

# Le DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES :

*un laboratoire de ville*

- 1. Présentation du laboratoire**
- 2. Introduction**
- 3. Définitions**
- 4. Le développement des compétences**
  - A. Les exigences**
  - B. Les compétences au laboratoire**
  - C. Exemple sur le terrain**

# 1 Présentation du laboratoire

6 Biologistes co-responsables

5 Biologistes salariés



142 Salariés

Domaines d'activité :

- Biochimie
- Hématologie
- Immunologie
- Microbiologie
- Biologie de la reproduction

9 Sites (dont 2 plateaux techniques)

2000 dossiers / jour

## **2 Introduction**

### **Développement des compétences ?**

- Amélioration des compétences déjà acquises : approfondir ses connaissances, ses attitudes, son savoir-faire
- Acquisition de nouvelles compétences

## **3 Définitions**

### **Compétence**

Elle se décline en savoirs (connaissances), en savoir-faire (pratiques) et en savoir-être (comportements relationnels) ainsi qu'en des aptitudes physiques. Elle est acquise, mise en œuvre ou non sur le poste pour remplir les tâches qui sont attendues.

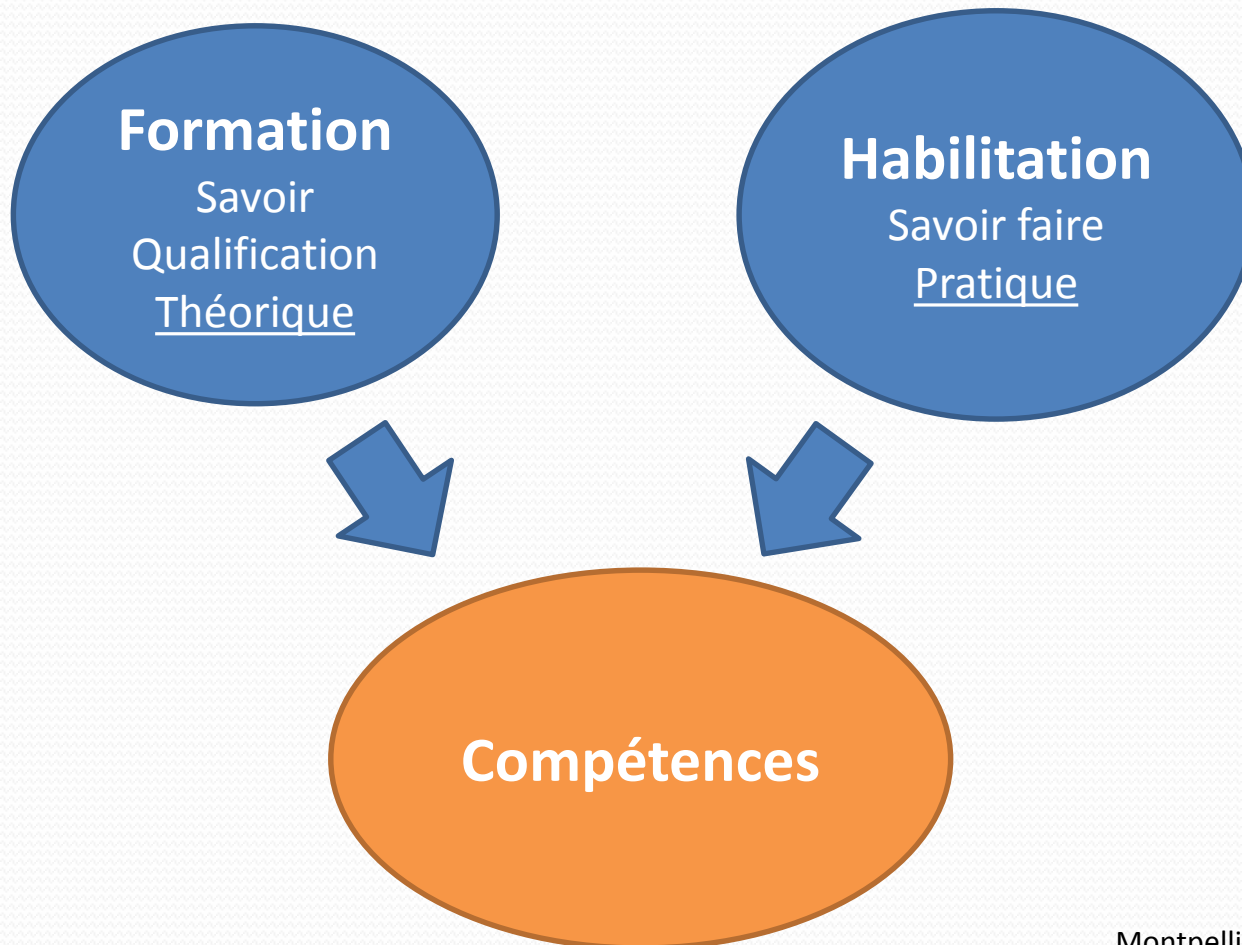
### **Formation**

Consiste à enseigner les connaissances et les compétences nécessaires à l'exécution de ses fonctions courantes.

### **Habilitation**

Elle est la reconnaissance de la capacité d'une personne à accomplir les tâches fixées.

## 3 Définitions



## 4 Le développement des compétences

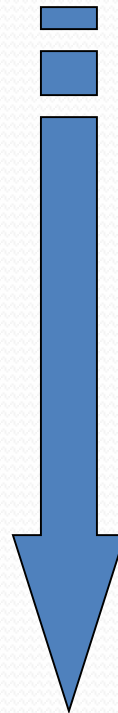
### A. Les exigences

- GTA 01 : « *habilitation* » → Terme à abandonner ??
- Norme 15189 et SH REF 02 : Préférer le terme de « *compétence prouvée* » et « *personnel autorisé* »

## 4 Le développement des compétences

### A. Les exigences

- Savoir (diplôme)
- Savoir faire
- Prouver le savoir faire
- Compétence prouvée



Qualification

Formation

Evaluation

**Autorisation**

**Personnel compétent à un poste**



## **4 Le développement des compétences**

### **A. Les exigences**

#### **5.1.2**

*... compétences démontrées nécessaires et appropriées pour les tâches...*

#### **5.1.6**

*... doit évaluer les compétences...*

#### **5.1.7**

*...compétences techniques...*

#### **5.1.8**

*...programme régulier de développement professionnel...*

#### **5.1.9**

*...évaluation de compétences...*

## **4 Le développement des compétences**

### **A. Les exigences**

#### **Ce qui est demandé?**

- Evaluer la compétence
- Maintenir cette compétence

#### **Qui est concerné?**

- L'ensemble du personnel  
(Bio, Tec, Sec, Coursiers, Personnel temporaire...)

#### **Quand?**

- Intervalle régulier
- Après un arrêt prolongé

## 4 Le développement des compétences

### A. Les exigences

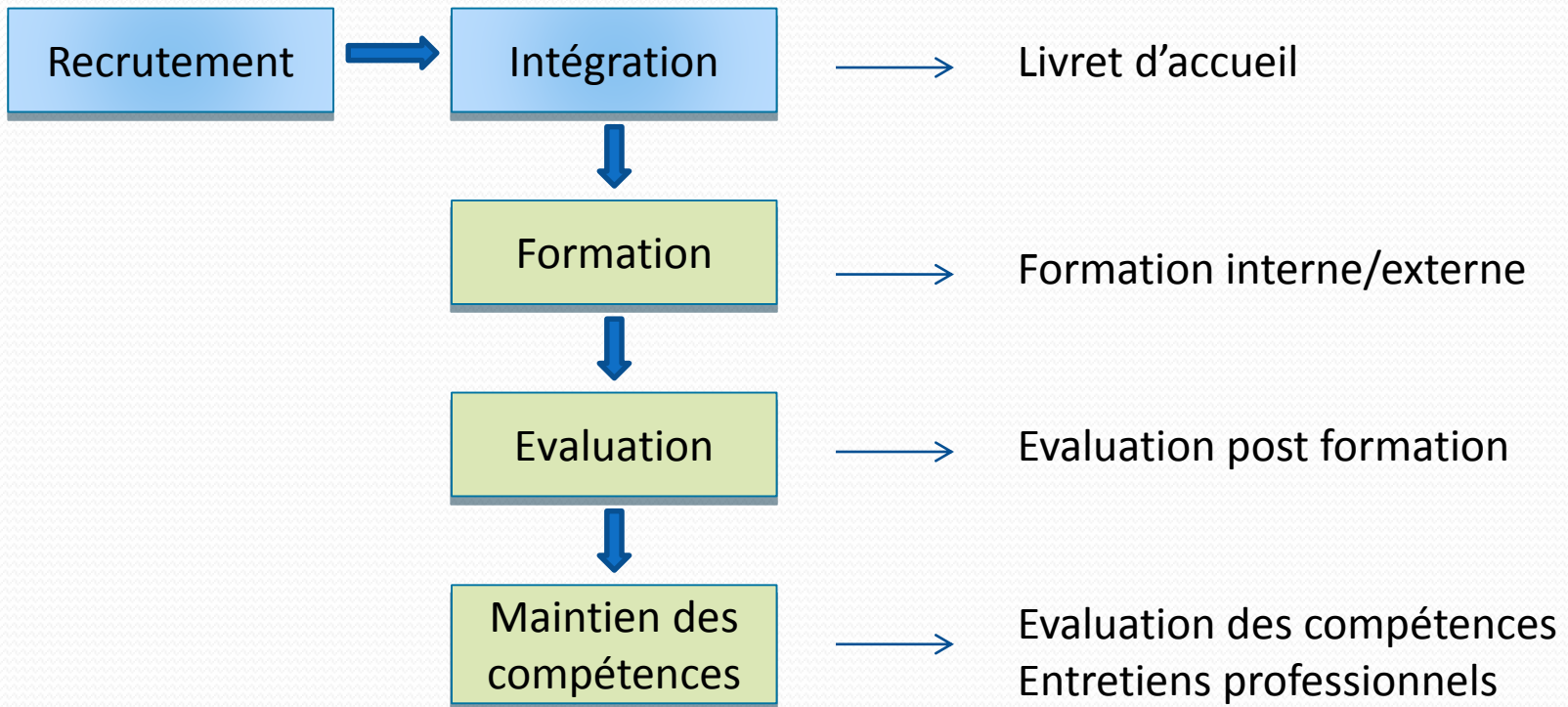
#### **Les biologistes n'y échappent pas...**

« La compétence des biologistes à valider et à interpréter les résultats doit être conçue comme spécifique »

- Connaissance des techniques internes
- Connaissance des CQ
- Maintien des compétences professionnelles (DPC)

## 4 Le développement des compétences

### B. Les compétences au laboratoire



## 4 Le développement des compétences

### B. Les compétences au laboratoire

# QUI ?

- Biologistes
- Techniciens
- Secrétaires
- Agents de service
- Coursiers
- Les IDE

### *Mais aussi....*

- Responsable qualité
- Responsable métrologie
- Responsable informatique
- Auditeurs internes
- .....

## 4 Le développement des compétences

### B. Les compétences au laboratoire

**Formation  
Interne/Externe**



## 4 Le développement des compétences

### B. Les compétences au laboratoire

- Taux d'occupation du poste
- Critères objectifs de maintien des compétences :  
résultats EEQ et CIQ, NC/réclamations....
- QUIZ, QCM, mise en situation
- Nombre de gardes par an
- Formations
- *Développement de ses compétences ?*

# Revue des compétences

## 4 Le développement des compétences

### B. Les compétences au laboratoire

# Entretien professionnel

- Tous les 2 ans
- Bilan de compétences
- Identification des besoins en formation
- Perspectives d'évolution (changement de poste, *développement de compétences.....*)



## 4 Le développement des compétences

### C. Exemple sur le terrain

Analyser les besoins

Identifier les ressources (personnel, formations...)

Choisir les méthodes appropriées

Evaluer et faire un suivi

## 4 Le développement des compétences

### C. Exemple sur le terrain

#### Mon parcours

**Qualification**: Technicien de laboratoire d'analyse médicale

➤ 1983 : Début d'activité ➡ Technicien biochimie /hémostasie

**Formation**: 1 an sous la responsabilité des techniciens en place

+ Formation en externe afin d'obtenir le certificat de prélèvement sanguin

➡ **Objectif**: Assurer les prélèvements et les gardes avec la clinique

## 4 Le développement des compétences

### C. Exemple sur le terrain

#### Mon parcours

**Analyse des besoins** par la direction

- Utilisation des automates de cyto-hématologie
- Lire les frottis sanguins
- Lire les myélogrammes

**Identification des ressources** et **Choisir les méthodes appropriées**

- Formations à l'institut Pasteur
- Formation « automate » (Coulter)
- Evaluation en interne par la biologiste pendant un an

## 4 Le développement des compétences

### C. Exemple sur le terrain

#### Mon parcours

**Nouvelle compétence** → Poste de technicien hématologie (1986)

## 4 Le développement des compétences

### C. Exemple sur le terrain

#### Mon parcours

# La qualité

Un virage dans ma carrière

Arrivée du GBEA et proposition de la responsabilité de son application

**Formation** qualité en cabinet conseil (1996)

**Nouvelle compétence** : Référent qualité

## 4 Le développement des compétences

### C. Exemple sur le terrain

**ET PUIS EST ARRIVEE :**



**Avec son lot de verbes « devoir »**

**Réflexion de la direction et choix de création de nouveaux postes**

- Responsable métrologie
- Auditeurs
- ...

## 4 Le développement des compétences

### C. Exemple sur le terrain

#### Mon parcours

##### Formations

- Management de la qualité
- Métrologie (2005)
- Auditeur interne et externe (2005 / 2010)
- Outils qualité (IQ, conduite de réunion...) (2010)
- Gestion des risques (AMDEC) (2013)

## 4 Le développement des compétences

### C. Exemple sur le terrain

#### Mon parcours

**Nouvelles compétences** : Nouveaux postes

- Responsable qualité
- Responsable métrologie
- Auditeur



## 4 Le développement des compétences

### C. Exemple sur le terrain

#### Mon parcours

2012: Nouvelle version de la norme : Apparition des *PROCESSUS*

**Analyse des besoins** :

Formation sur les processus

**Identification des ressources** et **Choisir les méthodes appropriées** :

Formation au management par processus

## 4 Le développement des compétences

### C. Exemple sur le terrain

#### Mon parcours

**Nouvelle compétence** : Pilote de processus

- Qualité
- Matériel et métrologie
- Hygiène et Sécurité

## 4 Le développement des compétences

### C. Exemple sur le terrain

#### Mon futur ?

##### Objectif

Rendre le management de la qualité plus efficient

##### Actions

Formation au Lean management (2015)

**Nouvelle compétence :**



# Des questions?

**MERCI**

