
Programme de formation postgrade FPH en pharmacie d'officine

Programme de formation postgrade FPH en pharmacie d'officine

du 23 mai 2001 / révision 2006 / révision 2010 / révision 2011

Soumis par la FPH Officine

Remarque préliminaire

Seul le masculin a été utilisé pour les termes désignant des personnes. Ceux-ci s'appliquent de manière égale aux femmes et aux hommes.

Le texte allemand fait foi.

Table des matières

1	Généralités	7
1.1	Champ d'application de la pharmacie d'officine et objectifs de la formation postgrade FPH	7
1.2	Bases légales	8
1.3	Dispositions cadres	8
1.4	Public cible	9
2	Structure de la formation postgrade	10
2.1	Éléments de la formation postgrade	10
2.2	Reconnaissance de cours internes et externes	12
2.3	Reconnaissance d'autres formations postgrades accomplies	12
2.4	Mentor du travail de diplôme	12
3	Assurance qualité	13
4	Organes	14
4.1	FPH Officine	14
4.2	Commission d'examen «Formation postgrade FPH en pharmacie d'officine»	14
5	Examen de spécialiste	15
5.1	Éléments de l'examen	15
6	Titre de spécialiste	15
6.1	Attribution du titre	15
6.2	Usage du titre	15
7	Reconnaissance des établissements de formation postgrade	16
7.1	Exigences	16
7.2	Procédure de reconnaissance	16
7.3	Réévaluation des établissements de formation postgrade	16

8	Emoluments	17
9	Secrétariat FPH	17
10	Recours	17
11	Dispositions transitoires	18
12	Entrée en vigueur	18
Annexes		19
I	Catalogue des objectifs de formation et programme de cours	19
II	Règlement d'examen	47
III	Critères pour la reconnaissance (forme et contenu) des cours internes et externes	57
IV	Dispositions transitoires pour l'octroi du titre de spécialiste FPH en pharmacie d'officine (abrogé)	59
V	Dispositions transitoires pour la reconnaissance des formateurs et des établissements de formation postgrade (abrogé)	59
VI	Catalogue d'exigences pour les établissements de formation postgrade	60
VII	Catalogue d'exigences pour les formateurs	62
VIII	Catalogue d'exigences pour les candidats à la formation postgrade	63
IX	Catalogue d'exigences pour les mentors du travail de diplôme	64

Abréviations

AD	Assemblée des délégués de pharmaSuisse
al.	Alinéa
art.	Article
CFPC	Commission pour la formation postgrade et continue de pharmaSuisse
Comité	Comité de pharmaSuisse
FPH	Foederatio Pharmaceutica Helvetiae
LAMal	Loi fédérale sur l'assurance-maladie
LPMéd	Loi sur les professions médicales
pharmaSuisse	Société Suisse des Pharmaciens
OAMal	Ordonnance sur l'assurance-maladie
QMS	«Quality Management System» (= système de gestion qualité)
RFC	Réglementation pour la formation continue de pharmaSuisse
RFP	Réglementation pour la formation postgrade de pharmaSuisse

1.1 Champ d'application de la pharmacie d'officine et objectifs de la formation postgrade FPH

La formation postgrade FPH en pharmacie d'officine est une formation postgrade structurée, théorique et pratique, effectuée dans une officine sous la responsabilité d'un pharmacien d'officine FPH reconnu.

Elle permet au pharmacien diplômé d'assumer, en tant que personne exerçant une profession médicale, une fonction de dirigeant responsable comme pharmacien spécialiste et le positionne dans le système de santé comme partenaire fort et compétent du point de vue scientifique et économique.

La formation postgrade FPH en pharmacie d'officine confère au pharmacien les compétences et les techniques de gestion d'entreprise nécessaires à la direction d'une officine du type «centre de santé». Le pharmacien spécialiste FPH doit être en mesure d'offrir des conseils pharmaceutiques et des prestations dans le domaine de la prévention et de l'automédication, d'effectuer un triage efficace, ainsi que d'assumer une prescription pharmaceutique et de suivre les patients pour les aider à atteindre les objectifs des traitements prescrits par le médecin. Il doit être un partenaire compétent, critique et efficace pour aider le médecin dans ses choix.

La formation postgrade FPH en pharmacie d'officine permet au pharmacien d'officine d'acquérir des connaissances, aptitudes et capacités dans les quatre domaines suivants:

- Compétences pharmaceutiques
- Compétences en santé publique
- Compétences en gestion
- Compétences personnelles

Ces quatre domaines de compétences ne sont pas des entités distinctes et hermétiques. Ils se complètent et traitent de sujets qui se chevauchent partiellement et qui tiennent à la fois compte des besoins pratiques et des normes de qualité.

Les objectifs globaux, les objectifs généraux théoriques et les objectifs de formation pratique des domaines de compétences susmentionnés figurent dans le catalogue en annexe I.

1.2 Bases légales

Les bases légales pour le programme de formation postgrade FPH en pharmacie d'officine sont:

- la loi sur les professions médicales (LPMéd);
- la réglementation pour la formation postgrade (RFP) et la réglementation pour la formation continue (RFC) de pharmaSuisse;
- les statuts de pharmaSuisse;
- le code de déontologie de pharmaSuisse;
- la loi fédérale sur l'assurance-maladie (LAMal, art. 37);
- l'ordonnance sur l'assurance-maladie (OAMal, art. 40).

1.3 Dispositions cadres

1.3.1 Conformité de la formation postgrade

La formation postgrade est conforme aux bases légales de l'art. 17 LPMéd, aux «Recommandations sur la spécialisation dans le domaine de la pharmacie d'officine» édictées par le comité consultatif pour la formation pharmaceutique de la Commission européenne* ainsi qu'au «Report of a Third WHO Consultative Group on the Role of the Pharmacist»**, et remplit les exigences de la LAMal et de l'OAMal relatives à la formation postgrade.

1.3.2 Début

La formation postgrade débute au moins une fois par an à une date préalablement publiée. L'inscription s'effectue au moyen du formulaire officiel.

* «Rapport et recommandations sur la spécialisation dans le domaine de la pharmacie d'officine»; adopté par le comité dans sa séance du 15 octobre 1998, Bruxelles le 25.04.2000, XV/E/8275/7/95-DE, Orig. En.

** «The role of the pharmacist in the Health Care System», Preparing the future pharmacist, Vancouver, Canada, 27–29 août 1997.

1.3.3 Durée et lieu

La formation postgrade FPH en pharmacie d'officine est suivie parallèlement à l'exercice de la profession et dure entre deux et cinq ans. L'activité pratique en officine s'élevé en règle générale à 80%; avec la formation postgrade, ceci correspond à un poste à plein temps pendant deux ans. L'activité pratique peut être effectuée à temps partiel. La durée de la formation se prolonge en conséquence. Seuls les taux d'activité pratique de minimum 50% peuvent être validés.

La formation postgrade FPH en pharmacie d'officine est effectuée dans un (au maximum quatre) établissement reconnu sous la supervision d'un formateur reconnu. Seules comptent les périodes effectuées au moins six mois de suite dans le même établissement de formation postgrade. Sur demande, il est possible de faire valider deux périodes de moins de six mois (art. 23 al. 1 RFP).

1.3.4 Nom du titre

La formation postgrade FPH en pharmacie d'officine permet d'obtenir le titre de «spécialiste FPH en pharmacie d'officine».

Autres désignations: «pharmacien d'officine FPH», «pharmacien FPH en pharmacie d'officine».

1.4 Public cible

La formation postgrade s'adresse aux pharmaciens titulaires du diplôme fédéral de pharmacien ou d'un diplôme étranger équivalent qui souhaitent approfondir leurs connaissances et leurs compétences dans le domaine de la pharmacie d'officine. Cette formation postgrade est également destinée aux pharmaciens qui souhaitent assumer des responsabilités supplémentaires, voire diriger une officine.

Pour l'admission à la formation postgrade, les exigences suivantes sont requises:

- Diplôme fédéral de pharmacien ou diplôme étranger, équivalent selon le droit fédéral
- Exigences selon le catalogue d'exigences pour les candidats à la formation postgrade FPH en pharmacie d'officine (cf. annexe VIII)

2 Structure de la formation postgrade

2.1 Éléments de la formation postgrade

La formation postgrade comprend les éléments suivants:

- Formation théorique: 400 heures
- Formation pratique (travaux pratiques): 100 heures
- Formation personnelle: 150 heures
- Travail de diplôme: 150 heures

2.1.1 Formation théorique

La formation postgrade théorique FPH en pharmacie d'officine comprend 400 heures de formation en groupe. Elle comporte quatre domaines de compétences spécialement importants pour la pharmacie d'officine:

- Compétences pharmaceutiques
- Compétences en santé publique
- Compétences en gestion
- Compétences personnelles

Ces quatre domaines de compétences se divisent ensuite par thème en différents modules. On distingue les modules obligatoires des modules à option ou d'approfondissement. Pour chaque module (thème), un ou plusieurs cours sont proposés.

Chaque cours se termine avec une attestation de réussite. La participation au cours est confirmée par une attestation de cours. L'attestation de cours et l'attestation de réussite sont à réunir dans un dossier (cf. annexe II).

2.1.2 Formation pratique (travaux pratiques)

La formation pratique de la formation postgrade FPH en pharmacie d'officine comprend trois travaux pratiques d'une durée totale de 100 heures. Les candidats peuvent choisir eux-mêmes les objectifs de formation pratique sur la base du catalogue qui leur est fourni. Cependant, ils doivent choisir un objectif pratique par domaine de compétences, à l'exception de celui qui constitue le thème central du travail de diplôme.

Les candidats documentent leur formation pratique. A l'occasion d'un colloque, les candidats font une courte présentation des objectifs de formation pratique qu'ils ont choisis, de la manière dont ils les ont atteints et des résultats.

Sur proposition du candidat ou du responsable du module, la FPH Officine peut reconnaître d'autres objectifs de formation pratique.

2.1.3 Formation personnelle

La formation personnelle comprend la préparation et l'étude des modules théoriques, ainsi que des lectures d'approfondissement. Le temps à consacrer est d'env. 150 heures.

2.1.4 Travail de diplôme

Les candidats rédigent un travail de diplôme durant leur formation postgrade FPH en pharmacie d'officine (cf. annexe II). Le temps à consacrer est d'env. 150 heures.

2.2 Reconnaissance de cours internes et externes

Les cours figurant dans le programme des cours de la formation postgrade FPH en pharmacie d'officine sont proposés d'une part par la FPH Officine (cours internes), d'autre part par des organisateurs externes (cours externes).

Les cours internes et externes sont reconnus par la FPH Officine si leur forme et leur contenu répondent aux exigences requises mentionnées dans l'annexe III.

Les candidats peuvent, sur demande préalable, faire reconnaître, pour leur formation postgrade FPH, des cours non encore reconnus (c'est-à-dire des cours ne figurant pas dans le programme) suivis en Suisse ou à l'étranger. Pour être reconnus, les cours doivent couvrir un module entier, avoir été suivis pendant la formation postgrade et remplir les exigences requises pour la forme et le contenu (cf. annexe III).

2.3 Reconnaissance d'autres formations postgrades accomplies

D'autres formations postgrades accomplies peuvent être reconnues. La FPH Officine soumet sa proposition à la CFPC dans le cadre de l'admission à l'examen.

2.4 Mentor du travail de diplôme

Le travail de diplôme est réalisé sous la supervision d'un mentor, qui doit remplir les exigences requises selon le catalogue d'exigences (cf. annexe IX). Le formateur peut en même temps fonctionner comme mentor du travail de diplôme.

La FPH Officine s'assure que les connaissances, capacités, qualités et compétences sociales acquises au cours de la formation universitaire* sont étendues et approfondies de telle sorte que les candidats peuvent exercer leur profession de pharmacien d'officine en toute indépendance. Une évaluation interne et externe institutionnalisée garantit la qualité de la formation postgrade. Les candidats et les organisateurs des cours assurent la qualité interne. L'évaluation externe s'effectue par des représentants des commissions responsables de la FPH Officine.

* Art. 9 LPMéd

4 Organes

4.1 FPH Officine

Conformément à la RFP et à la RFC, la FPH Officine assume la fonction d'une société de discipline pharmaceutique dans les domaines de la formation postgrade et continue FPH en pharmacie d'officine.

Conformément à l'art. 9 RFP, il incombe à la FPH Officine:

- a. d'élaborer et de réviser les programmes de formation postgrade et d'assurer leur exécution;
- b. d'organiser et d'assurer l'exécution des examens de spécialiste;
- c. de se prononcer sur les demandes d'attribution d'un titre de spécialiste FPH et de proposer le retrait du droit d'usage d'un titre de spécialiste FPH;
- d. de se prononcer sur les demandes de reconnaissance des établissements de formation postgrade et de les soumettre à l'approbation de la CFPC;
- e. de procéder à la réévaluation des établissements de formation postgrade et des formateurs;
- f. de se prononcer sur les dispositions d'exécution et les dispositions transitoires que le comité doit prendre;
- g. de désigner pour la commission de recours un pharmacien spécialiste en pharmacie d'officine et de le soumettre à l'AD pour élection.

Des tiers peuvent se voir confier certaines tâches.

4.2 Commission d'examen «Formation postgrade FPH en pharmacie d'officine»

Conformément à l'art. 19 RFP, la FPH Officine crée une commission d'examen. Elle soumet les membres au comité pour élection.

La commission d'examen est responsable de l'organisation pratique et de la réalisation des examens (cf. annexe II).

5.1 Eléments de l'examen

L'examen de spécialiste FPH en pharmacie d'officine se compose des quatre éléments suivants:

- Dossier de la formation théorique (attestations de cours et attestations de réussite)
- Dossier de la formation pratique (travaux pratiques)
- Travail de diplôme
- Examen de spécialiste

Les dispositions concernant l'examen de spécialiste et le travail de diplôme se trouvent dans l'annexe II.

6 Titre de spécialiste

6.1 Attribution du titre

Une fois l'examen réussi, la CFPC décide, sur proposition de la FPH Officine, d'attribuer le titre de spécialiste FPH en pharmacie d'officine.

6.2 Usage du titre

Il faut suivre un minimum de formation continue tous les ans pour être autorisé à faire usage du titre de spécialiste (cf. art. 8 RFC).

Sur proposition de la FPH Officine, la CFPC décide de retirer le droit d'usage du titre de spécialiste FPH en pharmacie d'officine aux titulaires qui ne remplissent pas les exigences de la FPH Officine concernant la formation continue (art. 39 RFP et art. 8 al. 2 RFC).

7 Reconnaissance des établissements de formation postgrade

7.1 Exigences

Pour qu'un établissement de formation postgrade FPH en pharmacie d'officine soit reconnu, les exigences suivantes doivent être remplies:

- Critères de la FPH Officine pour la reconnaissance des établissements de formation postgrade en pharmacie d'officine:
 - Autorisation cantonale d'exploitation en tant que pharmacie publique
 - Exigences selon le catalogue d'exigences pour établissements de formation postgrade FPH en pharmacie d'officine (cf. annexe VI)

- Critères de la FPH Officine pour la reconnaissance des formateurs responsables en pharmacie d'officine:
 - Diplôme fédéral de pharmacien ou diplôme équivalent reconnu et responsable d'une pharmacie publique avec un taux d'occupation d'au moins 50%
 - Exigences selon le catalogue d'exigences pour formateurs FPH en pharmacie d'officine (cf. annexe VII)

7.2 Procédure de reconnaissance

La demande de reconnaissance comme établissement de formation postgrade doit être adressée par écrit à la FPH Officine. Cette dernière examine la demande, puis la transmet à la CFPC pour décision.

Si un établissement de formation postgrade ou un formateur ne remplit pas toutes les exigences, il peut être reconnu si une alternative satisfaisante est proposée.

7.3 Réévaluation des établissements de formation postgrade

Pour chaque nouveau candidat à la formation postgrade ou lors d'un changement du formateur responsable, l'établissement de formation postgrade est réévalué selon l'art. 34 RFP. La FPH Officine vérifie que les exigences sont remplies.

La CFPC et la FPH Officine perçoivent pour leurs prestations des émoluments selon le règlement des tarifs.

9 Secrétariat FPH

Le secrétariat FPH tient une base de données qui renferme toutes les informations utiles sur les candidats à la formation postgrade et sur les titulaires du titre.

Le secrétariat FPH tient une liste des formateurs et des établissements de formation postgrade reconnus.

10 Recours

Les décisions de la CFPC relatives à:

- la validation de périodes de formation postgrade,
- l'admission à l'examen final,
- la réussite de l'examen final,
- l'octroi de titres postgrades, et
- la reconnaissance d'établissements de formation postgrade

peuvent faire l'objet d'un recours auprès de la commission de recours dans les 30 jours (art. 49 RFP).

Pour les titres de formation postgrade fédéraux, la décision de la commission de recours peut faire l'objet d'un recours dans un délai de 30 jours auprès du Tribunal administratif fédéral. Dans les autres cas, la décision de la commission de recours est définitive.

11 Dispositions transitoires

Les candidats qui ont commencé leur formation postgrade selon l'ancien programme peuvent demander, dans un délai de trois ans après l'entrée en vigueur du nouveau programme, d'obtenir le titre de spécialiste FPH en pharmacie d'officine selon les anciennes dispositions.

12 Entrée en vigueur

Le programme entre en vigueur le 1^{er} janvier 2002.*

Le programme a été révisé en 2006.**

Le programme a été révisé en 2010.***

Le programme a été révisé en 2011. Il entre en vigueur le 1^{er} décembre 2011 selon la décision de l'AD des 8/9 novembre 2011.

* Décision de l'AD du 23 mai 2001

** Décision de l'AD de novembre 2006

*** Décision de l'AD des 4/5 mai 2010

Catalogue des objectifs de formation et programme de cours de la formation postgrade FPH en pharmacie d'officine

du 23 mai 2001 / révision 2006 / révision 2010 / révision 2011

Soumis par la FPH Officine

Élaboré par le groupe de travail «(nouvelle) formation postgrade»

Table des matières

Modules de base	23
.....	
A Politique professionnelle, déontologie	23
B Méthodes de travail	24
C Bases de la communication	25
Domaine de compétences 1: compétences pharmaceutiques	26
.....	
A Triage, validation d'ordonnance, suivi pharmaceutique, conseils pharmaceutiques en fonction du sujet	26
B Information sur les médicaments/EBM	28
C Fabrication en petites quantités	30
D Approfondissement des modules obligatoires	30
Domaine de compétences 2: compétences en santé publique	31
.....	
A Système de santé suisse / Contexte professionnel	31
B Épidémiologie	32
C Prévention	33
D Promotion de la santé	33
E Économie de la santé	34
F Éthique dans le système de santé	34

G	Sécurité des patients (gestion des risques)	35
H	Approfondissement des modules obligatoires	35

Domaine de compétences 3: compétences en gestion	36
---------------------------------------------------------	-----------

A	Marketing	36
B	Finances et contrôle	37
C	Gestion du personnel	38
D	Gestion d'entreprise	39
E	Gestion de la qualité	40
F	Bases juridiques dans la pharmacie	41
G	Gestion et agencement de la pharmacie	42
H	Économie politique	42
I	Approfondissement des modules obligatoires	42

Domaine de compétences 4: compétences personnelles	43
-----------------------------------------------------------	-----------

A	Gestion des problèmes et du stress	43
B	Motivation personnelle et de l'équipe	44
C	Conseils de vente réussis dans le domaine parapharmaceutique	44

Programme de cours	45
---------------------------	-----------

Abréviations

EBM	Evidence Based Medicine
FIP	Fédération Internationale Pharmaceutique
FPH	Foederatio Pharmaceutica Helvetiae
GT	Groupe de travail
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
QMS	Système de gestion qualité de pharmaSuisse
pharmaSuisse	Société Suisse des Pharmaciens

Remarque préliminaire

Seul le masculin a été utilisé pour les termes désignant des personnes. Ceux-ci s'appliquent de manière égale aux femmes et aux hommes.

Le texte allemand fait foi.

En gras: Objectifs généraux théoriques

En italique: Objectifs de formation pratiques

Écriture normale: Objectifs particuliers théoriques

Introduction

Principes de base

La formation postgrade repose sur les deux textes de loi suivants:

Art. 3 LPMéd Définitions

¹ La formation scientifique et professionnelle aux professions médicales universitaires comprend la formation universitaire, la formation postgrade et la formation continue.

² La formation universitaire fournit les fondements nécessaires à l'exercice de la profession médicale choisie.

³ La formation postgrade permet aux personnes qui la suivent d'accroître leurs compétences et de se spécialiser dans le domaine choisi.

⁴ La formation continue garantit la mise à jour des connaissances et des compétences professionnelles.

Art. 37 al. 1 LAMal (Pharmaciens)

Sont admis les pharmaciens titulaires du diplôme fédéral et d'une formation postgrade reconnue par le Conseil fédéral.

Objectifs

La spécialisation en pharmacie d'officine est une formation postgrade structurée et pratique. Elle repose sur le catalogue des objectifs de formation définis par la LPMéd pour les études de pharmacie et confère par ailleurs des connaissances plus approfondies.

D'après la réglementation pour la formation postgrade, les objectifs de la formation postgrade FPH en pharmacie d'officine sont les suivants:

- Approfondir et élargir les connaissances, aptitudes et méthodes acquises au cours des études
- Acquérir des connaissances, des attitudes et des capacités spécifiques en pharmacie d'officine
- Développer la prise en compte et la compréhension pour les besoins du patient
- Savoir prendre les mesures propres à prévenir et empêcher des troubles de la santé
- Saisir l'importance de se soumettre à une formation continue pendant toute la durée de l'activité professionnelle, en tenant compte de l'évolution des connaissances scientifiques et des exigences de qualité

Module de base A (MB A): politique professionnelle, déontologie

Les candidats connaissent la structure, les objectifs, la mission et les stratégies de leur association faîtière. Ils savent également dans quel contexte elle évolue.

Les candidats connaissent le déroulement de la formation postgrade FPH en pharmacie d'officine.

Les candidats connaissent les projets que pharmaSuisse poursuit actuellement et rédigent un argumentaire sur l'un d'entre eux.

- a. Système de santé suisse: structures et responsabilités
- b. Le pharmacien et ses partenaires: alliances stratégiques
 - Médecins, caisses-maladie, patients
 - Politique sanitaire et RBP
- c. Outils et stratégies de communication (p.ex. campagnes, journaux, Internet)
- d. Ouverture d'une nouvelle pharmacie ou reprise d'une pharmacie
- e. Nouvelles perspectives pour les officines dans les limites de la législation actuelle
- f. Assurance qualité dans la pharmacie
- g. Stratégie de pharmaSuisse
- h. Formation postgrade FPH

Les candidats connaissent les techniques fondamentales de travail et d'apprentissage et savent comment diriger une séance. Ils évaluent l'impact et l'efficacité de chacune d'entre elles, puis choisissent celle qui correspond le mieux à leurs aptitudes personnelles. Ils communiquent avec assurance par oral et par écrit.

Les candidats connaissent le cycle de planification d'un projet et l'appliquent à des exemples.

Les candidats rédigent un article de relations publiques sur un sujet d'actualité en relation avec la pratique officinale. Ils planifient un projet et le documentent.

- a. Les candidats connaissent les notions fondamentales de l'enseignement, ainsi que les méthodes didactiques de base. Ils sont en mesure de les appliquer.
- b. Les candidats distinguent les principales techniques de travail, évaluent l'efficacité et le domaine d'application de chacune d'entre elles, puis les utilisent.
- c. Les candidats connaissent et appliquent les fondements nécessaires pour préparer et animer une séance de façon efficace.
- d. Les candidats évaluent un communiqué de presse, une annonce et un texte de relations publiques; ils rédigent eux-mêmes des textes simples.
- e. Les candidats décrivent la planification d'un projet à partir d'un exemple; ils font la distinction entre la définition, la planification, l'exécution et l'évaluation du projet.
- f. Les candidats différencient les différentes mesures d'évaluation (évaluation du processus, évaluation du résultat) et appliquent les techniques adéquates pour la gestion de projets en officine.

Les candidats peuvent communiquer avec assurance et sont en mesure de planifier, de mener et d'évaluer des entretiens délicats.

Les candidats saisissent, identifient et analysent cinq problèmes de communication courants. Ils appliquent pour ce faire les bases théoriques qui leur ont été enseignées.

- a. Les candidats connaissent les bases théoriques de la communication, étudient leur rhétorique et sont sensibilisés à divers modèles de communication.
- b. Les candidats disposent des «outils», modèles et instruments nécessaires pour mener des entretiens avec le personnel.
- c. Les candidats dirigent des entretiens difficiles avec assurance et connaissent les règles du feed-back.
- d. Les candidats développent la flexibilité nécessaire aux rapports avec les différents clients d'une officine.
- e. Les candidats savent comment encourager les patients à risque, et plus particulièrement les patients chroniques ou les patients souffrant de dépendance, à changer de comportement (p.ex. à travers un entretien de motivation).

Compétences pharmaceutiques (DC 1)

Objectif global

Dans l'exercice de leur profession de pharmacien d'officine, les candidats assurent l'approvisionnement de la population en médicaments, lui proposent des services et des produits appropriés et lui offrent un suivi adéquat.

A) Triage, validation d'ordonnance, suivi pharmaceutique, conseils pharmaceutiques en fonction du sujet

1. Triage et conseil pharmaceutique

Les candidats procèdent au triage de sorte à offrir aux clients / patients des conseils optimaux dans le rapport bénéfice-risque. Ils évaluent les symptômes, les troubles de la santé et les demandes pharmaceutiques, puis prennent les décisions et les mesures adéquates.

A la fin du module, les candidats effectuent au moins dix triages différents, puis documentent le processus, la décision, les mesures et les résultats.

- a. Les candidats se familiarisent avec les éléments et les méthodes du triage pharmaceutique (LINDAAFF) conformément aux directives de pharma-Suisse; ils les évaluent puis les mettent en pratique.
- b. Les candidats évaluent les symptômes précoces et les symptômes d'alarme des pathologies les plus fréquentes et les plus importantes, prennent la décision (UCP) adéquate, instaurent les mesures correspondantes, puis les transposent dans leur entretien avec le patient.
- c. Les candidats savent quels types de pathologies peuvent être traitées en officine et connaissent leurs symptômes. Ils évaluent les traitements disponibles et connaissent les alternatives (médecine complémentaire, thérapies non-médicamenteuses).
- d. Les candidats connaissent l'assortiment de produits parapharmaceutiques, offrent des conseils appropriés aux clients et savent comment accéder aux sources d'information.
- e. Les candidats se servent de leurs connaissances pour développer, interpréter, appliquer et documenter des concepts thérapeutiques individuels.

2. Validation d'ordonnance

Les candidats disposent de tous les éléments nécessaires pour procéder à une validation d'ordonnance correcte et assumer leur part de responsabilité dans la réalisation des objectifs thérapeutiques.

Les candidats valident au moins dix ordonnances différentes en se servant de tous les éléments utiles. Ils documentent ensuite le processus de validation d'après un modèle précis (standard QMS-Pharmacie).

- a. Les candidats étudient les dispositions légales, ainsi que les directives (inter) nationales de la validation d'ordonnance (p.ex. RBP, QMS-Pharmacie, Bonnes pratiques de pharmacie, FIP). Ils évaluent les éléments et les techniques de la validation d'ordonnance.
- b. Les candidats détectent les erreurs de médication et les problèmes de dépendance aux médicaments les plus importants. Pour y remédier, ils développent ensuite des stratégies, puis les appliquent et les documentent correctement.
- c. Les candidats savent quels sont les tableaux cliniques les plus fréquents et les plus importants de la pratique médicale et connaissent leurs symptômes ainsi que leurs thérapies. Ils se servent de leurs connaissances pour valider des ordonnances et prennent au besoin les mesures adéquates.

3. Suivi pharmaceutique («pharmaceutical care»)

Les candidats connaissent les techniques et sont conscients des possibilités du suivi pharmaceutique. Ils les mettent en pratique et accordent une grande importance à l'adhésion thérapeutique.

Les candidats procèdent à trois suivis pharmaceutiques minimum dans un délai raisonnable, puis les documentent d'après un concept éprouvé. Ils peuvent aussi développer un nouveau concept.

- a. Les candidats connaissent les techniques et sont conscients des possibilités du suivi pharmaceutique. Ils mettent ensuite en pratique leurs connaissances.
- b. Les candidats disposent d'exemples concrets. Ils élaborent, appliquent et documentent ensuite un processus de suivi pharmaceutique en rapport avec l'indication et dans le respect de l'assurance qualité.
- c. Les candidats connaissent les moyens et les mesures susceptibles d'améliorer l'adhésion thérapeutique. Ils expliquent au patient l'importance d'une telle adhésion pour le succès du traitement.

- d. Les candidats connaissent les aspects de la pharmacogénétique et peuvent les appliquer dans l'évaluation des traitements.
- e. Les candidats connaissent les divers outils dont ils disposent pour l'utilisation des médicaments et peuvent les appliquer dans la pratique.

B) Information sur les médicaments / EBM

1. Evidence Based Medicine (EBM)

Les candidats connaissent les concepts fondamentaux de l'EBM. Ils sélectionnent la littérature secondaire et tertiaire appropriée et comprennent suffisamment leur contenu et leurs arguments pour se forger une opinion aussi objective que possible sur les médicaments.

Les candidats évaluent et classifient la littérature primaire, secondaire et tertiaire d'un médicament précis. Après avoir lu une brochure ou un article critique de la littérature tertiaire, ils rédigent un commentaire sur les avantages et les risques du médicament en question.

- a. Les candidats connaissent les principales études de recherche clinique et les classifient en fonction de leur caractère probant.
- b. Les candidats classifient des exemples de littérature primaire, secondaire et tertiaire.
- c. Les candidats citent les quatre piliers de l'EBM: poser des questions, rechercher des informations, évaluer les informations, puis les appliquer au patient individuel.
- d. Les candidats expliquent les outils de l'EBM utilisés dans l'appréciation clinique: randomisation, test en aveugle, biais, validité interne (puissance, résultat, analyse en intention de traiter, valeur p, intervalle de confiance, réduction relative du risque «RRR», augmentation relative du risque «ARR», nombre nécessaire à traiter «NNT»), validité externe (pertinence clinique, importance pour certaines catégories de patients).
- e. Les candidats analysent une brochure d'entreprise en se servant d'une liste de contrôle.
- f. Les candidats évaluent les conclusions d'un article critique de la littérature tertiaire.

2. Efficacité/Sécurité des médicaments

Les candidats répondent à une question clinique sur l'efficacité et la sécurité d'un médicament après avoir consulté la littérature adéquate. Ils savent quelles méthodes il faut appliquer et quelles sources d'information il faut consulter pour évaluer la sécurité d'un médicament.

Les candidats analysent une étude clinique randomisée contrôlée. Ils débattent des éléments problématiques et des résultats d'une revue systématique avec méta-analyse.

- a. Les candidats analysent une étude clinique. Ils vérifient si la question, le concept de l'étude, l'intervention et le résultat sont appropriés. Ils évaluent ensuite la validité interne et externe de l'étude.
- b. Les candidats étudient la question, l'hétérogénéité, le biais, la présentation et l'interprétation des résultats d'une revue systématique avec méta-analyse.
- c. Les candidats citent des sources appropriées où rechercher des informations sur la sécurité des médicaments.
- d. Les candidats utilisent les informations qu'ils ont tirées de la littérature pour sélectionner des médicaments OTC adéquats, résoudre un problème thérapeutique individuel ou répondre à une question spécifique d'un client.

3. Internet/Bases de données de littérature

Les candidats connaissent les stratégies et les techniques de recherche pour trouver des informations fiables sur Internet. Ils sélectionnent des bases de données (Internet, CD-ROM) appropriées, puis s'en servent pour rechercher de la littérature primaire, secondaire et tertiaire de qualité sur la pharmacothérapie et les diverses maladies.

Les candidats procèdent à une recherche sur Internet pour répondre à une question concrète, puis la documentent.

- a. Les candidats savent quelles stratégies et techniques de recherche ils doivent appliquer pour trouver des informations fiables sur Internet.
- b. Les candidats maîtrisent la technique de recherche. En fonction des questions posées (réponse à une question clinique, évaluation comparative de médicaments, recherche d'alternatives thérapeutiques, recherche d'informations complètes sur un sujet, synthèse d'un sujet), ils consultent des bases de données plus ou moins détaillées: SUMsearch, Medline, Cochrane ou autres sources contenant de la littérature EBM.

C) Fabrication en petites quantités

Les candidats fabriquent des médicaments en respectant les directives de production de l'officine; ils assurent la qualité et la rentabilité des produits.

Les candidats effectuent au moins 20 préparations magistrales (avec au moins cinq formes galéniques différentes) puis les documentent d'après un modèle précis (directives BPF, contrôle de l'hygiène, etc.). Ils peuvent aussi rédiger une monographie complète sur une spécialité qu'ils ont développée (spécialité de comptoir, catégorie 1A).

- a. Les candidats connaissent les directives relatives à la fabrication de médicaments en petites quantités et les appliquent (Ph.Helv., Ph.Eur., PIC).
- b. Les candidats fabriquent des médicaments en officine dans le respect de ces directives. Ils en garantissent la qualité et documentent le processus de fabrication.
- c. Les candidats connaissent les éléments et les méthodes utilisés pour procéder à un calcul de rentabilité. Ils appliquent ensuite leurs connaissances pour la fabrication de leurs propres médicaments (LMT, HV).
- d. Les candidats contrôlent correctement les drogues (reconnaissance, désignation des drogues coupées; examens organoleptiques), les produits chimiques, etc. qui arrivent à la pharmacie et documentent leur examen.

D) Approfondissement des modules obligatoires

A choisir librement, jusqu'à ce que le nombre total de points requis soit atteint.

Objectif global

Les candidats remplissent avec succès des tâches de santé publique à l'officine. Ils se basent sur des concepts et des méthodes scientifiques et ont la possibilité de recourir à un réseau interdisciplinaire de spécialistes en santé publique. Grâce aux connaissances et aux aptitudes acquises, les candidats peuvent présenter leurs requêtes lors de discussions de politique sanitaire.

A) Système de santé suisse / Contexte professionnel

Les candidats connaissent l'organisation et la structure du système sanitaire et social de Suisse. Ils connaissent les processus décisionnels dans le domaine de la politique sanitaire, ainsi que la position de pharmaSuisse dans ce contexte. Les candidats connaissent l'importance de la santé publique de même que les tâches y afférentes.

Les candidats rédigent un communiqué de presse dans lequel ils formulent et justifient la position politique des pharmaciens sur une question d'actualité ayant trait à la politique sanitaire (env. une demi-page).

- a. Les candidats citent les principaux acteurs du système de santé suisse et énumèrent leurs tâches ainsi que leurs objectifs. Ils savent de quelle façon le système de santé est organisé en Suisse.
- b. Les candidats comparent les coûts et les dépenses du système de santé suisse avec les données correspondantes d'autres pays.
- c. Les candidats décrivent les processus décisionnels dans le domaine de la politique sanitaire. Ils savent comment, où et quand présenter leurs requêtes de politique professionnelle.
- d. Les candidats définissent la notion de santé publique et désignent les disciplines qui y contribuent à partir d'exemples.

B) Épidémiologie

Les candidats connaissent les concepts fondamentaux et les méthodes qui régissent l'épidémiologie. Ils utilisent des sources d'information épidémiologiques et connaissent les données les plus récentes concernant d'importants sujets de santé nationaux et internationaux. Ils sont conscients de l'importance de l'épidémiologie dans la prévention et l'application de décisions dans le domaine de la santé.

Les candidats font l'analyse critique d'un article scientifique. L'article en question ne doit pas dater de plus de trois ans, doit provenir de préférence du domaine de l'épidémiologie analytique et son contenu doit être significatif pour l'officine.

- a. Les candidats connaissent les méthodes et concepts de l'épidémiologie analytique et descriptive. Ils les comparent et évaluent les principaux paramètres épidémiologiques.
- b. Les candidats présentent les possibilités et les limites des études épidémiologiques. Ils font l'analyse critique d'articles scientifiques et d'articles de revues spécialisées.
- c. Les candidats savent comment et où trouver des données épidémiologiques. Ils connaissent les données récentes sur l'état de santé de la population en Suisse et à l'étranger.
- d. Les candidats analysent les procédures de test et de dépistage les plus courantes, puis évaluent leur importance à partir d'un exemple.

C) Prévention

Les candidats connaissent les éléments d'une stratégie de prévention moderne. Ils diffusent des messages de prévention avec succès et participent à des programmes de prévention.

Les candidats présentent un avant-projet dans lequel ils précisent la façon dont les pharmaciens peuvent participer à un programme de prévention. Ce document décrit les objectifs, les mesures, la réalisation et la possible évaluation du projet.

- a. Les candidats décrivent les avantages et les inconvénients de diverses stratégies de prévention et analysent d'un oeil critique les campagnes de prévention en cours.
- b. Les candidats savent différencier des mesures de prévention réussies de mesures de prévention moins réussies à partir d'exemples.
- c. Les candidats sont incités à pratiquer davantage de prévention en contact avec la clientèle de l'officine.

D) Promotion de la santé

Les candidats connaissent les critères essentiels pour des conseils efficaces en matière de santé. Ils proposent des projets de promotion de la santé en collaboration avec des partenaires.

Les candidats expliquent les étapes requises pour développer un nouveau produit. Ils planifient, réalisent et documentent son lancement sur le marché au niveau de leur entreprise.

- a. Les candidats connaissent les objectifs de l'OMS relatifs à la promotion de la santé (Health 21) et énumèrent ceux qui sont importants pour la pratique officinale.
- b. Les candidats font la distinction entre la prévention et la promotion de la santé. Ils connaissent le concept de salutogenèse* et peuvent citer au moins cinq critères pour des conseils de santé efficaces.
- c. Les candidats citent des partenaires qui peuvent les aider à mettre sur pied et à réaliser des campagnes de promotion de la santé dans leur officine.

* Ensemble de mesures qu'un individu peut prendre pour rester en bonne santé.

E) Économie de la santé

Les candidats connaissent les différentes formes d'évaluation économique et mettent ces principes en application pour optimiser les prestations pharmaceutiques dans l'officine.

Les candidats recherchent des informations qui leur permettent d'évaluer l'importance médico-économique d'un médicament significatif pour la santé publique. Ils condensent les résultats par écrit, puis rédigent un commentaire critique.

- a. Les candidats différencient les approches et les possibilités des diverses techniques d'évaluation économique (analyses des coûts et profits, études d'efficacité, etc.). Ils se basent pour ce faire sur des exemples tirés de la pratique et de la littérature.
- b. Les candidats montrent, à partir d'exemples, comment appliquer les principes médico-économiques les plus importants pour la pratique officinale (p.ex. cercles de qualité, homes, Managed Care).

F) Éthique dans le système de santé

Les candidats se prononcent sur des sujets de santé actuels tout en respectant les principes éthiques de base.

Les candidats prennent un exemple tiré de l'officine ou un sujet de santé d'actualité, puis décrivent un dilemme éthique tout en respectant les principes éthiques de base.

- a. Les candidats débattent de la théorie éthique et de la théorie de l'équité au cours de manifestations plénières interactives.
- b. Les candidats se forment une opinion personnelle sur une question d'actualité dans le système de santé, ce, dans le respect des principes éthiques de base.

G) Sécurité des patients (gestion des risques)

Les candidats connaissent les différents aspects de la gestion des risques. Ils garantissent aux patients une sécurité aussi élevée que possible.

Les candidats visitent le centre de pharmacovigilance compétent, se font expliquer les procédures et documentent dix cas «intéressants».

- a. Les candidats connaissent la littérature du moment concernant les erreurs de médication par rapport aux théories, au système de déclaration d'incidents critiques CIRS et aux stratégies pour réduire les risques.
- b. Les candidats connaissent et appliquent les prescriptions légales concernant la pharmacovigilance et l'hémovigilance.
- c. Les candidats connaissent les prescriptions légales (BPF) en matière de refus et de rappel de produits. Ils savent comment les appliquer et connaissent l'importance d'une information détaillée.
- d. Les candidats connaissent les prescriptions légales en matière de matériovigilance et savent comment les appliquer.

H) Approfondissement des modules obligatoires

A choisir librement, jusqu'à ce que le nombre total de points requis soit atteint.

Compétences en gestion (DC 3)

Objectif global

Les candidats maîtrisent les bases de la gestion d'entreprise (y compris l'organisation, les ressources humaines, le marketing et la communication, le financement et la qualité) et peuvent anticiper avec succès les développements dans le secteur de la santé.

A) Marketing

Les candidats connaissent les instruments de marketing nécessaires au développement de leur pharmacie et les utilisent de façon adéquate (marketing-mix). Ils élaborent une stratégie de communication globale, l'appliquent puis l'évaluent.

Les candidats développent et présentent (par oral ou par écrit) une nouvelle mesure de communication ou de marketing pour leur pharmacie (manifestation, relations publiques, ainsi que pour le domaine parapharmaceutique: promotion des ventes, sponsoring, merchandising, présence sur Internet, etc.).

- a. Les candidats expliquent l'importance et les principes qui régissent le marketing.
- b. Les candidats élaborent une stratégie marketing à partir du profil et de la stratégie de leur entreprise. Ils évaluent des exemples en rapport avec leur propre exploitation.
- c. Les candidats planifient dans le détail la communication de leur entreprise. Ils octroient le mandat de réalisation et évaluent l'effet de leur action.
- d. Les candidats planifient, exécutent et évaluent une manifestation qui atteint le public-cible et correspond à l'offre proposée ou une campagne de promotion des ventes pour les produits parapharmaceutiques.
- e. Les candidats connaissent les avantages des nouvelles formes de communication et savent par quels moyens s'assurer une présence dans les médias et sur Internet.
- f. Les candidats présentent le marketing mix d'une pharmacie concrète et examinent si l'offre de partenaires (chaînes, groupements) peut être utilisée dans cette dernière.

Les candidats comprennent les principes de financement d'une entreprise et les appliquent à leur pharmacie. Ils connaissent et disposent des instruments nécessaires pour procéder à un contrôle financier.

Les candidats comparent un élément du système financier et un élément du controlling de leur pharmacie (indices financiers, budget d'investissement, compte d'exploitation, etc.) avec celui d'une autre pharmacie. Ils en tirent ensuite des conclusions et prennent les mesures utiles.

- a. Les candidats identifient, analysent et interprètent les informations financières les plus importantes pour la conduite d'une pharmacie.
- b. Les candidats utilisent les principaux instruments du système financier dans leur pharmacie (plan comptable, bilan, compte d'exploitation, budget d'exploitation et budget d'investissement, plan financier, plan de liquidités, indices et analyses benchmark).
- c. Les candidats prennent des décisions financières, en discutent, les justifient et prennent des mesures appropriées dans leur pharmacie.
- d. Les candidats calculent le seuil de rentabilité et le rendement d'une décision stratégique (investissement et/ou stratégie commerciale: prix, assortiment).
- e. Les candidats analysent la rentabilité d'une pharmacie, calculent sa valeur commerciale et évaluent ses réserves. Ils savent comment évaluer la valeur incorporelle d'une entreprise.
- f. Les candidats utilisent les outils du contrôle financier dans leur pharmacie (controlling).
- g. Les candidats connaissent les différentes formes de financement (caution, fonds propres, fonds étrangers, crédit bancaire, etc.).

C) Gestion du personnel

Les candidats connaissent les techniques de gestion du personnel et les appliquent dans leur pharmacie (style de direction, motivation, coaching, coordination, planification, formation de base et continue).

Les candidats présentent (par oral ou par écrit) une nouvelle mesure pour la gestion du personnel (formation continue, entretien avec les collaborateurs, coaching, etc.).

- a. Les candidats sont capables de diriger une équipe. Leur style de direction est en adéquation avec leur personnalité, leur pharmacie et leur politique d'entreprise.
- b. Les candidats appliquent les techniques de gestion du personnel (coopération, délégation, coaching et supervision) et maîtrisent les techniques de motivation et celles de la gestion par objectifs.
- c. Les candidats identifient et regroupent les tâches à accomplir dans leur pharmacie. Ils les planifient, les coordonnent, puis les contrôlent à l'intérieur de l'équipe. Ils rédigent des cahiers des charges et mettent en application les processus et les méthodes de travail nécessaires.
- d. Les candidats procèdent à une planification du personnel dans leur pharmacie. Ils maîtrisent les techniques et les outils nécessaires à l'engagement, l'intégration, l'évaluation, la qualification (entretien de qualification, certificat de travail) et le licenciement de collaborateurs. Ils connaissent les normes légales et sociales en vigueur.
- e. Les candidats reconnaissent les besoins de formation continue et postgrade de leurs collaborateurs, puis se chargent de l'organisation, de la réalisation et de l'évaluation.

1. Bases et stratégie

Les candidats connaissent les fondements de la gestion d'entreprise ainsi que les principaux outils du management. Ils les appliquent dans leur pharmacie, puis développent des stratégies d'entreprise qu'ils se chargent ensuite de réaliser.

Les candidats comparent (par oral ou par écrit) un élément de leur politique d'entreprise (business plan, assortiment, prestations, concurrence, image, publicité, personnel, etc.) avec celui d'une autre pharmacie.

- a. Les candidats appliquent les fondements de la gestion d'entreprise (rentabilité, garantie existentielle, responsabilité sociale) et utilisent les principaux outils du management (change management, lean management, insourcing, outsourcing, etc.) dans leur champ d'activité.
- b. Les candidats développent des stratégies en rapport avec la gestion d'entreprise, la culture d'entreprise, la corporate identity, l'image, l'organisation, le personnel, le marketing, la communication, les finances et la qualité, prennent les mesures adéquates, évaluent les résultats et procèdent aux adaptations nécessaires.

2. Positionnement et business plan

Les candidats appliquent les techniques et les outils permettant de positionner et de faire évoluer la pharmacie (développement politique, social et économique; contexte). Ils élaborent un business plan, puis le présentent.

Les candidats analysent un secteur de leur pharmacie par rapport à son positionnement et à sa possible évolution. Ils proposent ensuite des mesures d'amélioration.

- a. Les candidats positionnent leur pharmacie sur le marché en fonction de l'environnement et de la concurrence et prennent les mesures adéquates.
- b. Les candidats élaborent une analyse SWOT (forces-faiblesses, chances-dangers) pour leur pharmacie.
- c. Les candidats connaissent les techniques pour analyser la concurrence et sont en mesure d'exploiter des études de marché (offre, groupes-cibles, clientèle).
- d. Les candidats présentent le business plan d'une pharmacie et le justifient.

E) Gestion de la qualité

Les candidats connaissent les paramètres à étudier et sont conscients des conséquences de la qualité sur leur entreprise. Ils utilisent les techniques et les outils nécessaires pour développer une qualité irréprochable dans leur pharmacie.

Les candidats introduisent une nouvelle norme de qualité et proposent un système d'évaluation. Ils peuvent aussi procéder à un audit interne (ordonnances, produits, assortiment), l'évaluer et élaborer un plan de mesures correctives.

- a. Les candidats se penchent sur les méthodes et les principes de l'assurance et de la gestion qualité des prestations pharmaceutiques. Ils justifient la nécessité de documenter les prestations pharmaceutiques. Ils identifient les sources d'erreur dans l'officine, les analysent et proposent des mesures pour y remédier (structure-processus-résultat).
- b. Les candidats connaissent les différents systèmes et les différentes normes de qualité qui sont appliqués dans les pharmacies.
- c. Les candidats procèdent à un audit interne dans leur pharmacie et rédigent un rapport de qualité (planification, réalisation, mise en évidence des forces et des faiblesses).
- d. Les candidats se servent de leurs connaissances dans la gestion d'entreprise (stratégie d'entreprise, gestion du personnel, marketing, etc.) et de leurs compétences pharmaceutiques (validation d'ordonnance, triage, sensibilisation des patients, communication) pour développer la qualité dans leur pharmacie.
- e. Les candidats documentent correctement les processus d'assurance et de gestion qualité des prestations pharmaceutiques.

Les candidats connaissent les lois pertinentes et les conventions de droit privé spécifiques à la branche. Ils les appliquent et s'assurent qu'elles sont respectées dans leur pharmacie.

Les candidats rédigent un règlement d'exploitation pour leur pharmacie. Ce dernier fait partie intégrante du contrat de travail.

- a. Les candidats connaissent les lois / directives nationales / cantonales déterminantes pour l'exploitation d'une pharmacie (LPTH, Loi fédérale sur la métrologie, Loi sur les denrées alimentaires, LStup, LChim, OChim, Loi sur les épidémies, Loi fédérale sur l'alcool, Loi sur la pharmacopée, etc.). Ils connaissent également les différentes listes dont ils ont besoin pour procéder au décompte (LS, LiMA, LA, LMT, etc.).
- b. Les candidats disposent de notions de droit du travail et de droit de vente et connaissent la législation en matière de responsabilité, de protection des données, d'assurances et d'assurances sociales (CP, CO; LTr, LRFP, LPD; LAMal, OAMal, OPAS, LAA, OLAA, OPA; bases juridiques de la RBP).
- c. Les candidats connaissent les bases légales pour la fondation d'une entreprise et appliquent leurs connaissances à leur entreprise.

G) Gestion et agencement de la pharmacie

Les candidats connaissent les processus de travail d'une pharmacie et les transposent de manière adéquate dans leur officine. Ils connaissent les outils logistiques et les techniques de la gestion d'information, puis les utilisent à la fois à l'intérieur et à l'extérieur de leur pharmacie (contenu, technologie et informatique). Ils connaissent les avantages et les inconvénients de faire partie d'un réseau.

Les candidats présentent (par oral ou par écrit) une nouvelle mesure pour l'organisation de la pharmacie (logistique, informatique, réseau, cahier des charges pour fournisseurs, etc.).

- a. Les candidats connaissent les principes qui régissent l'organisation d'une pharmacie et appliquent des méthodes de travail qui répondent aux normes de qualité en vigueur.
- b. Les candidats connaissent diverses méthodes permettant de prendre une décision et les appliquent en fonction des situations.
- c. Les candidats introduisent une transmission efficace de l'information dans leur officine (documentation, processus, briefing, etc.).
- d. Les candidats connaissent les instruments permettant de gérer l'information et les connaissances. Ils les utilisent pour les prestations pharmaceutiques et la gestion d'entreprise en général.

H) Économie politique

Les candidats connaissent les principes politico-économiques et les appliquent dans leur pharmacie.

Les candidats analysent les conséquences de la politique monétaire actuelle sur leur pharmacie.

- a. Les candidats disposent de notions économiques, font la distinction entre les principaux éléments de l'économie sociale de marché, expliquent la politique monétaire, fiscale et sociale et décrivent les phénomènes conjoncturels.

I) Approfondissement des modules obligatoires

A choisir librement, jusqu'à ce que le nombre total de points requis soit atteint.

Objectif global

Les candidats se construisent une personnalité équilibrée, digne de foi et de confiance grâce à leurs compétences personnelles, leurs compétences de communication et leurs compétences méthodologiques.

A) Gestion des problèmes et du stress

Les candidats reconnaissent que le stress est un phénomène dynamique qui survient dans une interaction constante entre les individus et leur environnement.

Ils procèdent aux modifications nécessaires pour remédier à leur comportement problématique.

Les candidats procèdent à une appréciation de soi et relèvent (avant le module) les stresseurs auxquels ils sont confrontés, de même que leur réaction personnelle au quotidien. Ils présentent (par oral ou par écrit) deux stratégies qu'ils développent généralement pour y faire face.

Les candidats procèdent à une appréciation de soi et saisissent les points qui leur posent problème (avant le module). Ils présentent ensuite un cas difficile qui sera traité pendant le module.

- a. Les candidats procèdent à une appréciation de soi. Ils reconnaissent ainsi les stresseurs dans leur travail et leurs relations sociales, ainsi que leur réaction à ce type de phénomène.
- b. Les candidats effectuent des exercices stressants et testent ainsi leurs réactions face aux stresseurs.
- c. Les candidats reçoivent des conseils pour se sortir de situations stressantes et les appliquent dans leur travail quotidien.
- d. Les candidats analysent les problèmes les plus fréquents et les plus importants à partir des exemples proposés et reçoivent des suggestions sur la façon de résoudre ces problèmes au quotidien.

B) Motivation personnelle et de l'équipe

Les candidats appliquent les stratégies de motivation à eux-mêmes, à l'équipe et à la clientèle.

Les candidats procèdent à une appréciation de soi et saisissent leur degré personnel de motivation (avant le module). Ils transposent une tâche de motivation dans leur travail quotidien et la documentent.

- a. Les candidats procèdent à une appréciation de soi et saisissent leur degré personnel de motivation dans leur travail quotidien. Ils jettent dessus un regard critique.
- b. Les candidats connaissent différentes stratégies de motivation à appliquer à eux-mêmes et à l'équipe. Ils les utilisent ensuite dans leur travail quotidien.

C) Conseils de vente réussis dans le domaine parapharmaceutique

Les candidats maîtrisent tous les aspects de la psychologie de vente en contact avec la clientèle et contribuent ainsi au succès commercial de la pharmacie.

Les candidats documentent et analysent trois situations de vente qui ont apporté un profit particulier au pharmacien et au client et qui ont de la sorte contribué au succès commercial de la pharmacie.

- a. Les candidats classent les clients dans une catégorie. Ils reconnaissent et répondent aux besoins de ces derniers et contribuent ainsi à un résultat d'exploitation positif.

Compétences pharmaceutiques (DC 1)

A) Triage, validation d'ordonnance, suivi pharmaceutique, conseils pharmaceutiques en fonction du sujet	500
B) Information sur les médicaments / EBM	100
C) Fabrication en petites quantités	50
D) Approfondissement des modules obligatoires	*
Total	850

Compétences en santé publique (DC 2)

<i>Module de base A: politique professionnelle, déontologie</i>	100
A) Système de santé suisse / Contexte professionnel	50
B) Épidémiologie	100
C) Prévention	100
D) Promotion de la santé	50
E) Économie de la santé	*
F) Éthique dans le système de santé	*
G) Sécurité des patients (gestion des risques)	*
H) Approfondissement des modules obligatoires	*
Total	500

Compétences en gestion (DC 3)

A) Marketing	150
B) Finances et contrôle	150
C) Gestion du personnel	150
D) Gestion d'entreprise	100
E) Gestion de la qualité	50
F) Bases juridiques dans la pharmacie	50
G) Gestion et agencement de la pharmacie	*
H) Économie politique	*
I) Approfondissement des modules obligatoires	*
Total	750

* A choisir librement, jusqu'à ce que le nombre total de points requis soit atteint.

Compétences personnelles (DC 4)

<i>Module de base B: méthodes de travail</i>	100
<i>Module de base C: bases de la communication</i>	100
A) Gestion des problèmes et du stress	100
B) Motivation personnelle et de l'équipe	50
C) Conseils de vente réussis dans le domaine parapharmaceutique	50
Total	400

Modules de base (MB)

Modules obligatoires

Modules au choix ou modules d'approfondissement

Règlement d'examen

du 23 mai 2001 / Révision totale juin 2009 / Révision 2010 / Révision 2011

Soumis par la FPH Officine

Élaboré par la commission d'examen de la FPH Officine

Table des matières

1	Commission d'examen de la FPH Officine (CE)	50
<hr/>		
2	Admission à l'examen	51
<hr/>		
2.1	Conditions préalables	51
2.2	Envoi des documents	51
<hr/>		
3	Déroulement du travail de diplôme	52
<hr/>		
3.1	Dispositions générales	52
3.2	Objectif	52
3.3	Déroulement	52
3.4	Ampleur et forme	52
3.5	Accompagnement	53
3.6	Envoi	54
3.7	Évaluation	54

4	Déroulement de l'examen de spécialiste	54
4.1	Généralités	54
4.2	Objectif	54
4.3	Admission	55
4.4	Matières d'examen	55
4.5	Nature et forme	55
4.6	Lieu et heure	55
4.7	Évaluation	56
4.8	Répétition	56
4.9	Recours	56
5	Emoluments	56

Abréviations

ss	suyvants
Art.	Article
FPH	Foederatio Pharmaceutica Helvetiae
CFPC	Commission pour la formation postgrade et continue de pharmaSuisse
CE	Commission d'examen de la FPH Officine
pharmaSuisse	Société Suisse des Pharmaciens
Examen	Examen de spécialiste
RFP	Réglementation pour la formation postgrade de pharmaSuisse

Remarque préliminaire

Seul le masculin a été utilisé pour les termes désignant des personnes. Ceux-ci s'appliquent de manière égale aux femmes et aux hommes.

Le texte allemand fait foi.

Règlement d'examen

Le règlement d'examen se base sur l'art. 16 ss de la réglementation pour la formation postgrade (RFP) de pharmaSuisse et sur le programme de formation postgrade FPH en pharmacie d'officine qui en découle.

1 Commission d'examen de la FPH Officine (CE)

La commission d'examen de la FPH Officine (CE):

- organise et réalise l'examen de spécialiste (ci-après «examen»);
- fixe la date, le lieu et le délai d'inscription pour l'examen;
- formule les questions d'examen et détermine les critères d'évaluation;
- fixe la forme de l'examen;
- informe les candidats sur les matières d'examen, la forme d'examen et les aides autorisées;
- vérifie que les conditions d'admission à l'examen sont remplies, pour approbation à la CFPC;
- transmet les résultats de l'examen à la CFPC pour décision sur la réussite de l'examen.

2.1 Conditions préalables

2.1.1 Condition de base

Diplôme fédéral de pharmacien ou diplôme étranger, équivalent selon le droit fédéral.

2.1.2 Formation postgrade théorique

Les attestations de réussite et les attestations de cours composent le dossier de la formation postgrade théorique.

Ce dernier doit être complet lors de l'inscription à l'examen.

2.1.3 Formation postgrade pratique

Le dossier de la formation postgrade pratique comprend les éléments suivants: objectifs de formation pratique choisis, compte rendu de la réalisation de ces objectifs et brève présentation des résultats sous une forme appropriée.

Le dossier doit être complet lors de l'inscription à l'examen.

2.1.4 Travail de diplôme (cf. point 3)

Le travail de diplôme doit être accepté.

2.2 Envoi des documents

Tous les documents doivent être envoyés, dans l'ordre indiqué par le catalogue des objectifs de formation (annexe I au programme de formation postgrade), au secrétariat de la CE dans le délai fixé et publié par la FPH Officine (art. 4.6). Le secrétariat de la CE vérifie si le dossier est complet.

Les dossiers incomplets ou non-conformes doivent être complétés dans les dix jours suivant leur refus.

3 Déroutement du travail de diplôme

3.1 Dispositions générales

Les candidats rédigent un travail de diplôme durant la formation postgrade FPH en pharmacie d'officine. Le temps à y consacrer est d'env. 150 heures.

3.2 Objectif

Le travail de diplôme doit traiter un sujet en rapport avec la pratique officinale de manière scientifique, systématique et créative.

3.3 Déroutement

En accord avec le mentor, le candidat fixe par écrit le thème, la problématique, les objectifs et l'ampleur du travail de diplôme.

Le concept doit être approuvé par la CE avant le commencement du travail de diplôme. La CE peut refuser un concept/projet.

Avant d'élaborer la version définitive du travail de diplôme, le candidat soumet un projet au mentor.

Le travail de diplôme doit être envoyé au secrétariat de la CE au plus tard deux ans après l'attribution du thème. Dans certains cas dûment motivés, la CE peut prolonger ce délai.

3.4 Ampleur et forme

3.4.1. *Forme*

Le travail de diplôme se présente sous forme d'un rapport écrit. Le travail devrait comporter entre 40'000 et 60'000 caractères (sans table des matières et annexes). Les exceptions doivent être préalablement approuvées par la CE.

3.4.2. *Chapitres*

Un travail de diplôme doit comporter les chapitres suivants:

- Page de signatures (du candidat et du mentor)
- Structure / Sommaire
- Résumé
- Objectif
- Introduction
- Matériel / Méthodes
- Résultats / Évaluation
- Discussion
- Littérature

Les documents suivants doivent être joints au travail de diplôme:

- Procès-verbaux des entretiens entre le candidat et le mentor
- Rapport final du mentor du travail de diplôme

3.4.3. *Thèse de doctorat*

Sur demande, un candidat peut faire reconnaître sa thèse de doctorat comme travail de diplôme, si la thèse de doctorat remplit les conditions suivantes:

- Elle doit être terminée et être reconnue par une université.
- Le sujet doit présenter une utilité pour la pratique officinale en Suisse.
- La thèse ne doit, en règle générale, pas dater de plus de cinq ans.

3.5 **Accompagnement**

Le mentor (pharmacien d'officine ou spécialiste dans le domaine de compétences choisi) est proposé par le candidat. Il conseille le candidat à chaque fois que ce dernier a des questions concernant la réalisation du travail de diplôme (cf. cahier des charges).

3.6 Envoi

Le travail de diplôme doit être envoyé en quatre exemplaires au secrétariat de la CE pour être évalué. Les délais impartis doivent impérativement être respectés.

Au moment de remettre leur travail de diplôme, les candidats doivent confirmer par écrit qu'ils ont rédigé ce travail eux-mêmes et qu'ils n'ont utilisé aucune autre aide ou source que celles qu'ils ont indiquées. Lors de travail en groupe, ils doivent en outre mentionner les co-auteurs et préciser quelle partie revient à chacun d'entre eux.

3.7 Évaluation

Les critères d'évaluation sont fixés par la CE qui en informe les candidats au préalable. Le travail de diplôme est évalué et noté par deux experts désignés par la CE. La note du travail de diplôme accepté est prise en compte dans le résultat de l'examen de spécialiste.

4 Déroulement de l'examen de spécialiste

4.1 Généralités

La formation postgrade FPH en pharmacie d'officine est sanctionnée par un examen de spécialiste (ci-après «examen»). Les candidats sont testés individuellement. L'examen est proposé en français ou en allemand.

L'examen doit être passé au plus tôt deux ans et au plus tard cinq ans après le début de la formation postgrade. Sur demande et pour des cas dûment motivés, la CE peut déroger à cette règle.

4.2 Objectif

L'examen a pour but de contrôler les connaissances ainsi que les compétences théoriques et pratiques acquises dans les quatre domaines de compétences de la formation postgrade.

4.3 Admission

La CFPC décide de l'admission à l'examen sur proposition de la CE (cf. chapitre 2).

Un refus d'admission à l'examen doit être motivé par la CFPC et communiqué par écrit au candidat.

4.3.1 Recours

Les candidats peuvent faire recours contre la décision de la CFPC sur l'admission à l'examen dans un délai de 30 jours auprès de la commission de recours.

Pour les titres de formation postgrade fédéraux, la décision de la commission de recours sur l'admission à l'examen peut faire l'objet d'un recours dans un délai de 30 jours auprès du Tribunal administratif fédéral. Dans les autres cas, la décision de la commission de recours est définitive.

4.4 Matières d'examen

Les quatre domaines de compétences sont testés sous une forme adéquate. Le travail de diplôme et les travaux pratiques peuvent servir de base à l'examen. Les objectifs théoriques (annexe I au programme de formation postgrade) mentionnés dans le catalogue des objectifs de formation sont également testés.

4.5 Nature et forme

L'examen se déroule sous forme orale et écrite.

4.6 Lieu et heure

L'examen est organisé au moins une fois par an. Le lieu et l'heure de l'examen sont fixés par la CE. Ces informations sont publiées dans l'organe officiel de publication de pharmaSuisse au moins six mois avant l'examen. Il est également fait mention du lieu d'inscription, du délai, des taxes d'examen et des éventuelles formalités d'inscription.

4.7 Évaluation

Le candidat est informé à l'avance de la pondération des diverses notes partielles.

L'examen est apprécié en termes de «réussi» ou de «non réussi». Le résultat est communiqué par écrit aux candidats. Les experts rédigent un procès-verbal de chaque examen.

La CFPC décide de la réussite de l'examen sur proposition de la CE.

Les candidats qui n'ont pas réussi l'examen peuvent consulter le procès-verbal au siège de pharmaSuisse en présence d'un des experts qui a participé à l'examen. Les candidats ne peuvent pas obtenir de copie des procès-verbaux.

4.8 Répétition

L'examen ne peut être répété qu'une seule fois, conformément à l'article 4.4.

4.9 Recours

Les candidats qui ont échoué à l'examen peuvent faire recours contre cette décision dans un délai de 30 jours auprès de la commission de recours; le délai de recours commence à courir le jour de la notification écrite.

Pour les titres de formation postgrade fédéraux, les candidats peuvent faire recours contre la décision de la commission de recours dans les 30 jours auprès du Tribunal administratif fédéral. Dans les autres cas, la décision de la commission de recours est définitive.

5 Emoluments

Selon le règlement des tarifs, des émoluments sont prélevés pour l'évaluation du travail de diplôme ainsi que pour l'organisation et l'évaluation de l'examen.

Critères pour la reconnaissance (forme et contenu) des cours internes et externes

1. Le cours ou la manifestation* correspond aux besoins de formation du public-cible et au niveau du programme correspondant. Les cours du DC 1 (compétences pharmaceutiques) s'adressent exclusivement aux académiciens.
2. Le cours doit être accessible à tous les pharmaciens d'officine.
3. Les objectifs de formation sont définis et réalistes.
4. Le responsable du cours dispose des qualifications professionnelles et didactiques nécessaires (CV/références) et s'assure qu'il en va de même pour les orateurs. Un pharmacien devrait si possible être impliqué dans l'organisation du cours. L'orateur des cours du DC 1 (compétences pharmaceutiques) doit être académicien.
5. Les cours et les formateurs sont évalués par les candidats.
6. La description du cours doit contenir les informations suivantes: titre du cours, programme avec horaire, public-cible, objectifs de formation, conditions d'admission, organisateurs, orateurs, points de crédit et coûts. Une copie de la description doit être jointe à la demande de reconnaissance.
7. L'organisateur respecte les directives sur le sponsoring de cours de formation continue et postgrade. Il mentionne tous les sponsors impliqués dans la publication.
8. L'organisateur conserve les listes des participants aux divers cours pendant au moins cinq ans. Dans des cas justifiés, elles doivent pouvoir être mises à la disposition du secrétariat de la FPH Officine.
9. La demande de reconnaissance doit parvenir au secrétariat de la FPH Officine au moins deux semaines avant l'organisation du cours.
10. Le cours répond aux objectifs de formation définis dans le catalogue correspondant.

* Par souci de simplification, par la suite seul le terme de «cours» est utilisé.

11. Le nombre d'heures/la durée du cours sont précisés et sont adaptés aux objectifs de formation.
12. Les conditions de participation au cours sont précisées.
13. La forme didactique et la méthodique sont données et correspondent aux objectifs de formation.
14. Les documents de cours sont compréhensibles, clairs et contiennent un résumé de la matière transmise.
15. Le cours se termine avec une attestation de réussite. La participation au cours est confirmée par une attestation de cours.

Dispositions transitoires pour l'octroi du titre de spécialiste FPH en pharmacie d'officine (abrogé)

Annexe V

Dispositions transitoires pour la reconnaissance des formateurs et des établissements de formation postgrade (abrogé)

Catalogue d'exigences pour les établissements de formation postgrade*

- L'accès à Internet est garanti et la pharmacie dispose de la littérature professionnelle nécessaire (sous forme papier ou électronique); elle doit couvrir les six domaines suivants:
 - Pharmacopées suisse et européenne (y compris suppléments)
 - Compendium de l'année en cours (y compris suppléments)
 - Pharmacothérapie pratique (datant de moins de cinq ans)
 - News pharmaceutiques (au minimum abonnement en cours)
 - Publication indépendante d'informations scientifiques
 - Ouvrage sur les interactions (datant de moins de cinq ans)
- Un système informatique permettant de gérer le stock et les dossiers des patients est disponible.
- La pharmacie dispose d'un laboratoire qui permet de fabriquer toutes les préparations magistrales citées dans le catalogue des objectifs de formation, d'après les Règles de bonnes pratiques de fabrication pour médicaments en petites quantités (Pharmacopoea Helvetica).
- Une place de travail est mise à la disposition du candidat à la formation postgrade (p.ex. pour travaux pratiques, travail de diplôme, préparation et révision des cours, etc.).
- Le plan de travail de l'établissement de formation doit permettre au candidat de terminer sa formation dans les délais impartis.
- L'établissement de formation permet au candidat d'effectuer des travaux pratiques à la pharmacie (campagnes, etc.).
- L'établissement de formation permet au candidat de participer à une campagne une fois durant la durée de la formation postgrade.
- L'établissement de formation permet au candidat de disposer d'un aperçu dans la gestion d'une officine, tout particulièrement dans le domaine de la gestion du personnel (cahier des charges, contrat, etc.). Le candidat doit en outre pouvoir accumuler de l'expérience (p.ex. entretiens d'évaluation, gestion d'entreprise).

* Les partenaires contractuels s'assurent que ce catalogue d'exigences est intégré dans le contrat de travail entre l'établissement de formation et le candidat.

- L'établissement de formation postgrade occupe au moins une assistante en pharmacie et une apprentie.
- L'établissement de formation assure le suivi des patients (Rx et OTC) selon les Règles de bonnes pratiques de remise et selon les conventions entre santésuisse et pharmaSuisse.
- Les différentes procédures (p.ex. entrée de marchandises, commandes, élimination, contrôle de la température, etc.) sont clairement définies par écrit dans l'établissement de formation.
- L'établissement de formation propose au public des informations dans les domaines de la prévention, du suivi pharmaceutique et de la sécurité; du matériel de démonstration est également disponible.
- Les prestations mentionnées dans le catalogue des objectifs de formation sont proposées par la pharmacie (location, conseils aux voyageurs, etc.).

Catalogue d'exigences pour les formateurs*

- Le formateur possède le titre de spécialiste FPH en pharmacie d'officine et se soumet à l'obligation annuelle de formation continue.
- Le formateur est responsable d'une pharmacie publique avec un taux d'occupation d'au moins 50%.
- Le formateur n'encadre pas plus de deux candidats à la formation postgrade.
- Le formateur connaît le contenu
 - de la réglementation pour la formation postgrade et
 - du programme de formation postgrade (y compris catalogue des objectifs de formation et règlement d'examen).
- Le formateur tient compte des besoins et répond aux questions du candidat; il permet à ce dernier d'atteindre ses objectifs de formation et l'encourage à développer ses points forts.
- Le formateur consacre au moins cinq fois par an une demi-journée pour s'entretenir personnellement avec le candidat.
- Le formateur supervise les travaux pratiques exigés, de même que le travail de diplôme du candidat pour autant que ce dernier le lui demande et que les exigences de l'annexe IX sont remplies.
- Le formateur encourage le candidat à exercer sa profession avec soin, responsabilité, loyauté et dans le respect des valeurs éthiques.

* Les partenaires contractuels s'assurent que ce catalogue d'exigences est intégré dans le contrat de travail entre l'établissement de formation et le formateur pour autant que l'établissement soit concerné.

Catalogue d'exigences pour les candidats à la formation postgrade*

- Le candidat à la formation postgrade communique au formateur resp. pharmacien responsable de l'établissement de formation les dates exactes de ses cours (formation postgrade théorique) dès qu'il les connaît.
- Le candidat place les intérêts de l'établissement de formation avant ceux de la formation postgrade.
- Le candidat consacre aussi de son temps libre pour la réussite à la formation postgrade; il assume en effet la responsabilité du succès/de l'échec de sa formation.
- Le candidat respecte le secret professionnel et d'exploitation, y compris dans la rédaction des travaux pratiques et du travail de diplôme.
- Le candidat fait à tout moment preuve de loyauté à l'égard de son formateur et de son employeur.
- Le candidat prend au sérieux son rôle de personne exerçant une profession médicale et le remplit en conséquence.
- Le candidat partage avec le formateur resp. le pharmacien responsable de l'établissement de formation les dernières connaissances acquises au cours de la formation postgrade théorique.

* Les partenaires contractuels s'assurent que ce catalogue d'exigences est intégré dans le contrat de travail entre l'établissement de formation et le candidat.

Catalogue d'exigences pour les mentors du travail de diplôme*

- Le mentor accepte de superviser le travail de diplôme en signant la demande d'approbation du concept.
- Le mentor dispose des compétences nécessaires dans la thématique choisie. Le formateur peut superviser lui-même le travail de diplôme.
- Le mentor connaît le contenu
 - de la réglementation pour la formation postgrade et
 - du programme de formation postgrade (y compris catalogue des objectifs de formation et règlement d'examen).
- Le mentor suit le programme de formation continue minimal dans sa discipline.
- Le mentor encourage le candidat à rédiger son travail de diplôme avec soin, responsabilité, loyauté et dans le respect des valeurs éthiques.
- Le mentor discute préalablement des objectifs et du concept du travail de diplôme planifié.
- Le mentor soutient et conseille le candidat sur toute question technique pendant l'élaboration du travail de diplôme.
- Le mentor contrôle et discute de la première ébauche.
- Le mentor relit le travail de diplôme et rédige une brève évaluation sous forme d'un rapport (jusqu'à une page A4); ce rapport est à joindre au travail de diplôme.

* Les partenaires contractuels s'assurent que ce catalogue d'exigences est intégré dans le contrat de travail.

Schweizerischer Apothekerverband
Société Suisse des Pharmaciens
Società Svizzera dei Farmacisti

Stationsstrasse 12
CH-3097 Bern-Liebefeld
T +41 (0)31 978 58 58
F +41 (0)31 978 58 59
www.pharmaSuisse.org