



Pénurie de pharmaciens

Prise de position du GPUE

Table des matières

Résumé	1
Introduction	5
Les défis des pharmaciens communautaires	7
Investissement dans l'éducation	7
Investissement dans des initiatives de rétention et d'emploi	8
Investissement dans le développement de carrière	9
Mobiliser les ressources et retenir les talents	10
Recommandations politiques	11
Annexe : Expériences nationales des membres du GPUE	13
Références	14

Résumé

Les pharmaciens communautaires jouent un rôle clé dans les soins primaires et sont les plus facilement accessibles de tous les professionnels de la santé. Cependant, à l'instar des évolutions récentes dans d'autres domaines de la santé, la pénurie de pharmaciens communautaires est devenue une préoccupation urgente, avec un impact potentiellement important sur la santé publique, les soins aux patients et la viabilité globale des systèmes de soins de santé.

La demande croissante de services pharmaceutiques et de développement de rôles cliniques futurs et plus avancés, alimentée par le vieillissement de la population, l'escalade des maladies chroniques, le manque de professionnels et l'évolution des besoins en matière de soins de santé, a entraîné une disparité notable entre l'offre et la rétention de professionnels de la pharmacie qualifiés et les besoins croissants en matière d'expertise.

Avec cette prise de position, le GPUE cherche à sensibiliser à la gravité de la situation et demande aux décideurs politiques et aux parties prenantes concernées de prendre des mesures immédiates pour résoudre ce problème critique et veiller à ce que les patients continuent de bénéficier des services pharmaceutiques de qualité dont ils disposent actuellement et dont ils bénéficieront à l'avenir.

Pour ce faire, le GPUE met l'accent sur des points spécifiques qui influencent fortement ce problème et doivent être pris en considération :

1. **Les changements démographiques** résultant du vieillissement de la population, associés à l'augmentation des maladies chroniques, à des régimes médicamenteux plus complexes et à une polypharmacie accrue en raison de l'augmentation du nombre de patients présentant des comorbidités multiples, ont accru la demande de services de santé, y compris de services pharmaceutiques, mettant à rude épreuve les ressources et les structures existantes.
2. **Une main-d'œuvre épuisée** par les départs à la retraite, l'épuisement professionnel, la diversification des carrières et l'insatisfaction à l'égard de la profession, affectée et alimentée par la pandémie de COVID-19, qui a contribué à la diminution du nombre de pharmaciens communautaires expérimentés ainsi qu'à la baisse d'intérêt des étudiants pour ce domaine. De nombreux pays européens ont fait part de leurs difficultés à recruter du personnel de première ligne, ce qui inclut les pharmaciens travaillant dans les soins primaires et d'autres membres du personnel pharmaceutique.
3. **Une capacité éducative limitée** : malgré une demande croissante, les établissements d'enseignement sont confrontés à des contraintes pour développer les programmes de pharmacie afin de produire un nombre suffisant de diplômés préparés à la réalité et aux défis de la profession, et s'efforcent de suivre les tendances et les développements scientifiques, pédagogiques et technologiques les plus récents dans ce domaine.
4. Le champ d'action des pharmaciens ne cessant de s'élargir, il est nécessaire de disposer d'une main-d'œuvre agile et adaptable, dotée d'aptitudes et de compétences spécialisées. Cela souligne l'importance d'**investir dans la formation des pharmaciens et dans la formation continue des professionnels**. La mise à disposition de ressources adéquates et de structures de soutien pour le développement professionnel continu doit favoriser la plus haute qualité de pratique, en particulier les outils numériques qui aident les pharmaciens dans leur pratique quotidienne à consacrer plus de temps aux activités de soins aux patients.
5. Néanmoins, malgré l'évolution des rôles et des responsabilités des pharmaciens communautaires, les **ressources financières et humaines** restent **insuffisantes** pour permettre à ces professionnels de la santé de s'acquitter efficacement de leurs nouvelles tâches. Cette pénurie pourrait encore aggraver le manque de pharmaciens capables d'exercer des activités essentielles et de plus en plus appréciées, telles que les services pharmaceutiques (à savoir l'examen de l'utilisation des médicaments et d'autres conseils avancés en matière de médicaments), les services de santé publique et les services de santé publique.

Les services de pharmacie avancés sont les suivants : services d'information et de conseil, vaccination, prescription élargie de médicaments chroniques, préparations magistrales, substitution thérapeutique générique, tests au point de service, optimisation des médicaments et autres services pharmaceutiques avancés vitaux), y compris le fait d'être une passerelle accessible vers le système de santé.

6. **Un manque de politiques gouvernementales concernant les soins pharmaceutiques** et l'**utilisation des compétences uniques des pharmaciens**, qui englobe un manque de vision et de stratégie, entraînant une insatisfaction professionnelle et des problèmes de fidélisation.
7. **Les modèles de rémunération des soins pharmaceutiques sont souvent complexes et mal compris.** Le rôle principal des pharmaciens communautaires est d'assurer la sécurité de l'approvisionnement en médicaments et de conseiller les patients sur l'utilisation des médicaments. Cependant, ce rôle essentiel est trop souvent considéré comme une simple activité d'approvisionnement et, par conséquent, les soins holistiques fournis ne sont pas pris en compte dans les modèles de rémunération. Avec la complexité croissante des médicaments et l'augmentation du nombre de patients soumis à des régimes médicamenteux complexes, ce rôle central est devenu de plus en plus important. Cependant, dans la plupart des pays européens, le modèle de rémunération reste largement inchangé et ne reflète pas les soins universels fournis par les pharmaciens communautaires.



En gardant ces points clés à l'esprit, le GPUE demande instamment :

1. **Donner la priorité aux efforts de collaboration** entre les entités de soins de santé, les établissements d'enseignement, les associations représentant les étudiants en soins de santé et les associations professionnelles afin d'attirer un plus grand nombre de candidats à poursuivre des carrières en pharmacie communautaire. Il est fondamental d'insister sur la nécessité de présenter la profession aux étudiants et de coopérer avec les universités pour combler le fossé entre la pratique et la théorie et investir dans la formation de nos futurs professionnels. Il est nécessaire de stimuler plus tôt parmi les étudiants les cadres de formation interprofessionnelle, en impliquant les associations représentant les étudiants en soins de santé qui peuvent jouer un rôle vital dans ce processus.
2. **Garantir qu'un ensemble de compétences pharmaceutiques est en place au niveau politique**, en veillant à ce qu'au sein des services de santé nationaux, un pharmacien principal soit en place, en fonction du contexte national, pour fournir une direction stratégique, une analyse fondée sur des preuves et des conseils d'experts au gouvernement, au système de santé au sens large et aux organismes réglementaires et professionnels, contribuant à façonner la politique et à optimiser la contribution du secteur de la pharmacie dans le service de santé et, en fin de compte, à améliorer les résultats pour les patients.
3. Développer une **stratégie nationale et un plan de mise en œuvre pour le secteur de la pharmacie** qui articule clairement une vision et un rôle pour la pharmacie dans le futur système de soins de santé intégré. Il existe un besoin urgent de planification stratégique des effectifs de pharmaciens au niveau national, aligné sur une stratégie pharmaceutique nationale.
4. **Adopter des solutions technologiques** pour automatiser, numériser et alléger certaines tâches auxquelles les pharmaciens sont confrontés, réduisant ainsi la charge administrative et le temps consacré à ces tâches administratives, ce qui libère du temps pour le conseil aux patients. Le rôle principal des pharmaciens d'officine consiste à examiner les ordonnances, à détecter les problèmes thérapeutiques et à conseiller les patients, parmi d'autres responsabilités qui garantissent une fourniture et une dispensation sûres, efficaces et conformes à la loi des médicaments. L'adaptation des technologies numériques peut améliorer certaines tâches effectuées manuellement et devrait être déployée, mais sans perdre les interactions avec les patients, qui sont au cœur de la qualité des soins de santé.
5. Des investissements de la part des gouvernements **afin d'adapter la planification de la main-d'œuvre à l'élargissement du champ d'activité**, car il n'est pas viable de continuer à étendre le travail avec moins de ressources, si l'on veut maintenir une qualité de soins élevée. Pour maintenir un niveau élevé d'amélioration des résultats pour les patients, les pharmaciens ont besoin de ressources supplémentaires dans tous les domaines de pratique pour faire face au vieillissement de la population, à la complexité croissante des régimes médicamenteux et aux pénuries de médicaments.
6. **Augmenter les ressources éducatives** en investissant dans l'expansion des programmes de formation en pharmacie et en tirant parti de méthodes d'enseignement innovantes pour répondre efficacement à la demande croissante de pharmaciens qualifiés. Il est fondamental d'adapter régulièrement les programmes d'études afin d'intégrer l'évolution des rôles de la profession en fonction de l'évolution des rôles de la pharmacie communautaire au fil du temps, ainsi qu'une approche intercollaborative avec d'autres professionnels de la santé afin de créer une réponse mieux coordonnée aux soins du patient. En outre, la pharmacie

les lieux de formation et les programmes d'études ne doivent pas être statiques et doivent évoluer pour répondre aux besoins de la profession, de la population et du système de soins de santé.

7. **L'utilisation efficace de stratégies de mélange de compétences**, ainsi que la promotion de la communication interprofessionnelle et, le cas échéant, de la prise de décision.
8. **Soutenir la formation et le développement professionnels continus** afin d'améliorer les performances individuelles et collectives des pharmaciens communautaires et de se tenir au courant des nouvelles pratiques émergentes dans ce domaine, de manière à fournir aux patients les soins les plus efficaces et de meilleure qualité.
9. **Des stratégies de rétention et d'emploi** pour soutenir le bien-être et l'évolution de carrière des pharmaciens communautaires, en diminuant efficacement l'épuisement professionnel, en augmentant les taux de rétention et en atténuant l'insatisfaction au sein de la profession. En outre, l'encouragement de la profession pourrait être obtenu en réduisant la bureaucratie, en palliant les pénuries de médicaments, en établissant des voies de progression de carrière transparentes, des charges de travail gérables et, le cas échéant, en améliorant les salaires et les avantages pour retenir un plus grand nombre de talents au sein de la profession, en offrant des conditions de travail compatibles avec un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Dans certains pays européens, il est essentiel de s'attaquer à la migration récurrente des talents nationaux vers d'autres pays, afin de ne pas perdre le retour sur l'investissement alloué à la formation et à l'éducation des professionnels qualifiés.
10. **Reconnaître le rôle indispensable des pharmaciens d'officine** dans les soins de santé et promouvoir des initiatives destinées à remédier à la pénurie de main-d'œuvre et à l'investissement global dans le secteur de la pharmacie d'officine. Cela est essentiel pour répondre aux besoins actuels de la population et des pharmaciens d'officine, pour assurer la viabilité à long terme de la profession et pour que les meilleurs soins puissent être fournis aux citoyens européens.

Pour remédier à la pénurie de pharmaciens communautaires, il est urgent d'agir et d'obtenir un engagement unifié de la part de toutes les parties prenantes du secteur de la santé. Grâce à la mise en œuvre d'initiatives ciblées visant à attirer, retenir et responsabiliser le personnel des pharmacies communautaires, nous pouvons préserver l'accès actuel à des services pharmaceutiques de haute qualité et nous adapter efficacement à l'évolution du paysage des soins de santé.

Le GPUE estime que la collaboration, l'innovation et la défense active des intérêts dans ce domaine constitueront des moteurs essentiels pour relever ce défi crucial et favoriser un avenir solide pour la pratique de la pharmacie communautaire et l'amélioration des soins aux patients.

Introduction

Ces dernières années, le paysage européen des soins de santé a connu une transformation significative, catalysée par des facteurs tels que la pandémie de COVID-19, les changements démographiques, les avancées technologiques et l'évolution des besoins de la population en matière de soins de santé. Face à ces nouveaux défis, **la contribution des pharmaciens communautaires à la durabilité des systèmes de santé a été mise en évidence**, car ils fournissent des **services essentiels** et agissent en tant que **prestataires de soins de santé de première ligne** au cœur des communautés. Cependant, à l'instar de ce qui a été observé pour d'autres catégories de travailleurs de la santé, **la pénurie de pharmaciens communautaires est devenue une préoccupation urgente dans toute l'Europe**, avec des implications significatives pour la santé publique, les soins aux patients et la viabilité à long terme des systèmes de soins de santé.

Selon les données de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), **il devrait manquer 10 millions de professionnels de la santé dans le monde d'ici à 2030**. Cette **pénurie** est particulièrement prononcée dans les pays à revenus faibles et moyens inférieurs, mais elle est également évidente en Europe. Les pays de tous les niveaux socio-économiques cherchent à relever les défis liés à l'éducation, à l'emploi, à la fidélisation et à la performance du personnel de santé. L'OMS a mis en évidence, dans des rapports, des indicateurs tels que des conditions de travail défavorables, des problèmes de santé mentale, l'épuisement professionnel et une charge de travail écrasante, qui contribuent fortement à l'insatisfaction des professionnels et les conduisent finalement à quitter le secteur.

En Europe, la situation a été élucidée dans la littérature et les travailleurs de la santé de plusieurs pays européens ont organisé des manifestations pour dénoncer les conditions de travail difficiles et l'insuffisance des ressources, entre autres.

d'autres plaintes. Outre les pénuries persistantes de personnel, l'Europe est confrontée à la difficulté de remplacer de manière adéquate les travailleurs de la santé qui partent à la retraite. En outre, l'évolution du rôle des pharmaciens, qui comprend des responsabilités élargies dans certains pays, telles que la gestion avancée des traitements médicamenteux, la vaccination, les tests sur le lieu de soins, le dépistage de certaines maladies infectieuses et leur gestion, exige une formation complémentaire, des aptitudes et des compétences spécialisées, ce qui a également représenté un fardeau lorsque les ressources disponibles ne sont pas suffisantes pour accomplir ces tâches. À mesure que **les pays étendent le rôle des pharmaciens en fournissant de nouveaux services et en élargissant leur champ d'action**, une **planification efficace des effectifs doit être envisagée**, afin de ne pas trop solliciter les ressources limitées actuelles. La pénurie de pharmaciens communautaires en Europe commence à atteindre des niveaux préoccupants, les données provenant de diverses sources soulignant la gravité de ce problème, tout en affectant également d'autres membres du personnel pharmaceutique.

Selon le Cadre d'action de l'OMS pour le personnel de santé et de soins dans la Région européenne de l'OMS 2023-2030, il est urgent d'agir pour retenir les travailleurs de la santé et des soins, en particulier dans les zones rurales et mal desservies. En outre, il est essentiel de protéger la **santé mentale et physique et le bien-être** des travailleurs de la santé, d'améliorer leur **recrutement**, d'optimiser leurs **performances** et de veiller à ce qu'il y ait une **offre** de travailleurs de la santé et des soins pour répondre aux besoins futurs, afin de **maintenir l'efficacité et la qualité des soins** que le système de soins de santé est en mesure de fournir.

Même si les statistiques de l'UE indiquent une augmentation globale du nombre de diplômés en pharmacie entre 2010 et 2020, l'Europe reste en deçà de la moyenne avec une croissance de seulement 3 %, contre 20 % dans d'autres régions de l'UE.

dans le monde entier. Il est clair que la pandémie de COVID-19 a mis en évidence les vulnérabilités des systèmes de santé, notamment en ce qui concerne les ressources humaines. **De nombreux pays européens ont fait état de difficultés à recruter du personnel de première ligne, notamment des pharmaciens travaillant dans le secteur des soins primaires.** Les répercussions d'une pénurie de personnel pharmaceutique sur la fourniture de soins de santé en Europe seraient critiques, étant donné que les **patients comptent souvent sur les pharmaciens communautaires pour obtenir des médicaments en temps voulu, des conseils sur le bon usage des médicaments et la gestion des maladies chroniques.** En tant que professionnel de santé le plus accessible à la population, et souvent le dernier avec lequel les patients ont un contact avant de prendre leurs médicaments, ils sont essentiels pour soutenir les patients dans leur parcours de santé. En outre, **les pharmaciens communautaires jouent un rôle de triage pour l'ensemble du système de soins de santé.** Ils sont en mesure de fournir des soins immédiats dans des circonstances limitées (par exemple, des affections mineures) ou d'orienter les patients vers d'autres niveaux de soins, en mettant à profit leurs compétences cliniques. Les pharmaciens sont une passerelle accessible vers les services de soins de santé primaires. Par conséquent, **la pénurie de pharmaciens compromet la capacité des pharmacies à répondre efficacement aux besoins des patients,** ce qui se traduit par des temps d'attente plus longs, un accès réduit aux services et une pression et un mécontentement accrus sur le reste du personnel des pharmacies.

À la lumière de ces défis, le GPUE se concentre sur l'identification de politiques efficaces et la planification de réponses pour remédier à la pénurie de pharmaciens communautaires dans toute l'Europe, car la question a également attiré l'attention des politiques. De l'inscription du sujet parmi les priorités de la présidence du Conseil de l'Union européenne à la reconnaissance de ce problème par la Commission européenne et à la proposition d'initiatives, la question de la pénurie de personnel de santé est de plus en plus présente dans les discussions internationales. Néanmoins, il est clairement nécessaire de rendre plus visible la pénurie de pharmaciens, car certains pays européens connaissent déjà des difficultés de recrutement, une tendance qui devrait s'accroître au fil du temps et s'étendre.

Cette prise de position vise à explorer en profondeur les causes profondes du problème, propose des points de réflexion et des solutions potentielles pour atténuer cette crise et partage certaines expériences des membres du GPUE. Des interventions ciblées, des réformes politiques et des efforts de collaboration entre les parties prenantes peuvent garantir la disponibilité durable de services pharmaceutiques de haute qualité et répondre à l'évolution des besoins des patients européens en matière de soins de santé. Grâce à une action collective et à des approches innovantes, il est possible de construire un avenir solide et durable pour la pratique de la pharmacie communautaire en Europe et de garantir un système de soins de santé plus efficace.



Les défis des pharmaciens communautaires

La pandémie de COVID-19 a mis en évidence les lacunes des systèmes de soins de santé et a poussé tous les États membres de l'Union européenne à mettre en place des actions coordonnées pour faire face à cette crise, notamment en augmentant les investissements dans le secteur des soins de santé. Un point fondamental à souligner est l'augmentation des investissements dans les soins de santé au cours de cette période. Cette augmentation des investissements a permis de remédier au sous-financement chronique de ce secteur au fil des ans - qui a mis à mal la capacité des soins de santé à répondre à ce type d'urgence - et un effort substantiel a été nécessaire de la part de tous les États membres pour augmenter les investissements et améliorer les services disponibles pour les communautés.

À l'heure actuelle, **il est nécessaire d'investir stratégiquement dans les soins de santé, y compris dans la pharmacie communautaire**, afin que les pharmaciens et les pharmacies soient préparés et équipés des ressources et du personnel nécessaires pour répondre aux crises futures, pour faire face de manière appropriée au vieillissement de la population et à l'augmentation du fardeau des maladies chroniques, ainsi qu'à d'autres défis du système de soins de santé primaires. Les investissements futurs devraient être adaptés aux besoins de la population et aux exigences des professionnels de la santé afin de fournir des soins de qualité et efficaces.

Investissement dans l'éducation

Un **investissement plus important dans l'éducation est nécessaire** pour augmenter le nombre de diplômés en pharmacie afin de répondre aux besoins de santé de la population sans mettre à rude épreuve les effectifs actuels des pharmacies communautaires. Cet objectif peut être atteint en **augmentant le nombre de places pour les étudiants**. En outre, les **places et les programmes d'études en pharmacie ne doivent pas être statiques** et doivent évoluer pour **répondre aux besoins de la profession, de la population et du système de santé**.

Toutefois, certains problèmes doivent être résolus afin de disposer d'une main-d'œuvre qualifiée et compétente. Tout d'abord, **il est nécessaire de s'attaquer à l'inadéquation actuelle des compétences causée par l'alignement insuffisant entre l'éducation de base et la formation continue ou tout au long de la vie**, ce qui, en fin de compte, rend plus difficile la satisfaction des besoins de la population en constante évolution. Il est fondamental de **mettre en place un cursus de base axé sur les soins aux patients et sur le développement de compétences cliniques qui constituent la base du travail de soins primaires des pharmaciens communautaires en tant que professionnels de la santé**. Ce point est essentiel

d'encourager les futurs pharmaciens à faire carrière dans la pharmacie communautaire, car il y aura une perspective de formation et de développement continus dans ce domaine. Il serait également essentiel d'améliorer la capacité académique des institutions et la formation intercollaborative, en s'appuyant sur la proximité de l'enseignement avec d'autres prestataires de soins de santé. **La formation interprofessionnelle** aura pour but de fournir une réponse mieux coordonnée du système de santé à l'avenir, en encourageant le mélange des compétences et la pratique coordonnée.

Plus important encore, il est nécessaire **de réformer et d'innover les programmes d'études pharmaceutiques**, en fournissant des outils d'apprentissage basés sur les compétences, en introduisant des pratiques innovantes et nouvelles dans le domaine, qui englobent la numérisation et les opportunités de formation qui créent un parcours d'éducation et de formation ciblé. Pour y parvenir, l'élaboration de normes et de lignes directrices au niveau européen et au niveau des États membres pourrait être un moyen de plaider activement en faveur de l'adaptation et du développement des programmes d'études.

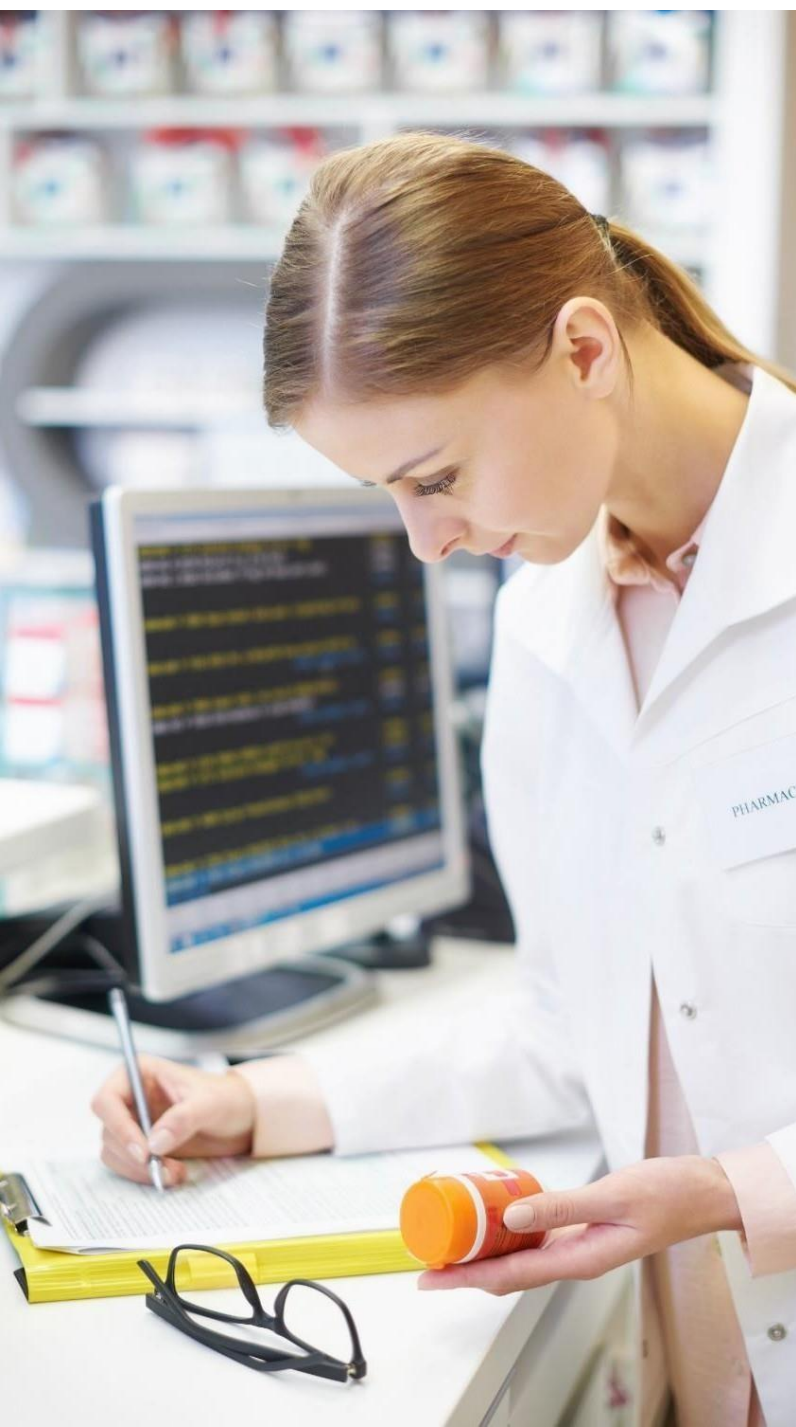
Dans certains pays, la migration récurrente des talents nationaux vers d'autres pays après l'obtention de leur diplôme (fuite des cerveaux) est devenue préoccupante et se transforme actuellement en tendance dans de nombreux pays européens. Par conséquent, afin de ne pas perdre le rendement de l'investissement alloué à la formation et à l'éducation des professionnels qualifiés, **il convient également d'investir pour rendre la profession plus attrayante et plus engageante à long terme.**

Investissement dans des initiatives de rétention et d'emploi

Des stratégies de rétention et d'emploi doivent être mises en œuvre pour soutenir l'évolution de carrière et le bien-être des pharmaciens communautaires. Néanmoins, il est important de **clarifier** la distinction qui existe entre les pays entre les **problèmes de rétention des pharmaciens** et les problèmes **d'approvisionnement**.

Même s'il est manifestement nécessaire de soutenir la main-d'œuvre actuelle en lui accordant davantage de ressources, les institutions ne doivent pas ignorer les besoins de la main-d'œuvre existante. Il convient donc de se pencher sur les conditions d'emploi actuelles et d'offrir de meilleures conditions de travail afin d'atténuer le manque de soutien en matière de santé mentale, l'épuisement professionnel et la charge de travail écrasante (par exemple, la pénurie croissante de médicaments), qui contribuent fortement à l'insatisfaction des professionnels. Réduire la **bureaucratie** et **Il est essentiel** de réduire la bureaucratie et les tâches non pharmaceutiques et de s'attaquer aux pénuries de médicaments pour alléger la charge de travail dans les pharmacies communautaires. Une **rémunération appropriée de la main-d'œuvre existante**, ainsi que des **perspectives de carrière** et des plans de **développement professionnel** sont quelques-uns des meilleurs investissements qui peuvent être réalisés pour consolider la main-d'œuvre pharmaceutique.

En outre, la **reconnaissance de la carrière et de la valeur des pharmaciens d'officine** par l'attribution d'avantages et d'augmentations de salaire doit également être envisagée lorsque cela se justifie. Un système de **progression de carrière** pour la profession doit être mis en place afin de maintenir la **motivation des travailleurs** à investir dans leur carrière dans le domaine de la pharmacie communautaire et de retenir les jeunes diplômés qui voient le potentiel d'une carrière dans la pharmacie communautaire. Lorsqu'elles sont correctement appliquées, ces mesures incitatives sont essentielles pour créer de nouveaux emplois et améliorer la qualité de vie des patients.



la rétention, en particulier dans les **zones rurales**, favorisant ainsi l'affectation et les conditions de travail des pharmaciens dans ces zones et améliorant les services fournis à la population. Enfin, il est souhaitable de développer de **nouveaux modèles de travail** pour mieux répondre aux demandes des différentes générations de professionnels, en donnant la priorité à un meilleur **équilibre entre vie professionnelle et vie privée**.

Les pays doivent renforcer les mécanismes de gouvernance intersectorielle afin de coordonner correctement le financement, le développement, la mobilisation et la fidélisation d'un personnel de santé efficace, y compris les pharmaciens communautaires. En outre, la collaboration intersectorielle et l'investissement dans les relations entre les éléments clés du secteur pourraient être essentiels à l'élaboration de stratégies de financement plus efficaces, qui répondent mieux aux demandes des patients et des professionnels.

Investissement dans le développement de carrière

Outre la protection de la main-d'œuvre existante, il est essentiel de **soutenir le développement de la carrière professionnelle** en fonction des besoins des patients et de prévoir un service de santé intégré avec des éléments de collaboration clairs et identifiables entre les prestataires de soins de santé.

Le champ d'action des pharmaciens ne cessant de s'élargir, il est nécessaire de disposer d'une main-d'œuvre dotée d'aptitudes et de compétences spécialisées. Cela souligne, comme indiqué précédemment, **l'importance d'investir et de développer les capacités de formation** et de **revoir régulièrement les programmes d'études pharmaceutiques**. Cela implique la nécessité d'une **planification nationale de la main-d'œuvre** et d'une **stratégie** ou d'une **politique gouvernementale pour le secteur de la pharmacie**.

Il est également essentiel de **continuer à investir dans la formation continue des professionnels** et dans la mise à disposition de **ressources** et de structures de soutien **adéquates** pour faciliter une pratique de la plus haute qualité. Il s'agit notamment d'**outils numériques qui permettent aux pharmaciens de mieux s'acquitter de leurs tâches dans leur pratique quotidienne**.

En fin de compte, formation professionnelle continue peut servir à améliorer les performances individuelles et collectives et à tenir les pharmaciens communautaires au courant des pratiques émergentes telles que l'examen de l'utilisation des médicaments et d'autres services avancés de conseil en matière de médicaments, la vaccination, la prescription élargie de médicaments chroniques, les préparations magistrales, la substitution générique et thérapeutique, les tests au point de service, l'optimisation des médicaments, le dépistage et l'orientation, ainsi que d'autres services pharmaceutiques avancés.



Mobiliser les ressources et retenir les talents

Les décideurs politiques devraient jouer un rôle actif dans l'obtention et la mobilisation de ressources suffisantes, dans la rétention des talents et dans la motivation des pharmaciens et des autres travailleurs de la santé pour qu'ils soient plus performants et conscients des développements qui peuvent être faits pour améliorer leur pratique.

Les organisations internationales et les gouvernements doivent travailler ensemble pour augmenter les fonds disponibles provenant de sources externes et nationales afin de développer les effectifs de pharmaciens. En fin de compte, il est essentiel de plaider en faveur de fonds optimisés et/ou de stratégies de financement par le biais d'approches et de politiques innovantes au sein du secteur de la santé, afin de réaliser tous les changements et investissements nécessaires en matière d'éducation, de rétention de la main-d'œuvre actuelle et de développement de carrière. **Un engagement efficace de toutes les parties prenantes est crucial** pour établir des priorités dans les domaines qui doivent être traités en premier lieu et

formuler des stratégies d'investissement à moyen et long terme.

Les décideurs politiques doivent promouvoir des initiatives visant à remédier à la pénurie de main-d'œuvre et à assurer la viabilité à long terme de la profession de pharmacien. La transparence, la collecte de données, l'analyse et la planification qui en découle sont essentielles pour trouver des solutions à ce problème et préparer la main-d'œuvre de demain.

En outre, les parties prenantes, les décideurs et les législateurs européens et nationaux devraient **maintenir la question de la pénurie de main-d'œuvre parmi les priorités de l'agenda politique**, afin d'éviter une crise future.

Enfin, les gouvernements, soutenus par les organisations de pharmaciens, devraient promouvoir l'élaboration et la mise en œuvre de **plans désignés pour les soins pharmaceutiques, afin de faciliter une meilleure planification de la main-d'œuvre** aux niveaux primaire et secondaire des soins.



Recommandations politiques

Le GPUE reconnaît l'urgence de la pénurie de pharmaciens communautaires et de leur maintien en poste dans certains pays européens et appelle à la mise en place d'un système d'information sur les pharmaciens :

Priorité aux efforts de collaboration

Les institutions doivent donner la priorité aux efforts de collaboration entre les parties prenantes concernées, les établissements d'enseignement et les associations professionnelles afin d'**attirer un plus grand nombre de candidats vers les carrières en pharmacie communautaire** et de veiller à ce qu'il y ait des **évolutions au sein de ces carrières** et une collaboration entre les prestataires de soins de santé.

Mise en œuvre de stratégies de maintien dans l'emploi et d'emploi

Pour favoriser le bien-être et l'évolution de carrière des pharmaciens communautaires, des **stratégies de rétention et d'emploi** doivent être mises en place. Il s'agit notamment d'**établir des voies de progression de carrière transparentes**, de **réduire la bureaucratie** et les **tâches non pharmaceutiques**, de **s'attaquer aux pénuries de médicaments**, d'assurer une **charge de travail gérable** et d'**améliorer les salaires et les avantages sociaux** afin de **retenir les talents** au sein de la profession. En donnant la priorité au bien-être des pharmaciens, il est possible d'atténuer l'épuisement professionnel, d'augmenter les taux de rétention et d'assurer la pérennité de la main-d'œuvre.

Adoption rapide de solutions technologiques

L'intégration réussie de solutions technologiques dans la pratique quotidienne de la pharmacie communautaire est fondamentale pour automatiser, numériser et alléger certaines tâches administratives auxquelles les pharmaciens sont confrontés. L'utilisation de **modèles prédictifs artificiels** et de **logiciels sur mesure** sont des exemples d'outils **utiles** et utiles pour

réduire la charge administrative des professionnels de la santé. Il a été prouvé que l'utilisation réussie de la robotique pour la réception et le stockage des médicaments dans les pharmacies communautaires rendait les consultations avec les patients plus efficaces, diminuait les erreurs de médication et rendait globalement l'exercice de la pharmacie plus efficace. Les solutions technologiques peuvent être utiles pour **réduire la bureaucratie dans les pharmacies et remédier aux pénuries de médicaments**, des domaines qui ont un impact significatif sur la charge de travail des pharmaciens.

Utilisation efficace des stratégies de mélange de compétences

Tous les professionnels de la santé devraient bénéficier de conditions leur permettant de travailler dans le cadre de leur champ d'action, en utilisant pleinement leurs compétences. Alors que les pays sont confrontés à des problèmes liés au personnel de santé, les politiques devraient veiller à ce que tous les professionnels de santé soient autorisés et encouragés à exercer pleinement leur métier, en s'éloignant des modèles de soins traditionnels qui doivent être bouleversés.

L'élargissement du rôle des pharmaciens a été démontré pendant la pandémie de COVID-19, notamment par la contribution aux campagnes de dépistage et de vaccination, au renouvellement des ordonnances et à d'autres mesures de lutte contre la pandémie. Même s'il s'agit d'actions temporaires, les pays devraient évaluer si ces stratégies devraient devenir une caractéristique plus permanente de leurs modèles de prestation de services de santé, contribuant ainsi à une main-d'œuvre plus résiliente et plus flexible à l'avenir. L'expérience montre que lorsque ces services sont intégrés à d'autres services de soins de santé, ils sont plus faciles à mettre en œuvre.

Il a contribué à la résilience du système de soins de santé.

Développer les ressources éducatives et mettre en valeur la carrière de pharmacien

Investir dans l'expansion des programmes de formation en pharmacie et tirer parti de méthodes d'enseignement innovantes sont des étapes cruciales pour répondre à la demande croissante de pharmaciens de pointe. En outre, il est essentiel de revoir régulièrement les programmes d'études pour intégrer l'évolution des rôles de la profession afin de garantir que les pharmaciens disposent des compétences nécessaires pour faire face à l'évolution du paysage des soins de santé. En comblant le fossé entre la théorie et la formation pratique, le monde universitaire réagira rapidement en adaptant les programmes à la pratique pharmaceutique, ce qui permettra aux pharmaciens d'être mieux armés pour relever les défis d'aujourd'hui.

En présentant activement la profession aux étudiants, en jetant un pont entre la théorie et la pratique par le biais d'une coopération universitaire, il est possible de susciter un intérêt précoce pour les carrières en pharmacie communautaire et de remédier ainsi à la pénurie de main-d'œuvre à la racine.

Préparer la transition et la transformation du personnel

La mise en place d'un personnel pharmaceutique résilient implique que les pharmaciens s'engagent dans une formation continue, notamment en ce qui concerne la transition numérique et écologique.

Soutenir le développement professionnel continu et la formation continue des pharmaciens, en investissant dans la formation et l'intégration de ces compétences dans la pratique, est crucial pour la durabilité des pharmacies en tant qu'unités de soins de santé. Les pharmaciens jouent un rôle clé dans le triage et la gestion des besoins de la population qui ne nécessitent pas de consultation médicale, ce qui permet de désengorger les services d'urgence et d'améliorer la qualité des soins.

médecins cabinets médicaux, dans la collaboration interprofessionnelle et la médecine personnalisée.

Reconnaître le rôle clé des pharmaciens communautaires dans les soins de santé

Reconnaître le rôle indispensable des pharmaciens communautaires dans la prestation des soins de santé, notamment par une rémunération appropriée des services pharmaceutiques. Les décideurs politiques doivent promouvoir des initiatives visant à remédier à la pénurie de main-d'œuvre et à assurer la viabilité à long terme de la profession de pharmacien communautaire. Les parties prenantes doivent plaider en faveur de politiques de soutien susceptibles de créer un environnement favorable à l'exercice de la pharmacie communautaire tout en répondant aux besoins des pharmaciens et des patients. Pour remédier à la pénurie de pharmaciens communautaires, il faut une action et un engagement unifié de la part de toutes les parties prenantes du secteur de la santé. Grâce à des initiatives ciblées visant à attirer, retenir, responsabiliser et valoriser le personnel des pharmacies communautaires, il serait possible de garantir un accès continu à des services pharmaceutiques de meilleure qualité et de s'adapter efficacement à l'évolution du paysage des soins de santé.

La collaboration et la solidarité aux niveaux européen et national peuvent contribuer à la construction d'un secteur de la pharmacie communautaire plus fort et plus durable, qui réponde aux besoins des patients

Références

Personnel de santé et de soins en Europe : il est temps d'agir. Copenhague : Bureau régional de l'OMS pour l'Europe ; 2022.

Passer de la crise du personnel de santé à la réussite du personnel de santé : c'est maintenant qu'il faut agir. Azzopardi-Muscat, Natasha et al. The Lancet Regional Health - Europe, Volume 35, 100765

Downey E, Fokeladeh HS, Catton H. What the COVID-19 pandemic has exposed : the findings of five global health workforce professions. Genève : Organisation mondiale de la santé ; 2023 (Human Resources for Health Observer Series No. 28).

McPake B, Dayal P, Zimmermann J, Williams G. What steps can improve and promote investment in the health and care workforce ? Améliorer l'efficacité des dépenses et repenser le financement national et international, Organisation mondiale de la santé. Bureau régional pour l'Europe.

Caffrey M, Tancred T, Falkenbach M, Raven J. What can intersectoral governance do to strengthen the health and care workforce ? Structures et mécanismes pour améliorer l'éducation, l'emploi et la rétention des travailleurs de la santé et des soins, Organisation mondiale de la santé. Bureau régional pour l'Europe.

Ziemann M, Chen C, Forman R, Sagan A, Pittman P. Global Health Workforce responses to address the COVID-19 pandemic : Quelles politiques et pratiques visant à recruter, retenir, recycler et soutenir les travailleurs de la santé pendant la pandémie de COVID-19 devraient guider le développement futur de la main-d'œuvre ? Organisation mondiale de la santé. Bureau régional pour l'Europe.

Matthias W, Goffin T. S'attaquer à la crise du personnel de santé : vers une stratégie européenne pour le personnel de santé. Une Europe qui soigne, prépare, protège - Eurohealth - Vol.29 | No.3 | 2023

Claudia B. Maier, Skill-mix innovation, effectiveness and implementation : improving primary and chronic care. Observatoire européen des systèmes et des politiques de santé

OCDE (2023), *Prêt pour la prochaine crise ? Investir dans la résilience des systèmes de santé*, Études de l'OCDE sur les politiques de santé, Éditions de l'OCDE, Paris,

Muscat, Natasha Azzopardi et al. Embracing pharmacists' roles in health-care delivery, The Lancet Regional Health - Europe, Volume 0, Issue 0, 101088

A propos de nous

Le Groupement pharmaceutique de l'Union européenne (GPUE) est l'association qui représente les pharmaciens communautaires dans 33 pays européens. En Europe, plus de 400 000 pharmaciens d'officine fournissent des services à travers un réseau de plus de 160 000 pharmacies, à environ 46 millions de citoyens européens chaque jour.



GPUE

*European Community
Pharmacists*

Rue du Luxembourg 19, 1000 Bruxelles, Belgique T :

+32 (0)2 238 08 18

Courriel : pharmacy@GPUE.eu www.GPUE.eu

