

Plan stratégique 2015-2020

VERSION DÉFINITIVE



ORDRE DES **PHARMACIENS** DU QUÉBEC

Une démarche collaborative et structurée

Ce plan stratégique est le fruit d'une démarche exhaustive basée sur :

Des entretiens structurés

...auprès de la direction et de membres clés du CA

Des entretiens en profondeur

...auprès des parties prenantes de l'organisation

Un sondage stratégique

...auprès de l'ensemble de la direction et du CA

Un sondage de mobilisation

...auprès des employés

Une vaste consultation des membres

...également par le biais d'un sondage

Les réflexions de deux groupes de travail

...portant respectivement sur le développement professionnel du pharmacien et la vision de la profession

Une analyse factuelle

...de l'environnement interne et externe

Une session de réflexion approfondie

...avec le CA et la direction

Plusieurs sessions de travail

...avec le comité de pilotage

Mission



« La mission de l'Ordre des pharmaciens du Québec est de veiller à la protection du public en encourageant les pratiques pharmaceutiques de qualité et en faisant la promotion de l'usage approprié des médicaments au sein de la société. »



Vision révisée

« Être l'organisme de référence et d'avant-garde favorisant la contribution optimale du pharmacien aux soins du patient et au système de santé, en collaboration avec les intervenants du milieu. »



4 enjeux prioritaires

A

LA CONTRIBUTION DU PHARMACIEN AU BÉNÉFICE DU PATIENT, DU SYSTÈME DE SANTÉ ET DE LA SOCIÉTÉ À VALORISER

B

L'INDÉPENDANCE PROFESSIONNELLE DU PHARMACIEN À ASSURER

C

DES PRATIQUES DE QUALITÉ CHEZ LE PHARMACIEN À CONSOLIDER

D

LA CAPACITÉ ORGANISATIONNELLE À RENFORCER



Enjeux prioritaires

A

LA CONTRIBUTION DU PHARMACIEN AU BÉNÉFICE DU PATIENT, DU SYSTÈME DE SANTÉ ET DE LA SOCIÉTÉ À VALORISER

- Comment contribuer à optimiser les continuums de soins: qui, comment et quand aider le patient (collaboration intra/inter professionnelle) ?
- Comment contribuer à l'amélioration du circuit du médicament (ex. pénurie de médicament, automatisation, etc.)
- Comment accroître notre influence politique auprès de nos parties prenantes (ex. assurer / accélérer l'entrée en vigueur de la Loi 41) ?
- Comment optimiser la contribution des ATP (rôle, formation et encadrement)? Quels efforts investir pour faire reconnaître la spécialisation ?

B

L'INDÉPENDANCE PROFESSIONNELLE DU PHARMACIEN À ASSURER

- Comment responsabiliser les pharmaciens actuels et futurs face à leurs obligations déontologiques et leurs comportements éthiques ?
- Comment influencer davantage la formation initiale en matière déontologique et éthique ?
- Quels sont les leviers où l'Ordre doit agir et ceux où le gouvernement doit agir ? Comment accroître l'influence politique de l'Ordre ?
- Comment contribuer au développement de pratiques commerciales de qualité et d'une culture éthique s'étendant à l'ensemble des parties prenantes ?
- Comment l'environnement de travail affecte-t-il le maintien de l'indépendance (ex. technologies, automatisation, ATP, etc.) ?

C

DES PRATIQUES DE QUALITÉ CHEZ LE PHARMACIEN À CONSOLIDER

- Comment s'assurer que l'offre de formation continue réponde aux besoins des membres ?
- Comment mieux accompagner les membres dans l'application des standards de pratique? Jusqu'où aller dans le développement des outils ?
- Comment contribuer à l'amélioration continue de l'environnement de travail des pharmaciens ?
- Comment mesurer l'impact du programme de surveillance sur la compétence dans un but d'amélioration ?
- Quelles stratégies de communication doit-on mettre de l'avant pour sensibiliser les pharmaciens aux pratiques de qualité ?

D

LA CAPACITÉ ORGANISATIONNELLE À RENFORCER

- Comment optimiser notre organisation dans une approche d'amélioration continue (ex. efficience, mesure de performance, etc.) ?
- Comment mieux prioriser nos dossiers tout en se dotant de la capacité financière requise ?
- Comment s'assurer que les technologies de l'information soutiennent efficacement l'organisation (ex. gestion documentaire) ?
- Comment valoriser la collaboration inter directions ?
- Comment mobiliser davantage nos employés et assurer la relève, notamment à la direction générale ?



4 orientations

VISION: Être l'organisme de référence et d'avant-garde favorisant la contribution optimale du pharmacien aux soins du patient et au système de santé, en collaboration avec les intervenants du milieu

ORIENTATIONS	1) CONTRIBUTION DU PHARMACIEN	2) INDÉPENDANCE PROFESSIONNELLE	3) PRATIQUES DE QUALITÉ	4) CAPACITÉ ORGANISATIONNELLE
BUTS	Assurer la contribution optimale du pharmacien au bénéfice du patient, du système de santé et de la société	Favoriser l'indépendance professionnelle du pharmacien	Soutenir les membres dans le développement de pratiques de qualité	Renforcer la capacité organisationnelle

Plan stratégique sommaire 2015-2020

VISION: Être l'organisme de référence et d'avant-garde favorisant la contribution optimale du pharmacien aux soins du patient et au système de santé, en collaboration avec les intervenants du milieu

ORIENTATIONS	1) CONTRIBUTION DU PHARMACIEN	2) INDÉPENDANCE PROFESSIONNELLE	3) PRATIQUES DE QUALITÉ	4) CAPACITÉ ORGANISATIONNELLE
BUTS	ASSURER LA CONTRIBUTION OPTIMALE DU PHARMACIEN AU BÉNÉFICE DU PATIENT, DU SYSTÈME DE SANTÉ ET DE LA SOCIÉTÉ	FAVORISER L'INDÉPENDANCE PROFESSIONNELLE DU PHARMACIEN	SOUTENIR LES MEMBRES DANS LE DÉVELOPPEMENT DE PRATIQUES DE QUALITÉ	RENFORCER LA CAPACITÉ ORGANISATIONNELLE
STRATÉGIES	<ul style="list-style-type: none"> ■ Accroître l'influence politique de l'Ordre sur les dossiers stratégiques ayant un impact direct sur le patient et la société (ex. pénurie de médicaments, circuit du médicament, etc.) ■ Favoriser l'entrée en vigueur rapide de la Loi 41 par des stratégies de communication ■ Accompagner les membres dans l'implantation de la Loi 41 ■ Valoriser le rôle du pharmacien et favoriser son intégration au sein des continuums de soins au bénéfice du patient (ex. participation aux travaux sur la hiérarchisation, CRSP, etc.) ■ Poursuivre les efforts afin de faire reconnaître la spécialisation pour les pharmaciens (ex. revoir l'approche, etc.) ■ Poursuivre les efforts visant à rehausser la contribution des ATP et notamment le mécanisme d'encadrement. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cibler les zones d'intervention qui maximiseront l'impact de l'Ordre ■ Développer une stratégie d'influence pour conscientiser les parties prenantes face au défi d'indépendance professionnelle ■ Mettre en place des mesures préventives auprès des pharmaciens, actuels et futurs, en matière déontologique et éthique ■ Renforcer l'accompagnement des membres face aux questions éthiques, juridiques, légales et commerciales ■ Contribuer à arrimer la formation initiale avec les nouveaux défis liés à l'indépendance professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mesurer l'amélioration de l'application de certains standards du programme de surveillance ■ Élargir l'offre de formation continue, en collaboration avec les différents partenaires ■ Amorcer la transition vers la formation continue obligatoire ■ Prioriser le développement d'outils qui auront un fort impact sur la pratique, en collaboration avec les différents partenaires (ex. guide d'application, outils sur des sujets spécifiques, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Développer une gouvernance TI pour soutenir une organisation performante ■ Mettre en place des plans de relève pour assurer la pérennité de l'organisation ■ Améliorer la performance organisationnelle au niveau de la priorisation des dossiers, de la collaboration, de la mobilisation, des processus, etc. ■ Assurer un cadre financier adéquat permettant à l'organisation de réaliser sa mission et son plan stratégique