

I2-4: Formation et formation continue

Définitions

La formation est un processus qui donne et développe un savoir, des qualifications ou des comportements, afin de répondre à certaines exigences. Dans ce contexte, la formation est liée au descriptif de poste et à l'évaluation des compétences, elle cherche à résoudre des manquements identifiés sur certaines tâches réalisées par l'employé. Les compétences devraient être réévaluées après toute formation spécifique liée au poste.

La reformation est exigée quand l'évaluation des compétences révèle un besoin d'amélioration des connaissances et de savoir-faire d'un employé.

La formation croisée (*cross-training en anglais*) offre une opportunité pour le personnel d'acquérir des qualifications en dehors de leur discipline. Elle permet une certaine flexibilité en autorisant la permutation du personnel ou en donnant de nouvelles attributions si nécessaire. Cette éventualité peut survenir dans des situations de crise ou lors d'absence du personnel pour cause de maladie ou de congés.

La formation continue est un programme de formation qui apporte aux employés des mises à jour dans un domaine particulier. Le laboratoire est en permanente évolution, les employés et la direction doivent donc rester formés.

Justification

Les raisons pour lesquelles des formations et la formation continue sont organisées :

- réaliser des analyses de qualité au laboratoire et fournir des résultats d'analyse justes, fiables et en temps voulu ;
- aider le personnel à atteindre leurs objectifs personnels de carrière ;
- améliorer les capacités d'organisation et atteindre les objectifs qualité.

De nouvelles méthodes d'analyse et de nouveaux instruments sont continuellement introduits sur le marché. Il peut donc y avoir certaines implications sur les analyses du laboratoire et sur l'amélioration des soins apportés au patient.

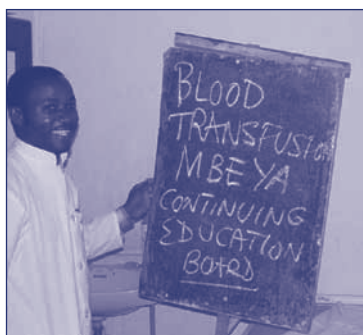
Méthodes

Lors de la planification d'une formation ou d'une activité de formation continue, les points à prendre en considération sont :

- l'identification des besoins de formation
- le modèle de formation
- l'organisation de la formation
- l'évaluation des résultats de la formation.

Certaines activités peuvent souvent être organisées à faible coût, par exemple en :

- organisant des études d'articles scientifiques ;
- organisant des groupes de discussion sur des études de cas ;
- regardant des cassettes vidéo ou des DVDs ;
- faisant une recherche sur un sujet et en présentant les résultats à ses collègues ;
- par le biais de programmes individuels de formation interactive, via un apprentissage en ligne gratuit ou via des cours imprimés ;
- rassemblant et conservant une série de lames de collection (par exemple en hématologie et parasitologie).



Ressources

Les ressources locales—Lors de l'organisation de programmes internes de formation continue, il est nécessaire de connaître quelles sont les ressources locales disponibles. Quelques unes de ces ressources sont :

- le comité d'assurance qualité
- des cliniciens
- des infirmiers/ières
- des pathologistes
- le comité de lutte contre les infections
- des épidémiologistes/responsables de la surveillance
- des évaluateurs externes.

Ces groupes de personnes peuvent partager leurs savoirs et leurs expériences avec le personnel du laboratoire. Ils peuvent être invités pour donner des cours, diriger des discussions et échanger des informations.

Les ressources externes—Les programmes externes de formation continue peuvent également être présentés par des experts tels que :

- les unités d'organisation de test de capacités ;
- les fabricants ;
- les sociétés scientifiques ;
- l'Organisation mondiale de la Santé ;
- les centres américains pour la prévention et le contrôle des maladies (United States Centers for Disease Control and Prevention) ;
- les organisations non gouvernementales.