

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

- ▶ Comparer la perspective de gestionnaires et 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 pour les étudiants et lors du séminaire administratif de l'APES
- ▶ 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

- ▶ Reconnaître les barrières au changement peut aider à les faire tomber, les éviter ou les prévenir.

BARRIÈRES RELATIVES AU CHANGEMENT

Perception des barrières relatives au changement par 225 étudiants en pharmacie canadiens et 68 pharmaciens gestionnaires

Barrières relatives au changement	Score moyen donné à chaque barrière par les gestionnaire de départements de pharmacie	Score moyen donné à chaque barrière par les étudiants en pharmacie
Absence de leadership	1,5	1,7
Absence de plan de match clair ou de vision stratégique	1,5	1,8
Absence de collaboration	1,6	1,7
Absence de vision commune	1,6	1,9
Absence d'appuis stratégiques au sein de l'hôpital	1,6	2,1
Absence de communication efficace tout au long de l'implantation	1,7	1,6
Absence d'appuis formels de l'équipe de gestion qui fait du changement une vraie priorité	1,7	2,0
Absence de ressources humaines	1,8	2,2
Absence de ressources financières	1,9	1,9
Absence de consultation préalable et adéquate des personnes visées par le changement	1,9	2,1
Absence de réajustements/corrections apportés aux processus en cours d'implantation	1,9	2,2
Absence de retombées favorables pour le patient	2	2,1
Absence d'anticipation des effets réels du changement	2	2,1
Absence de climat de travail propice	2	2,2
Absence de prise en compte de la résistance exprimée par certaines personnes visées par le changement	2	2,2
Absence de ressources matérielles	2	2,3
Absence de rétroaction/soutien/encouragement de la part de l'équipe de gestion	2	2,4
Absence de mise en place de personnes responsables de l'instauration des changements	2	2,4
Absence de légitimité des personnes concernées	2	2,6
Absence de compréhension de ce qui est à faire par les personnes visées par le changement	2,1	1,9
Absence de formation adéquate des personnes visées spécifique au changement à implanter	2,1	2,0
Absence de description optimale des tâches aux personnes visées par le changement	2,1	2,1
Absence d'identification des obstacles potentiels au changement	2,1	2,2
Absence de prise en compte des inquiétudes exprimées par les personnes visées par le changement	2,1	2,3
Absence d'autonomie suffisante donnée à ceux visés par le changement	2,1	2,3
Absence de prise en compte des antécédents d'échecs au changement	2,2	2,0
Absence de confiance	2,2	2,1
Absence de marqueurs de résultats du changement faciles à suivre	2,2	2,2
Absence de reconnaissance des personnes visées par le changement	2,2	2,4
Absence de culture favorable au changement	2,3	1,9
Absence de fondement scientifique ou de données probantes justifiant le changement	2,3	2,4
Absence d'identification des personnes susceptibles de nuire au changement	2,3	2,5
Absence d'expertise scientifique/technique au sein de l'équipe	2,3	2,6
Absence de sentiment d'urgence	2,4	2,0
Absence de formation générale sur la gestion du changement	2,4	2,3

Cotation du moins au plus important

Top 3 de la hiérarchisation : Identique entre gestionnaires et étudiants

Leadership
Collaboration
Plan de match

Faible corrélation entre la cotation des gestionnaires et celle des étudiants (r=0,36)

Davantage de barrières jugées « très importantes » et « importantes » par les pharmaciens (c.-à-d. 11 c. 8)