51418

WHO/LBS/92.6
Original : anglais
Distr. : limitée

E:43438

INITIATIVE MONDIALE POUR LA SÉCURITÉ DU SANG (GBSI)

RAPPORT DE LA CONSULTATION INFORMELLE DU GBSI SUR

"L'EVALUATION DES BESOINS DE FORMATION EN MÉDECINE TRANSFUSIONNELLE"

Genève, 17-19 avril 1991

UNITÉ TECHNOLOGIE DE LABORATOIRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU SANG

ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ

WORLD HEALTH ORGANIZATION
ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTE

DISTR. : LIMITED
DISTR. : LIMITEE

WHO/LBS/92.6
Original : anglais

INITIATIVE MONDIALE POUR LA SÉCURITÉ DU SANG

ÉVALUATION DES BESOINS DE FORMATION EN MÉDECINE TRANSFUSIONNELLE

Genève, 17-19 avril 1991

TABLE DES MATIÈRES

Pages

1. INTRODUCTION 3

2. BESOINS DE FORMATION 3

3. PRINCIPAUX PROBLÈMES À RÉSOUDRE 4

4. ÉVALUATION DES BESOINS DE FORMATION 5
   4.1 Objectifs du service national de transfusion sanguine (5);
   4.2 Mesures à prendre pour atteindre ces objectifs : (5);
   4.3 Personnel requis pour accomplir des tâches déterminées (7);
   4.4 Estimation des besoins en personnel (7)

5. ÉLABORATION DE PROGRAMMES DE FORMATION 9
   5.1 Objectifs généraux de la formation (9);
   5.2 Conception des programmes de formation (9);
   5.3 Types de programmes de formation (11);
   5.4 Lieux de formation (12)

6. RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS 13

7. PARTICIPANTS 14

This document is not issued to the general public, and all rights are reserved by the World Health Organization (WHO). The document may not be reviewed, abstracted, quoted, reproduced or translated, in part or in whole, without the prior written permission of WHO. No part of this document may be stored in a retrieval system or transmitted in any form or by any means - electronic, mechanical or other - without the prior written permission of WHO.

The views expressed in documents by named authors are solely the responsibility of those authors.

Ce document n'est pas destiné à être distribué au grand public et tous les droits y afférents sont réservés par l'Organisation mondiale de la Santé (OMS). Il ne peut être commenté, résumé, cité, reproduit ou traduit, partiellement ou en totalité, sans une autorisation préalable écrite de l'OMS. Aucune partie ne doit être chargée dans un système de recherche documentaire ou diffusée sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit - électronique, mécanique, ou autre - sans une autorisation préalable écrite de l'OMS.

Les opinions exprimées dans les documents par des auteurs cités nommément n'engagent que lesdits auteurs.

1. INTRODUCTION

1.1 Le présent document a pour but d'aider les autorités sanitaires nationales, surtout dans les pays en développement, à évaluer correctement et systématiquement les besoins en personnel des services de transfusion sanguine (STS) aux fins de formation. La surveillance et l'évaluation continues au moyen des principes directeurs proposés aideront les autorités nationales à répondre aux besoins de formation et d'organisation recensés.

1.2 La médecine transfusionnelle est une discipline à part entière qui joue un rôle essentiel dans le système de soins de santé. Une grande partie des sujets qu'elle aborde recoupent d'autres disciplines : motivation, recrutement, sélection et rétention des donneurs; traitement du sang (comprenant la collecte, l'analyse et la préparation, le stockage et la distribution du sang et des produits sanguins); organisation et gestion des STS et utilisation appropriée du sang et des produits sanguins. La médecine transfusionnelle constitue le fondement clinique et scientifique de toutes ces opérations et empiète donc sur de nombreux domaines de l'exercice de la médecine. Ses praticiens possèdent des qualifications et des expériences diverses.

1.3 La pénurie de personnel est considérée comme l'un des obstacles majeurs au développement des STS. Celle-ci est dûe en partie au manque de possibilités de formation et en partie au manque de structures de carrière et de descriptions de poste bien définies pour les spécialistes de la médecine transfusionnelle. Des programmes de formation appropriés aideront à répondre aux besoins en personnel et à développer les compétences nécessaires à l'amélioration des perspectives de carrière.

1.4 La nomination d'une personne dûment formée et qualifiée à la tête des services de transfusion sanguine facilitera le développement des personnels. Cette personne devra avoir une formation hospitalière, institutionnelle et universitaire.

1.5 La coopération entre les centres de transfusion sanguine et les hôpitaux accroît la sécurité, l'efficience et l'efficacité du STS. L'ensemble du personnel du service de transfusion a un rôle essentiel à jouer en favorisant cette coopération. La création de comités hospitaliers chargés de la transfusion sanguine facilitera encore la communication.

2. BESOINS DE FORMATION

2.1 La pratique de la transfusion est devenue de plus en plus complexe en raison du risque accru de transmission d'agents infectieux tels que les virus de l'immunodéficience humaine (VIH) et de l'hépatite. La sécurité du sang et des produits sanguins continue d'exiger des pratiques sûres et éthiques.

2.2 Dans la plupart des pays en développement, les dons de sang sont insuffisants pour répondre à la demande de sang et de produits sanguins, laquelle a augmenté du fait des progrès des soins de santé. Les STS ont du mal à répondre à ces besoins en l'absence de personnel qualifié. Les programmes de formation doivent être rattachés aux plans de santé actuels et futurs.

2.3 Les progrès techniques rapides des services de transfusion (aphérèse, fractionnement et protocoles d'essai, par exemple) ont créé un fossé entre les utilisateurs de sang et les STS. Le

personnel des services de transfusion sanguine ne connaît pas toujours ces nouvelles technologies. La formation continue des utilisateurs et du personnel des STS permettrait de résoudre ces problèmes.

2.4 La transfusion sanguine présentant de fortes interrelations avec plusieurs autres disciplines, en particulier l'hématologie et l'immunologie, les programmes de formation en médecine transfusionnelle doivent comprendre des connaissances et des compétences appropriées dans ces domaines. Toutefois, la médecine transfusionnelle exige une formation particulière en raison de la nature pluridisciplinaire des activités de transfusion sanguine.

2.5 Les programmes de formation devraient comprendre les principaux sujets énumérés à la section 1.2; c'est-à-dire porter à la fois sur les dons de sang, le traitement du sang, l'organisation et la gestion des STS et l'utilisation appropriée du sang et des produits sanguins.

2.6 La nécessité d'assurer un service de transfusion efficient et efficace au niveau régional (à l'intérieur d'un pays) risque de compliquer les besoins de formation du STS national, car :

- il aura peut-être besoin de personnel supplémentaire;
- la formation du personnel et l'organisation des cours seront peut-être plus compliquées;
- un plus grand nombre et une plus grande diversité de personnel formé qualifié seront peut-être nécessaires;
- les perspectives de carrière du personnel devront être prises en compte; et
- les besoins en matière d'encadrement seront sans doute plus importants.

2.7 Des programmes de formation bien conçus amélioreront :

- la qualité, l'efficience et l'efficacité du STS;
- les activités de formation et d'enseignement;
- la rentabilité des programmes de formation; et
- la recherche en médecine transfusionnelle.

Si l'ensemble du personnel travaillant dans le service de transfusion sanguine a besoin d'une formation générale, le présent document ne concerne que les cadres.

3. PRINCIPAUX PROBLÈMES À RÉSOUDRE

Les principaux problèmes à résoudre lors de l'élaboration de programmes de formation en médecine transfusionnelle sont les suivants :

3.1 Reconnaître que la médecine transfusionnelle est une discipline à part entière ayant des besoins distincts et que le STS ne doit pas faire partie des services de laboratoire. Toutefois, il convient en même temps de reconnaître les liens entre la médecine transfusionnelle et les autres disciplines (hématologie, médecine de laboratoire ou immunologie, par exemple). Il serait bien avisé d'associer dans la mesure du possible la formation concernant certains aspects de ces disciplines afin de rationaliser les programmes de formation, d'améliorer l'efficience et de réduire les coûts.

3.2 Inciter le personnel à travailler dans les services de transfusion sanguine et l'y retenir. Cette difficulté tient en partie à l'absence de plans de carrière.

3.3 Insuffisance ou inadéquation des installations de formation, y compris pour la formation spécialisée, dues principalement au manque de crédits.

3.4 Nécessité d'accroître la sensibilisation des administrateurs et des formateurs aux besoins particuliers de la formation de personnes chargées de motiver, de recruter et de retenir les donneurs de sang; importance de l'assurance de la qualité par rapport à la médecine transfusionnelle et à sa pratique; nécessité d'une formation continue et importance de l'utilisation appropriée du sang et des produits sanguins.

4. ÉVALUATION DES BESOINS DE FORMATION

L'évaluation des besoins de formation consiste a) à estimer les effectifs de personnel à former dans chaque catégorie et b) à choisir le contenu des programmes de formation. Ceux-ci sont fonction des activités du STS qui peuvent varier mais qui reposent elles-mêmes sur les objectifs du service de transfusion sanguine.

4.1 Objectifs du service national de transfusion sanguine

Le principal objectif consiste à garantir l'adéquation, la sécurité et l'efficacité de l'approvisionnement en sang en mettant sur peid une organisation efficiente, coordonnée et rentable. Cela suppose :

- une gestion et une administration adéquates;
- des dons de sang bénévoles, non rémunérés et réguliers en quantité suffisante;
- des méthodes appropriées de traitement du sang : collecte, analyse, préparation, stockage et distribution du sang et des produits sanguins;
- l'utilisation appropriée du sang et des produits sanguins.

4.2 Mesures à prendre pour atteindre ces objectifs :

Les tâches énumérées ici peuvent servir à définir les objectifs de l'enseignement et à élaborer le programme d'études et d'enseignement pour les diverses catégories de personnel travaillant dans les services de transfusion sanguine (voir section 5, Elaboration des programmes de formation). Il va de soi que certains STS ne seront pas en mesure d'accomplir toutes ces tâches, surtout dans les premiers temps. Cependant, chanque STS devra s'efforcer de s'acquitter au moins des tâches requises pour assurer un niveau élémentaire de fonctiionnement.[1]

4.2.1 Gestion et administration :

- élaboration et mise en oeuvre d'une politique;
- planification stratégique et organisation du service national de transfusion sanguine,

[1] WHO/LBS/89.5 : *Objectifs minimums des services de transfusion sanguine.*

comprenant :

- l'évaluation des besoins;
- l'estimation des effectifs requis compte tenu des besoins du moment et des besoins futurs;
- la planification et l'organisation de la formation du personnel (y compris la formation continue);
- des systèmes d'information intégrés;
- l'assurance de la qualité;
- la mise en place de strucutres administratives;
- l'organisation d'un financement suffisant et durable, et le contrôle budgétaire des activités;
- l'entretien des locaux, du matériel et des véhicules;
- l'évaluation des activités;
- la recherche.

4.2.2 Dons de sang :

- motivation, recrutement, sélection et rétention des donneurs de sang;
- mise au point, après étude, de méthodes et de matériels appropriés de motivation des donneurs de sang;
- mise au point de méthodes de recrutement durable de donneurs et appui communautaire pour répondre aux besoins;
- mise au point de systèmes durables de rétention des donneurs;
- organisation de la tenue des fichiers des donneurs;
- soins aux donneurs et protection de la santé des donneurs;
- organisation de collectes de sang itinérantes ou fixes;
- relations avec la communauté;
- préparation de matériels d'éducation sanitaire pour expliquer aux donneurs quand ils doivent s'abstenir de donner leur sang;
- identification des donneurs sûrs.

4.2.3 Traitement du sang :

- collecte de sang ne présentant pas de danger, y compris en effectuant une sélection médicale de donneurs et en organisant des séances de conseil avant la collecte;

- analyse du sang, y compris groupage et recherche des marqueurs des infections à transmission transfusionnelle;
- stockage et transport appropriés du sang et des produits sanguins;
- préparation de constituants appropriés;
- élaboration de protocoles d'assurance de la qualité et mise au point de méthodes d'exploitation normalisées concernant le personnel, le matériel, les méthodes et les réactifs;
- recherche.

4.2.4 Utilisation appropriée du sang :

- promotion de l'utilisation du sang et de ses constituants au niveau national;
- surveillance des demandes de transfusion;
- aide à la mise au point de protocoles de transfusion sanguine appropriés pour les hôpitaux;
- mise en oeuvre de programmes de substitution du sang homologue, c'est-à-dire substituts du plasma, méthodes faisant appel au sang autologue;
- recherche.

4.3 Personnel requis pour accomplir des tâches déterminées

Les listes ci-après continnent des exemples des catégories de personnel chargées d'effectuer les tâches liées à chacun des principaux domaines d'activités énumérés à la section 4.2. Elles illustrent la gammes très étendue de fonctions que ces personnels sont appelés à remplir dans les différents pays et par rapport à l'activité des services de transfusion sanguine.

4.3.1 Gestion et administration :

- administrateur;
- médecin;
- personnel technique.

4.3.2 Dons de sang :

- spécialiste des sciences sociales ou personne chargée de motiver les donneurs de sang;
- personnel possédant une formation aux techniques de communication (organisateurs ou recruteurs de donneurs de sang);
- directeur et autres membres du service possédant des compétences en techniques de communication.

4.3.3 Traitement du sang :

- médecin;
- personnel infirmier;
- personnel technique.

4.3.4 Utilisation appropriée du sang :

- médecin;
- personnel technique;
- personnel hospitalier (infirmières, médecins, personnel technique).

4.4 Estimation des besoins en personnel

4.4.1 Les estimations des effectifs de chaque catégorie de personnel à former doivent être basées sur une estimation des effectifs requis pour exécuter les activités du STS. Cela

dépend :

- de la quantité de sang recueillie;
- du niveau de complexité des services;
- de l'organisation, du fonctionnement et de la coordination des services au niveau égional ou national;
- de la santé des donneurs de sang, y compris la prévalence d'agents infectieux transmissibles par le sang;
- des ressources en personnel dans le pays; et
- des exigences cliniques reflétant la structure et la complexité des soins de santé, et de l'état de santé et de la démographie de la population générale.

Le personnel hospitalier et autres agents de santé extérieurs ou personnel d'appui communautaire devraient également pouvoir suivre des cours de formation par roulement et de recyclage.

4.4.2 Il serait utile pour les STS d'élaborer un plan de collecte de sang suffisant pour répondre aux besoins du pays pour un certain temps (cinq ans, par exemple) puis de préparer un calendrier permettant d'atteindre cette cible. Cela aidera à prévoir les besoins en personnel (et donc les besoins de formation sur cette durée).

Les effectifs de personnel requis augmenteront avec le niveau d'activité, mais pas proportionnellement au nombre de dons de sang. L'expérience a montré que les fourchettes figurant au Tableau 1 suffisent à répondre aux besoins de la plupart des

TABLEAU 1.

Besoins en personnel en fonction des dons annuels

	Nombre de dons par an				
Catégorie de personnel	Jusqu'à 2000	Jusqu'à 5000	Jusqu'à 10 000	Jusqu'à 20 000	Jusqu'à 50 000
Médecins	TP	TP	1	1	1
* Infirmières	1-2	1-2	2-3	3-4	5-10
* Personnel technique	1-2	2-3	3-6	6-10	10-20
Personne chargée de recruter les donneurs et de les motiver	0-1	1	1	1-2	2
Secrétaire	1	1	1	1-2	2-3
Administrateur	TP	TP	TP ou PT	1	1-2

* Si le personnel est appelé à travailler de nuit, infirmières et techniciens doivent être polyvalents, si possible.
TP = temps partiel; PT = plein temps.
Source : D'après *Organization of blood transfusion services; manual for investigators and project directors*. Partie IV. Ligue des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, 1983, Genève.

STS. Il convient de souligner toutefois que le chiffre inférieur dans chaque catégorie constitue un minimum et que ces chiffres ne concernent que les personnels professionnels (cadres).

5. ÉLABORATION DE PROGRAMMES DE FORMATION

5.1 Objectifs généraux de la formation

Fournir au personnel la possibilité d'acquérir les connaissances, techniques et comportements appropriés pour leur permettre de s'acquitter de leurs tâches avec efficience et compétence.

Améliorer la qualité de la pratique de la transfusion.

Offrir des services de référence en ce qui concerne les aspects cliniques et de laboratoire de la transfusion sanguine.

Répondre aux besoins particuliers des plans de développement des STS en surveillant l'efficacité et l'adéquation de la formation.

Promouvoir les activités de recherche-développement.

5.2 Conception des programmes de formation

Lors de l'élaboration d'un programme de formation, il convient tout d'abord d'établir les objectifs de la formation, puis de rédiger le programme des cours. Le programme de formation repose sur le programme des cours. La définition des objectifs de la formation doit être très souple, car ceux-ci varient selon les pays et selon les activités du STS.

Un système de grille orienté sur les tâches peut aider à élaborer des objectifs de formation précis sur la base des activités de chaque catégorie de personnel. On en trouvera l'illustration au Tableau 2 pour un pays où le personnel professionnel est composé de médecins, d'agents techniques, d'infirmières et d'organisateurs des donneurs de sang. Les chiffres figurant sur ce tableau se réfèrent au degré de responsabilité dans l'exécution des activités et tâches connexes : le niveau "1" indique le plus haut niveau de responsabilité dans l'exécution; le niveau "2" indique un rôle d'appui; et le niveau "3" indique une responsabilité commune à tous les professionnels du STS, quel que soit leur rôle.

Dans cet exemple, les activités du médecin sont principalement la gestion et l'administration, l'interaction clinique (utilisation appropriée du sang) et certains aspects du traitement du sang (stockage, préparation et distribution des produits). Ces aspects du traitement incombent également au personnel technique responsable, en outre, des essais en laboratoire. Les infirmières assument essentiellement la responsabilité de la collecte de sang et les organisateurs sont chargés de motiver, recruter, sélectionner et retenir les donneurs.

Les objectifs de formation particuliers ayant été définis pour chaque catégorie de personnel à partir de la liste d'activités figurant au Tableau 2, des tâches plus détaillées (voir section 4.2) peuvent alors être utilisées pour élaborer les programmes d'études et les programmes de formation. Comme nous l'avons déjà indiqué, seules les tâches en rapport avec les activités du STS ont été retenues à cette fin. Le contenu détaillé de l'enseignement de chaque sujet et le temps qui leur sera consacré devront être déterminés de façon équilibrée.

TABLEAU 2

Utilisation d'une grille pour définir les objectifs de la formation

Tâches	Médecins	Agents techniques	Infirmières	Organisateurs des donneurs de sang
Gestion et administration :				
financière	1*	2	3	3
personnel	1	2	3	3
assurance de la qualité	1	1	2	3
logistique	1	2	3	3
Donneurs de sang :				
motivation	2	3	2	1
recrutement	2	3	2	1
sélection	2	3	2	1
rétention	2	3	2	1
Traitement du sang :				
collecte	2	2	1	3
analyse	2	1	3	3
stockage	1	1	3	3
préparation des produits	1	1	3	3
distribution des produits	1	1	3	3
Utilisation appropriée du sang :				
	1	2	2	3

* Les chiffres renvoient au niveau de responsabilité (voir texte).

Tous les membres du personnel du service devront suivre un programme de formation et de recyclage communs, indépendamment de leur formation et de leur expérience préalables. Ce programme de formation portera sur : les principes fondamentaux de gestion et d'administration, y compris l'assurance de la qualité; l'importance des donneurs de sang et les principes de la motivation, de la sélection et de la prise en charge des donneurs; les principes de traitement du sang; et l'importance et les principes d'une utilisation appropriée du sang. Toutes les catégories de personnel devront suivre ensemble leur formation, puis effectuer à tour de rôle des stages dans les différents départements du service. Une formation plus détaillée en vue d'une spécialisation ou de l'acquisition de compétences dans différents aspects de la transfusion sera ensuite dispensée selon les besoins à chaque catégorie de personnel. Le personnel hospitalier et d'autres agents de santé extérieurs ou le personnel d'appui communautaire pourront également suivre les cours de recyclage et de formation par roulement.

Les conditions d'admission proposées pour les différentes catégories de personnel travaillant dans le STS sont indiquées au Tableau 3. Soulignons une fois encore que les objectifs de formation, les cours et les programmes destinés aux différentes catégories de personnel varieront selon les pays et selon les activités du STS.

TABLEAU 3

Conditions d'admission proposées pour le personnel professionnel du STS

Catégorie	Conditions d'admission
Médecin	Diplôme de médecine et autorisation d'exercer
Infirmière	Diplômé d'Etat
Agent technique	* Formation de base en technologie générale de laboratoire clinique
Motivateur	Titre en sciences sociales (par exemple éducation sanitaire)
Personne chargée du recrutement des donneurs	Qualités de communication avérées
Administrateur	Diplôme ou titre en gestion du personnel et/ou comptabilité

* Les aspects techniques de l'achat, de l'entretien et de l'utilisation du matériel de laboratoire médical, et tous les aspects du contrôle de qualité.

5.3 Types de programmes de formation

Tous les programmes de formation ont des avantages et des inconvénients selon le nombre et le type de personnel à former, la disponibilité et la capacité des formateurs et l'adaptation des moyens aux objectifs de la formation. Ces objectifs peuvent être atteints en recourant à un ensemble de méthodes de formation qui pourront comprendre une formation en établissement (cours magistraux) ou sur le tas, et comporter un enseignement individuel et/ou à distance. Une conception minutieuse des programmes d'étude est indispensable, quelle que soit la méthode choisie.

5.3.1 Les cours magistraux dans un établissement d'enseignement supérieur sont nécessaires pour dispenser la formation de base multidisciplinaire requise pour toutes les personnes travaillant dans le service de transfusion sanguine, quels que soient leur rôle ou leurs responsabilités. Ce type de formation convient à l'acquisition des connaissances et des techniques de base, mais n'est généralement pas très efficace pour acquérir les comportements nécessaires à l'établissement de relations appropriées avec les donneurs et les patients. C'est pourquoi il est utile de l'associer avec une formation en cours d'emploi.

5.3.2 Le STS lui-même devra proposer une formation en cours d'emploi et une formation continue à tout son personnel.

La formation en cours d'emploi est excellente pour l'acquisition des techniques, connaissances et comportements appropriés.

La formation continue est nécessaire :

- pour permettre aux membres du personnel de se tenir au courant de l'évolution des techniques dans leur domaine;
- pour assurer la sécurité et la qualité du service;
- pour témoigner de l'efficacité de la formation en médecine transfusionnelle et en soutenir l'orientation future.

Cette formation pourra comporter des réunions, des conférences, des ateliers, des clubs de lecture et des travaux de recherche.

5.3.3 L'enseignement à distance est un moyen efficace et peu coûteux de formation et de recyclage, mais qui doit être soigneusement supervisé et complété par des ateliers individuels qui faciliteront l'évaluation des progrès.

5.3.4 Une formation spécialisée dans certains aspects du service peut s'avérer nécessaire; elle sera normalement sanctionnée par un certificat quelconque.

5.4 Lieux de formation

5.4.1 Chaque fois que possible, on s'efforcera de dispenser une formation au niveau national. Des critères de sélection des centres de formation nationaux ont été récommandés dans le document de l'OMS *Collaboration dans le domaine de la formation à la médecine transfusionnelle.*[2] La priorité à accorder au type de formation et aux catégories de personnel à former sera décidée par chaque pays en fonction de ses besoins. De nombreux pays devront peut-être se concentrer au départ sur la formation du personnel technique.

5.4.2 Dans certains pays, le manque de formateurs et de superviseurs constitue néanmoins un obstacle majeur. Dans ces cas-là, une formation à l'étranger s'impose. L'idéal serait qu'elle puisse être dispensée au niveau régional dans un centre aussi proche que possible du pays du stagiaire. Certains centres nationaux pourraient être renforcés et constituer des centres de formation régionaux pour aider d'autres pays à acquérir leur autonomie. Une aide internationale est nécessaire à cet égard.

5.4.3 Quel que soit le type de formation, l'attribution de certificats facilitera la reconnaissance aux niveaux national et international des personnes qui auront suivi ces cours avec succès.

5.4.4 Les programmes de formation et les stagiaires devront être suivis et évalués de façon continue. Les principes directeurs concernant les protocoles d'évaluation du personnel,

---

[2] WHO/LBS/92.7: *Collaboration dans le domaine de la formation à la médecine transfusionnelle.*

de la qualité des produits ainsi que la normalisation des méthodes figurent dans le document *Collaboration dans le domaine de la formation à la médecine transfusionnelle*.

6. RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS

6.1 La formation en médecine transfusionnelle devrait être rattachée aux plans sanitaires, en cours et futurs, après un examen systématique du service national de transfusion sanguine par les planificateurs sanitaires.

6.2 Les programmes de formation en médecine transfusionnelle doivent reposer sur une base assez large en raison des interrelations avec plusieurs disciplines cliniques.

6.3 Une formation multidisciplinaire commune permettant une meilleure compréhension des besoins et des objectifs du service par le personnel, elle devrait être dispensée à toutes les personnes travaillant dans le service.

6.4 Des programmes de formation doivent être organisés à l'intention du personnel chargé de recruter les donneurs afin de lui inculquer les techniques nécessaires pour motiver le public. Des études de caractérisation des donneurs de sang devraient être effectuées afin d'aider à planifier les programmes de motivation des donneurs.

6.5 Des programmes de formation continue sont nécessaires pour :

- veiller à ce que les membres du personnel soient au courant des progrès techniques;
- aider à maintenir la qualité du service et la sécurité du sang transfusé et des produits sanguins; et
- garantir une pratique clinique sûre de la transfusion.

Ces programmes doivent relever directement du service de transfusion sanguine.

6.6 Afin de suivre et d'évaluer la formation, on appréciera les résultats du personnel, la qualité des produits et la normalisation des techniques.

6.7 Les centres de formation en médecine transfusionnelle doivent être dotés d'un personnel et d'un financement suffisants pour pouvoir s'acquitter de leurs tâches de façon satisfaisante.

7. PARTICIPANTS

Dr R. Cordero, Directeur, Centre de formation de la Fédération mondiale de l'Hémophilie, Hôpital Mexico, Seguro Social, San José, Costa Rica

Dr J. G. Jolly, Professeur de médecine transfusionnelle, Institut médical postuniversitaire, Lucknow, Inde

Dr R. Mackenzie, Centre de formation paramédicale du Pacifique, Hôpital de Wellington, Wellington South, Nouvelle-Zélande

Dr J. Merza Yousef, Directeur, Banque nationale du Sang, Al-Ashrafieh, Amman, Jordanie

Dr D. Mvere, Directeur-Adjoint, Service national de Transfusion sanguine, Avondale, Harare, Zimbabwe

Dr J. Szabo, médecin, Institut national d'Hématologie et de Transfusion sanguine, Budapest, Hongrie

Secrétariat :

Dr R. Beal, Ligue des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, Genève

Dr C. Boelen, Développement par l'éducation des ressources humaines pour la santé, OMS, Genève

Mme P. Corcoran, Consultant, Unité Technologie de laboratoire de santé et Sécurité du sang, Division des Maladies non transmissibles et Technologie de la Santé, OMS, Genève

Dr J. Emmanuel, Bureau de la Recherche, Programme mondial de Lutte contre le SIDA, OMS, Genève

Dr G. Gabra, Ligue des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, Genève

Dr W. N. Gibbs, Chef de l' Unité Technologie de laboratoire de santé et Sécurité du sang, Division des Maladies non transmissibles et Technologie de la Santé, OMS, Genève

Dr J. Koistinen, Coordonnateur, Initiative mondiale pour la Sécurité du sang, Unité Technologie de laboratoire de santé et Sécurité du sang, Division des Maladies non transmissibles et Technologie de la Santé, OMS, Genève

Dr G. Lopez, Consultant, Unité Technologie de laboratoire de santé et Sécurité du sang, Division des Maladies non transmissibles et Technologie de la Santé, OMS, Genève

****