly/2a1pdbC</a></p>	<p>PharmAcademy est une plateforme en ligne qui permet :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• D'apprendre de collègues disposant de plus d'expérience</li> <li>• D'instruire et de guider des collègues moins expérimentés</li> <li>• De publier des informations et des actualités d'intérêt pour les membres de la communauté</li> <li>• De rejoindre ou de créer des groupes de pairs partageant des intérêts communs</li> <li>• De participer au développement de la formation en pharmacie</li> <li>• De publier dans le Pharmacy Education Journal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formateurs / enseignants</li> <li>• Pharmaciens individuels</li> <li>• Auteurs</li> </ul>
	<p><b>Le rapport sur la pratique avancée et la spécialisation</b> Ce rapport est le recueil le plus complet de données et de preuves relatives aux pratiques avancées et aux politiques afférentes. Il décrit un large éventail d'initiatives nationales issues du monde entier. Ce rapport est une première tentative pour identifier les tendances mondiales et stimulera d'autres enquêtes et analyses, car ces pratiques sont de plus en plus courantes. <a href="http://bit.ly/29zgP3j">http://bit.ly/29zgP3j</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Des données provenant de 48 pays et territoires</li> <li>• Des études de cas émanant de 17 pays et territoires [Afrique du Sud, Argentine, Australie, Canada, Chine, Espagne, États-Unis, Inde, Irlande, Japon, Malaisie, Nouvelle-Zélande, Philippines, Portugal, Royaume-Uni (Grande-Bretagne), Singapour, Suisse]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Associations professionnelles</li> <li>• Organismes de réglementation</li> <li>• Employeurs</li> <li>• Pharmaciens individuels</li> </ul>
	<p><b>Transformer nos personnels (Transforming Our Workforce)</b> <i>Transforming Our Workforce</i> décrit les outils et les mécanismes testés et fondés sur des données probantes, qui permettent aux associations professionnelles et aux décideurs d'accélérer les avancées relatives aux personnels pharmaceutiques. <a href="http://bit.ly/29kipF8">http://bit.ly/29kipF8</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Des études de cas sur l'utilisation de 10 outils de FIPeD</li> <li>• Des études de cas issus de 14 initiatives et exemples au niveau national et institutionnel [Australie, Chili, Croatie, Espagne, Inde, Jordanie, Kenya, Malawi, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni (Grande-Bretagne), Serbie, Thaïlande]</li> </ul>	<p>Toutes les parties prenantes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Associations professionnelles</li> <li>• Organismes de réglementation</li> <li>• Institutions d'enseignement supérieur</li> <li>• Employeurs</li> <li>• Industrie</li> <li>• Pharmaciens individuels</li> </ul>

## ANNEXE 3. BIBLIOGRAPHIE

- Almarsdóttir AB, Traulsen JM. Rational use of medicines – an important issue in pharmaceutical policy. *Pharmacy World and Science*, 2005;27(2):76-80. Disponible à l'adresse : <http://link.springer.com/article/10.1007/s11096-005-3303-7>
- Anand S, Bärnighausen T. Human resources and health outcomes: cross-country econometric study. *The Lancet*, 2004;364(9445):1603-1609. Disponible à l'adresse : <http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140673604173133/abstract>
- Anderson C, Bates I, Brock T. Seven Billion Humans and 98 Trillion Medicine Doses. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 2011;75(10):194. Disponible à l'adresse : <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3279010/>
- Anderson C, Bates I, Beck D, et al. The WHO UNESCO FIP Pharmacy Education Taskforce: Enabling Concerted and Collective Global Action. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 2008;72(6):127. Disponible à l'adresse : <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2661156/>
- Anderson C, Bates I, Beck D, et al. The WHO UNESCO FIP Pharmacy Education Taskforce. *Human Resources for Health*, 2009; 7(45). Disponible à l'adresse : <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2697153/>
- Anderson C, Bates I, Brock T, et al. Needs-based education in the context of globalization. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 2012;76(4):1-3. Disponible à l'adresse : <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3355276/>
- Anderson C, Bates I, Brock T, et al. Needs-Based Education in the Context of Globalization. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 2012;76(4):56. Disponible à l'adresse : <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3355276/>
- Anderson C, Bates I, Futter B, et al. Global perspectives of pharmacy education and practice. *World Medical and Health Policy*, 2010;2(1):5-18. Disponible à l'adresse : <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.2202/1948-4682.1052/pdf>
- Anderson C, Bates I, Futter B, et al. Global Perspectives of Pharmacy Education and Practice. *World Medical and Health Policy*, 2010;2(1):2. Disponible à l'adresse : <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.2202/1948-4682.1052/abstract>
- Anderson C, Brock T, Bates I, et al. Transforming Health Professional Education. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 2011;75(2):22. Disponible à l'adresse : <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3073096/>
- Bates I, Bruno A. Competence in the Global Pharmacy Workforce. A discussion paper. *International Pharmacy Journal*, 2009, 23: 30-33. Disponible à l'adresse : [https://www.fip.org/files/fip/PharmacyEducation/Bates\\_Bruno\\_Competence\\_in\\_Global\\_Pharmacy\\_Workforce.pdf](https://www.fip.org/files/fip/PharmacyEducation/Bates_Bruno_Competence_in_Global_Pharmacy_Workforce.pdf)
- Bates I, John C, Bruno A, et al. An Analysis of the Global Pharmacy Workforce Capacity. *Human Resources for Health*, 2016;14(61). Disponible à l'adresse : <https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12960-016-0158-z>
- Bhutta ZA, Chen L, Cohen J, et al. Education of health professionals for the 21st century: a global independent Commission. *The Lancet*, 2010;375(9721):1137-1138. Disponible à l'adresse : [http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(10\)60450-3/abstract](http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(10)60450-3/abstract)
- Bossert T, Bärnighausen T, Bowser D, et al. Assessing Financing, Education, Management and Policy Context for Strategic Planning of Human Resources for Health. Genève : OMS, 2007. Disponible à l'adresse : [http://www.who.int/hrh/tools/assessing\\_financing.pdf?ua=1](http://www.who.int/hrh/tools/assessing_financing.pdf?ua=1)
- Bruno A, Bates I, Brock T, et al. Towards a Global Competency Framework. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 2010;74(3):56. Disponible à l'adresse : <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2865424/>
- Chen L, Evans T, Anand S, et al. Human resources for health: overcoming the crisis. *The Lancet*, 2004;364(9449):1984-1990. Disponible à l'adresse : [http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(04\)17482-5/abstract](http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(04)17482-5/abstract)
- Diallo K, Zurn P, Gupta N, et al. Monitoring and evaluation of human resources for health: an international perspective. *Human Resources for Health*, 2003; 1(1):1-13. Disponibles à l'adresse : <https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/1478-4491-1-3>
- Frenk J, Chen L, Bhutta ZA, et al. Health professionals for a new century: transforming education to strengthen health systems in an interdependent world. *The Lancet*, 2010;376(9756):1923-1958. doi: 10.1016/S0140-6736(10)61854-5. Disponible à l'adresse : [http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(10\)61854-5/fulltext?\\_eventid=logon](http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(10)61854-5/fulltext?_eventid=logon)
- Hongoro C, McPake B. How to bridge the gap in human resources for health. *The Lancet*, 2004;364(9443):1451-1456. Disponible à l'adresse : <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15488222>
- Fédération internationale pharmaceutique (FIP) et University College London (UCL). From Making Medicines to Optimising Outcomes: The evolution of a profession 1912-2012. La Haye : Fédération internationale pharmaceutique (FIP), 2012. Disponible à l'adresse : [https://www.fip.org/centennial/media\\_publications](https://www.fip.org/centennial/media_publications)
- Fédération internationale pharmaceutique (FIP) et Organisation mondiale de la santé (OMS). Joint FIP/WHO guidelines on good pharmacy practice: standards for quality of pharmacy services. Série de rapports techniques de l'OMS, n° 961, 2011. Genève : OMS, 2011. Disponible à l'adresse : [http://www.fip.org/good\\_pharmacy\\_practice](http://www.fip.org/good_pharmacy_practice)
- Fédération internationale pharmaceutique (FIP). A Global Competency Framework Version 1. La Haye : FIP, 2012. Disponible à l'adresse : <http://www.fip.org/educationreports>
- Fédération internationale pharmaceutique (FIP). Advanced Practice and Specialisation in Pharmacy: Global Report. La Haye : FIP, 2015. Disponible à l'adresse : <http://www.fip.org/educationreports>
- Fédération internationale pharmaceutique (FIP). Continuing Professional Development/Continuing Education in Pharmacy: Global Report. La Haye : FIP, 2014. Disponible à l'adresse : <http://www.fip.org/educationreports>
- Fédération internationale pharmaceutique (FIP). Global Education Report. La Haye : FIP, 2013. Disponible à l'adresse : <http://www.fip.org/educationreports>
- Fédération internationale pharmaceutique (FIP). Global Pharmacy Workforce and Migration Report. La Haye : FIP, 2006. Disponible à l'adresse : <http://www.fip.org/educationreports>
- Fédération internationale pharmaceutique (FIP). Global Pharmacy Workforce Report. La Haye : FIP, 2009. Disponible à l'adresse : <http://www.fip.org/educationreports>
- Fédération internationale pharmaceutique (FIP). Global Pharmacy Workforce Report. La Haye : FIP, 2012. Disponible à l'adresse : <http://www.fip.org/educationreports>
- Fédération internationale pharmaceutique (FIP). Global Pharmacy Workforce Intelligence Trends Report. La Haye : FIP, 2015. Disponible à l'adresse : <http://www.fip.org/educationreports>
- Fédération internationale pharmaceutique (FIP). Global Vision for Education and Workforce. La Haye : FIP, 2016. Disponible à l'adresse : <http://www.fip.org/educationreports>
- Fédération internationale pharmaceutique (FIP). Interprofessional Education in a Pharmacy Context: Global Report. La Haye : FIP, 2015. Disponible à l'adresse : <http://www.fip.org/educationreports>

Fédération internationale pharmaceutique (FIP). Pharmaceutical Workforce Development Goals. La Haye : FIP, 2016. Disponible à l'adresse : <http://www.fip.org/educationreports>

Fédération internationale pharmaceutique (FIP). Nanjing Statements: Statements on Pharmacy and Pharmaceutical Sciences Education. La Haye : FIP, 2016. Disponible à l'adresse : <http://www.fip.org/educationreports>

Fédération internationale pharmaceutique (FIP). Quality Assurance of Pharmacy Education: the FIP Global Framework | 2nd Edition. La Haye : FIP, 2014. Disponible à l'adresse : <http://www.fip.org/educationreports>

Fédération internationale pharmaceutique (FIP). Transforming Our Workforce. Workforce development and education: Systems, tools and navigation. La Haye : FIP, 2016. Disponible à l'adresse : <http://www.fip.org/educationreports>

Narasimhan V, Brown H, Pablos-Mendez A, et al. Responding to the global human resources crisis. The Lancet, 2004;363(9419):1469-1472. Disponible à l'adresse : <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15121412>

Nations Unies (ONU). Les objectifs de développement durable. 2015. Disponible à l'adresse : <http://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>

Whitmarsh S, Futter B, Rouse M, et al. A Case Study in Terminology: the FIP Pharmacy Education Taskforce. American Journal of Pharmaceutical Education, 2010;74(7):134. Disponible à l'adresse : <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2972529/>

Fédération internationale pharmaceutique (FIP) et Organisation mondiale de la santé (OMS). Élargir la pratique pharmaceutique : recentrer les soins sur les patients. Genève : OMS, 2006. Disponible à l'adresse : <http://apps.who.int/medicinedocs/en/d/Js14094e/>

Organisation mondiale de la santé (OMS). Rapport final du groupe d'experts de la Commission de haut niveau sur l'emploi en santé et la croissance économique. Genève : OMS, 2016. Disponible à l'adresse : <http://www.who.int/hrh/com-heeg/reports/report-expert-group/en/>

Organisation mondiale de la santé (OMS). Ressources humaines pour la santé : stratégie mondiale à l'horizon 2030. Genève : OMS, 2016. Disponible à l'adresse : [http://www.who.int/hrh/resources/pub\\_globstrathrh-2030/en/](http://www.who.int/hrh/resources/pub_globstrathrh-2030/en/)

Organisation mondiale de la santé (OMS). Health in 2015: from MDGs, Millennium Development Goals to SDGs, Sustainable Development Goals. Genève : OMS, 2015. Disponible à l'adresse : [http://www.who.int/gho/publications/mdgs-sdgs/MDGs-SDGs2015\\_toc.pdf?ua=1](http://www.who.int/gho/publications/mdgs-sdgs/MDGs-SDGs2015_toc.pdf?ua=1)

Organisation mondiale de la santé (OMS). The Pursuit of Responsible Use of Medicines: Sharing and Learning from Country Experiences. Genève : OMS, 2012. Disponible à l'adresse : <http://apps.who.int/iris/handle/10665/75828>

Organisation mondiale de la santé (OMS). Transforming and scaling up health professionals' education and training: World Health Organization Guidelines 2013. Genève : OMS, 2013. Disponible à l'adresse : [http://www.who.int/hrh/resources/transf\\_scaling\\_hpet/en/](http://www.who.int/hrh/resources/transf_scaling_hpet/en/)

## ANNEXE 4. REMERCIEMENTS

De nombreuses personnes ont contribué durant plusieurs années à développer la vision, à concevoir, à planifier et à conduire la Conférence mondiale sur la formation en pharmacie et en sciences pharmaceutiques. Les contributions de trois présidents successifs de la FIP (Dr Kamal Midha, Dr Michel Buchmann et Dr Carmen Peña) et le Président de l'Association Pharmaceutique Chinoise (Dr Guowei Sang) ont été particulièrement appréciables.

La FIP exprime sa reconnaissance à l'Association Pharmaceutique Chinoise en sa qualité de co-organisateur, ainsi qu'aux organisations partenaires qui ont soutenu la Conférence :

- L'Association Américaine des Facultés de Pharmacie (*American Association of Colleges of Pharmacy*)
- L'Université Pharmaceutique Chinoise
- Les membres de la table ronde des partenaires de la FIP sur la formation: AbbVie, Bayer, la Fédération des associations des laboratoires pharmaceutiques du Japon, GSK, McCann Health, la Fondation Nagai et Pfizer.

La FIP salue les efforts et l'implication du président et des membres du Comité préparatoire de la conférence, des équipes du siège de la FIP à La Haye, des responsables de domaines au sein de l'équipe de développement de la formation de FIPeD ainsi que les nombreuses autres personnes et personnalités pour leurs contributions à la Conférence mondiale sur la formation en pharmacie et en sciences pharmaceutiques :

*Comité préparatoire :*

Président : Philip Schneider, États-Unis  
Membres : Claire Anderson, Royaume-Uni ; Lilian Azzopardi, Malte ; Luc Besançon, Pays-Bas ; Olivier Bugnon, Suisse ; Mahama Duwiejua, Ghana ; Hans Linden, Suède ; Don Mager, États-Unis ; Lucinda Maine, États-Unis ; Robert Sindelar, Canada ; Qidong You, Chine ; Hiroshi Suzuki, Japon.

*Soutien au comité préparatoire*

Président précédent de FIPeD : Henri Manasse, États-Unis  
Directeur Général de la FIP : Luc Besançon, Pays-Bas  
Coordinatrice de FIPeD : Joana Carrasqueira, Pays-Bas  
Coordinatrice de projets et chercheuse à FIPeD : Andreia Bruno, Portugal  
Comité directeur de FIPeD : William N. Charman, Australie ; Ian Bates, Royaume-Uni ; Ralph Altieri, États-Unis ; Wayne Hindmarsh, Canada ; Philip Schneider, États-Unis ; Ema Paulino, Portugal ; Giovanni Pauletti, États-Unis.

Fédération  
Internationale  
Pharmaceutique

.....  
International  
Pharmaceutical  
Federation

Andries Bickerweg 5  
2517JP La Haye  
Pays-Bas

-  
T : + 31 70 302 19 70  
fip@fip.org

-  
[www.fip.org](http://www.fip.org)  
.....

| 05/2017