

## INTRODUCTION



- ▶ La pratique pharmaceutique évolue
- ▶ Force est de constater la présence de délais importants entre l'émergence des normes et leur implantation à large échelle

## OBJECTIFS

- ▶ Évaluer la perspective d'étudiants en pharmacie sur les barrières relatives aux changements



## MÉTHODE

- ▶ Identification de 35 barrières au changement distinctes pouvant expliquer les délais d'implantation en pharmacie à partir d'une revue documentaire et d'un consensus de l'équipe de recherche
  - ▶ Développement d'un questionnaire bilingue d'évaluation de l'importance des barrières au changement en pratique pharmaceutique
  - ▶ Pré-test du questionnaire auprès de quelques membres de l'unité de recherche et sur un petit groupe d'étudiants en pharmacie
  - ▶ Description de plusieurs pratiques pharmaceutiques fondées sur les meilleures preuves et discussion des délais d'implantation dans le cadre d'une présentation orale effectuée lors du congrès annuel des étudiants en pharmacie
- 

- ▶ Administration du questionnaire à tous les étudiants en pharmacie y ayant assisté
  - ▶ Chaque répondant était invité à coter l'importance relative de chaque barrière au changement (c.-à-d. très important, important, peu important, pas du tout important) et de hiérarchiser les cinq barrières les plus importantes selon eux, en leur attribuant un rang de 1 (le plus important) à 5 (le moins important).

## CONCLUSION

- ▶ Les étudiants en pharmacie représentent la génération de demain et ils seront, plus que jamais, interpellés par le changement.
- ▶ Reconnaître les barrières au changement peut aider à les faire tomber, les éviter ou les prévenir.

## RÉSULTATS

### Perception des barrières relatives au changement par 225 étudiants en pharmacie canadiens

Absence de communication efficace tout au long de l'implantation	361
Absence de leadership	380
Absence de collaboration	392
Absence de plan de match clair ou de vision stratégique	398
Absence de culture favorable au changement	419
Absence de compréhension de ce qui est à faire par les personnes visées par le changement	424
Absence de ressources financières	424
Absence de vision commune	435
Absence de sentiment d'urgence	440
Absence d'appuis formels de l'équipe de gestion qui fait du changement une vraie priorité	459
Absence de formation adéquate des personnes visées spécifique au changement à implanter	459
Absence de prise en compte des antécédents d'échecs au changement	461
Absence de confiance	462
Absence de description optimale des tâches aux personnes visées par le changement	469
Absence d'appuis stratégiques au sein de l'hôpital	474
Absence d'impact favorable pour le patient	475
Absence de consultation préalable et adéquate des personnes visées par le changement	480
Absence d'anticipation des impacts réels du changement	483
Absence de climat de travail propice	484
Absence de réajustements/corrections apportés des processus en cours d'implantation	485
Absence de prise en compte de la résistance exprimée par certaines personnes visées par le changement	490
Absence d'identification des obstacles potentiels au changement	496
Absence de ressources humaines	499
Absence de marqueurs de résultats du changement faciles à suivre	504
Absence de ressources matérielles	513
Absence de prise en compte des inquiétudes exprimées par les personnes visées par le changement	515
Absence d'autonomie suffisante donnée à ceux visés par le changement	515
Absence de formation générale sur la gestion du changement	525
Absence de rétroaction/soutien/encouragement de l'équipe de gestion	535
Absence de reconnaissance des personnes visées par le changement	537
Absence de fondement scientifique/ou de données probantes justifiant le changement	538
Absence de personnes impliquées formellement identifiées	539
Absence d'identification des personnes susceptibles de nuire au changement	565
Absence d'expertise scientifique/ technique au sein de l'équipe	575
Absence de légitimité des personnes impliquées	595

Cotation du moins au plus important

Top 5 de la hiérarchisation attribuée par les étudiants

Communication

Leadership

Collaboration

Plan de match

Culture favorable

Cohérence entre les facteurs jugés très importants et le top 5 attribué par les étudiants