

On recrute ce qu'on sème!

Jean-François Bussières, M. Sc., chef du département de pharmacie,
CHU Mère-enfant Sainte-Justine

Je recevais dernièrement dans mon courrier une télécopie d'une société de formation continue en ressources humaines me rappelant qu'un individu passe générale­ment en moyenne 18 mois dans les mêmes fonctions et change d'employeur à tous les 31 mois (1). Alarmiste et inapplicable à la pharmacie hospitalière direz-vous! Quelques semaines auparavant, je mettais la main sur un article de David A. Mott (2) indiquant une tendance similaire aux États-Unis en ce qui concerne les pharmaciens. Un sondage men e dans 4 États en arrive à la conclusion qu'il y a un roulement du personnel pharmacien de 11 % (15 % chez les femmes comparativement à 9,7 % chez les hommes) et que la durée moyenne pour un emploi était de 25,2 mois pour les femmes et de 56,5 mois pour les hommes! Les données ne semblent pas influencées par le milieu de pratique (officine indépendante, bannière ou établissements de santé).

Dans le même numéro de l'AJHP, Bond et Raehl examinent les changements observ es en ce qui concerne les ressources humaines en établissement de santé à partir des données de l'Association des hôpitaux américains. On y apprend que le nombre total d'infirmières a augment e de 15,8 % entre 1989 et 1998 tandis que le nombre de pharmaciens a diminu e de 0,7 % durant la même période. On note que le nombre moyen de pharmaciens/100 lits occup es (7,95 pharmaciens en 1998) a augment e de 22,9 % entre 1989 et 1998 tandis que le nombre d'infirmières a augment e de 57,9 % durant la même période. Est-ce le résultat d'une pénurie, d'un taux de roulement trop  lev e et de difficultés de rétention, du fait que les besoins soient entièrement combl es, d'une délégation technique accrue (les assistants-techniques ont connu une hausse de 43 %)?

Des données préliminaires du rapport canadien sur la pharmacie hospitalière de 1999-2000 confirment un problème de pénurie d'environ 3,5 ETP (pharmaciens et AT) pour un établissement type de 15 pharmaciens (~ 300 lits) au 31 mars 2000 pour un personnel moyen de 33,54 ETP, cela représente un déficit d'environ 10 %! Le rapport révèle que 85 % des répondants ont de la difficulté à recruter, s'inventent de nouvelles stratégies (i.e. semaine à 4 jours, bonus à l'embauche, avancement acc el er e, bonus hors échelle...) pour assurer la rétention de l'expertise. L'A.P.E.S. si ege sur un groupe de planification de main d'œuvre qui reconnaît un déficit actuel en pharmaciens d'environ 10 % ainsi que

l'apparente nécessité de former jusqu'à 70 résidents/année au cours des 10 prochaines années pour espérer surnager et répondre aux besoins actuels! En clair, la situation est préoccupante même s'il m'arrive à chaque semaine de croiser des administrateurs ou des intervenants du réseau qui n'en sont pas tout à fait s urs! Il faut réagir. Eh oh! La population vieillit, on commercialise de nouvelles molécules à un rythme effr en e, les approches thérapeutiques sont plus dynamiques, la pharmacie québécoise reprend son recul des dernières années et... nous avons de la difficulté à recruter des candidats au programme de M.Sc ou simplement à réussir à les faire travailler dans le réseau une fois leur formation complétée!

Faisons pour un instant l'hypothèse que vous avez une entreprise de formation et que votre clientèle est constituée de résidents en pharmacie! Imaginons que votre taux d'inscription chute de 30 %. Que faites-vous? Vous réagissez? Imaginez aussi que vous êtes TOUS actionnaires de cette entreprise de formation, que vous tirez des bénéfices directs et indirects des étudiants form es! C'est précisément la situation dans laquelle nous retrouvons. L'entreprise de formation qui est composée des universités mais aussi des départements de pharmacie des établissements de santé (l'étudiant y passe tout de même 12 des 16 mois)  prouve des difficultés à vendre sa salade. Les relations tendues avec le gouvernement et la difficile négociation ont terni l'image de la pharmacie hospitalière! Qui veut maintenant travailler dans un milieu où il faut 8 ans pour négocier une entente, plus d'une année pour la signer, où la motivation rase le sol et où les défis ont fait place aux cernes! C'est l'image projetée et ce que plusieurs jeunes finissants rapportent!

Je vous le dis, vous êtes tous actionnaires de cette entreprise de formation et vous devez y contribuer si vous ne voulez pas y perdre votre investissement. Par exemple, assurez-vous que les étudiants du baccalauréat en pharmacie qui travaillent chez vous comme assistants-techniques soient adéquatement expos es aux différentes facettes de la pratique pour ne pas avoir uniquement le travail technique comme seule image de leur futur emploi! Soyez créatif et embauchez des étudiants pour des projets de recherche et exposer les étudiants à des modèles de pratique! De concert avec les universités, participez à un plan marketing sur 4 ans pour vendre la profession en établissement. Que

l'A.P.E.S. s'investisse davantage dans la vie étudiante comme chacun de nous peut le faire. Donnons une place aux étudiants dans le Pharmactuel! Continuons de faire connaître cette pratique si polyvalente, si valorisante; faisons la preuve que la pharmacie d'établissement offre une carrière, qu'elle ouvre des portes et qu'elle permet de s'épanouir!

Mais ça ne saurait suffire! Quand j'apprends que les résidents en médecine ont 4 semaines de vacances et que les nôtres en ont 3... ou que les résidents en médecine paient moins de 1 000 \$ pour leurs frais de scolarité (par le biais d'un financement du MSSS) alors qu'ils touchent un salaire de 35 000 \$ la première année, force est de constater qu'un salaire de 17 500 \$ pour 16 mois et ~ 3 500 \$ à 4 000 \$ de frais de scolarité par année ne font pas le poids quand on veut vendre sa salade.

Le marché de la formation est ce qui nous permettra de former suffisamment de pharmaciens capables d'œuvrer en établissement de santé. Tant que je serai actionnaire (minoritaire il faut le dire) de cette entreprise, je mettrai les bouchées doubles à dire aux autres que nous avons une profession qui vaut la peine d'y consacrer une carrière. À ceux qui ne sont pas convaincus, prière de choisir les mots pour qu'on puisse recruter ce qu'on sème, sans désinformer mais en faisant la part des choses!

Références

1. Groupe Ambition - publi-télécopie sur un atelier de formation sur la rétention du personnel www.ambition.qc.ca. Septembre 06; 2000.
2. Mott DA. Pharmacist job turnover, length of service, and reasons for leaving, 1983-1997. *Am J Health-Syst Pharm* 2000; 57: 975-84.
3. Bond et Raehl. Changes in pharmacy, nursing and total personnel staffing in U.S. hospitals, 1989-1998. *Am J Health-Syst Pharm* 2000; 57: 970-4.