



Modèle d'apprentissage intégré en milieu de travail de la SCSLM Clés du succès (avril 2023)

Aperçu

La Société canadienne de science de laboratoire médical (SCSLM) est l'association professionnelle nationale et l'organisme de certification des technologistes de laboratoire médical (TLM) et des adjoints de laboratoire médical (ALM) au Canada. Elle s'occupe de l'évaluation des connaissances acquises (ECA) au nom de huit organismes provinciaux de réglementation des TLM, permettant aux clients formés à l'extérieur du Canada d'établir leur admissibilité à l'examen de certification nationale.

Les TLM formés à l'étranger présentent une demande à la SCSLM annuellement pour faire évaluer leurs titres de compétences. Dans la majorité des cas, ces personnes ne satisfont pas immédiatement aux normes canadiennes; il faut d'abord remédier aux lacunes en matière de formation et d'expérience avant de devenir admissible à se présenter à l'examen de certification. Une façon de combler ces écarts est par le biais d'un stage clinique supervisé selon le « plan détaillé de stage clinique idéal ». En s'efforçant d'encourager ce cheminement, la SCSLM a procédé à un projet pilote de 18 mois de son programme d'apprentissage intégré en milieu de travail qui visait à jumeler des employés à des apprenants admissibles. Les objectifs de ce projet pilote étaient les suivants :

- établir des stages cliniques en réponse aux besoins d'apprentissage selon les résultats d'ECA;
- créer et mettre en œuvre un outil d'évaluation complet, de portée nationale et à faible risque pour les candidats aux postes à pourvoir par des laboratoires médicaux participants;
- augmenter le taux de réussite des TLMFE à leur examen de certification;
- réduire l'incidence de sous-emploi et de chômage en créant des occasions d'emploi permanent pour les TLMFE.

Un financement reçu par Emploi et Développement social Canada a permis de fournir des subventions aux employeurs ainsi qu'aux apprenants. Les commentaires des participants ont aidé à formuler les clés du succès indiquées ci-dessous :

Clés du succès

Plusieurs pratiques prometteuses ont été identifiées pendant la période du projet pilote. On encourage d'autres professions ou employeurs cherchant à modéliser ce programme à considérer les leçons apprises suivantes :

- Les programmes devraient élaborer un ensemble de critères/documents en commun avant de débiter les stages pour répondre aux besoins de toutes les parties prenantes, notamment, au minimum :
 - i) un ensemble de critères d'admissibilité clairs des clients;
 - ii) une entente entre l'organisme de réglementation/l'association responsable d'évaluer l'ECA et l'employeur, stipulant l'objectif, la durée et les paramètres du stage, y compris les subventions connexes;
 - iii) une entente semblable entre l'apprenant et l'organisme de réglementation (et, au besoin, l'employeur);
 - iv) les formulaires de dépenses admissibles, y compris les subventions;
 - v) des sondages visant à recueillir des renseignements/commentaires des employeurs et des apprenants après le stage.
- Des critères d'admissibilité rigoureux devraient être mis en place en vue d'aborder les lacunes à remédier dans un délai raisonnable (c.-à-d., de 4 à 12 semaines). Les apprenants devraient posséder suffisamment de formation et d'expérience clinique pour leur permettre d'exercer de façon sécuritaire sous supervision.
- Un niveau considérable de communication et de rayonnement est nécessaire pour le recrutement d'employeurs et d'apprenants. Il faut des efforts poursuivis afin de renouveler la réserve des apprenants admissibles, dès l'obtention de leurs qualifications.
- Les employeurs devraient collaborer avec leur assureur pour élaborer une police de responsabilité générale adaptée aux apprenants. Les coûts peuvent s'avérer élevés – la question de savoir qui paiera ces frais doit être réglée avant le lancement.
- Rechercher autant d'employeurs (ruraux et urbains) représentant autant d'environnements d'exercice que possible afin d'assurer des stages appropriés pour tous les apprenants admissibles.
- Suffisamment de membres du personnel technique et de soutien doivent s'engager dans le projet pour permettre une résolution de conflits rapide.
- Songer à élaborer des ententes de remise en service entre l'employeur et l'apprenant. Les employeurs investissent du temps et des ressources considérables dans la formation des apprenants. Cette volonté de former des employés potentiels disparaît si ces derniers trouvent un emploi ailleurs.
- Considérer des honoraires pour les apprenants – l'achèvement d'un stage clinique structuré constitue un processus chronophage et demande souvent que l'on s'absente du travail rémunéré. Une simple feuille de temps peut faciliter l'administration.