

Évaluation de la faisabilité de créer une formation interne d'assistance technique en pharmacie destinée aux assistants techniques aux soins de la santé du Centre hospitalier universitaire de Québec–Université Laval

Florence Blais^{1,2}, Pharm.D., Sandra Labonté^{1,2}, Pharm.D., Camille Latour^{1,2}, Pharm.D., Guy Monfette³, B. Pharm., M.Sc., D.A.A., Mélanie Simard³, B. Pharm., M.Sc., BCOP

¹ Candidate à la maîtrise en pharmacothérapie avancée au moment de la rédaction, Faculté de pharmacie, Université Laval, Québec (Québec) Canada;

² Résidente en pharmacie, au moment de la rédaction, CHU de Québec–Université Laval, Québec (Québec) Canada;

³ Pharmacien(ne), CHU de Québec–Université Laval, Québec (Québec) Canada

Reçu le 3 décembre 2024; Accepté après révision le 12 décembre 2024

Résumé

Objectif : Présenter et évaluer la faisabilité d'offrir aux assistants ou aux assistantes techniques aux soins de la santé un programme de formation local conçu et offert par le personnel du Centre hospitalier universitaire (CHU) de Québec–Université Laval.

Description de la problématique : La pénurie d'assistants techniques en pharmacie est un problème d'actualité dans les départements de pharmacie de nombreux établissements au Québec, dont le CHU de Québec–Université Laval. Le diplôme d'études professionnelles en assistance technique en pharmacie n'attire pas suffisamment d'étudiants dans la grande région de Québec pour pourvoir les postes vacants. De surcroît, le contenu de ce programme ne cible pas spécifiquement la pratique en établissement de santé.

Résolution de la problématique : L'équipe de gestion du Département de pharmacie du CHU de Québec–Université Laval a été sollicitée pour mieux comprendre les besoins actuels et les tâches des assistants techniques en pharmacie. Un sondage auprès des gestionnaires d'autres établissements a permis d'explorer les formations en emploi existantes. Une analyse approfondie des programmes de formation existants a été effectuée, notamment des plans de cours du programme menant au diplôme d'études professionnelles en assistance technique en pharmacie d'un centre de formation professionnelle.

Conclusion : Nos travaux mettent en évidence qu'il s'agit d'une initiative originale, seulement un des établissements de santé questionnés offrant une formation interne destinée à des employés de soutien sans diplôme d'études professionnelles en assistance technique en pharmacie. Après analyse des formations offertes, nous avons établi la durée totale de notre formation à 870 heures. Grâce à nos recherches, nous avons élaboré des plans de cours détaillés arrimés aux besoins du CHU de Québec–Université Laval.

Mots-clés : assistant technique en pharmacie, auxiliaires de santé, établissement de santé, formation

Introduction

La pénurie d'assistants techniques en pharmacie (ATP) dans les établissements de santé du Québec est un problème qui affecte profondément le fonctionnement des services hospitaliers. Malgré l'absence de données, plusieurs parties prenantes reconnaissent cette pénurie¹. Le manque de ressources techniques est préoccupant, menace la quantité et la qualité des services pharmaceutiques offerts et pourrait mener à des incidents ou à des accidents médicamenteux. Cette pénurie est exacerbée par les changements apportés au rôle des pharmaciens dans le cadre des projets de loi 31 et plus récemment 67^{4,5}. Les pharmaciens participent de plus

en plus aux soins des patients et ont ainsi besoin d'un soutien technique accru pour gérer les tâches administratives et techniques⁶. La complexification de la pharmacothérapie liée au vieillissement de la population et au développement de nouveaux traitements augmente aussi la charge de travail à la fois des pharmaciens et du personnel technique⁷. La concurrence entre les établissements de santé et les pharmacies d'officine pour attirer et retenir ce personnel technique ajoute au problème.

La formation et la diplomation d'un nombre insuffisant de nouveaux assistants techniques en pharmacie pour répondre à la demande accrue en services pharmaceutiques

Pour toute correspondance : Florence Blais, Centre hospitalier de l'Université Laval, 2705, boulevard Laurier, Québec (Québec) G1V 4G2 CANADA; téléphone : (418)-525-4444; courriel : florence.blais@chudequebec.ca

est un facteur majeur contribuant à cette pénurie. En 2022, selon le président de l'Association québécoise des pharmaciens propriétaires, il manquait entre 2 000 et 3 000 ATP au Québec, tant au public (c.-à-d. dans les établissements de santé) qu'au privé². Depuis avril 2024, de nouveaux diplômés en techniques de pharmacie s'ajoutent aux effectifs pharmaceutiques dans les deux secteurs. Mais bien que le programme soit offert dans onze cégeps, le nombre de diplômés est largement insuffisant par rapport aux besoins³. La résolution de la pénurie repose sur une approche multiforme, nécessitant à la fois des stratégies de recrutement innovantes, des améliorations des conditions de travail et une meilleure collaboration avec les établissements d'enseignement pour former un plus grand nombre d'assistants techniques en pharmacie qualifiés et prêts à travailler en établissement de santé.

Le Centre hospitalier universitaire de Québec–Université Laval (CHU de Québec–Université Laval) compte déjà plusieurs postes d'assistants techniques en pharmacie à pourvoir. Afin d'assurer le maintien de l'offre des services pharmaceutiques au sein de notre établissement, l'équipe de gestion a procédé au recrutement de personnel pour un autre titre d'emploi, soit celui d'assistants ou d'assistantes techniques aux soins de la santé (ATSS) pour aider à certaines tâches techniques. Ce titre d'emploi n'exige pas de diplôme d'études professionnelles (DEP) en assistance technique en pharmacie ni en techniques de pharmacie (DEC), mais au moins et de préférence un diplôme d'études secondaires.

Objectif

Pour répondre à la pénurie de personnel technique, l'objectif est de présenter et d'évaluer la faisabilité d'offrir un programme local de formation aux ATSS conçu et offert par le personnel du CHU de Québec–Université Laval.

Description de la problématique

Le DEP en assistance technique en pharmacie, exigé pour la quasi-totalité des embauches dans le milieu hospitalier, n'est offert que dans 21 centres de formation au Québec, et le nombre de diplômés ne suffit pas pour répondre à la demande croissante⁴. De plus, ce DEP, d'une durée de 1 590 heures, est conçu pour la pratique à la fois en officine et en établissement de santé et comporte certains modules conférant des compétences moins applicables en établissement de santé⁵. Toutefois, une mise à jour du programme est entrée en vigueur à l'automne 2024⁶. En outre, à notre avis, le problème principal repose sur un nombre insuffisant d'inscriptions, ce qui contribue en grande partie à la pénurie d'assistants techniques en pharmacie (ATP) en établissement de santé.

Au CHU de Québec–Université Laval, le recrutement de l'année dernière n'avait permis l'embauche que d'une fraction des ATP (diplômés ou en voie de l'être) nécessaires.

Au Québec, c'est le comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) qui détermine les titres d'emplois. En pharmacie, trois titres en soutien technique aux départements de pharmacie en établissement

de santé sont reconnus, soit le 3212 (assistant technique en pharmacie), le 3215 (assistant technique senior en pharmacie) et le 2228 (technicien en pharmacie)¹⁰. Pour le titre 3212, le CPNSSS n'exige aucune formation particulière¹¹. Pour le titre 3215, le candidat doit posséder un DEP en assistance technique en pharmacie ou une compétence équivalente qui n'est pas clairement définie¹². Pour le 2228, le candidat doit détenir un diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques de pharmacie. L'Association des pharmaciens des établissements de santé du Québec a mené une réflexion et a consacré une section détaillée de son site Web sur l'intégration des techniciens en pharmacie dans les établissements de santé et sur le rôle des ATP ayant un DEP et des pharmaciens¹³. L'absence d'exigences pour l'obtention du titre 3212 pourrait-elle permettre d'embaucher et de faire progresser un candidat, formé localement, d'un titre d'emploi à l'autre? La réponse n'est pas claire et fait partie de la controverse entourant notre réflexion. Ainsi, au CHU de Québec–Université Laval, actuellement, un autre titre d'emploi (ATSS) soutient les ATP dans leurs tâches quotidiennes, telles que les livraisons, le nettoyage des équipements et le tri des retours de médicaments des unités de soins. L'équipe de gestion du Département de pharmacie du CHU de Québec–Université Laval se demande si une formation intrahospitalière conçue localement permettrait de rehausser les connaissances et les compétences des ATSS et les amener à postuler aux postes d'ATP non pourvus afin de maintenir les services pharmaceutiques. À défaut de recevoir périodiquement un nombre suffisant de candidatures de détenteurs de DEP pour travailler au sein de notre équipe, cette solution pourrait élargir notre bassin de candidats, tout en assurant la compétence des recrues formées localement.

Résolution de la problématique

Afin d'explorer cette piste de solution, un plan de formation local a été développé. Pour y arriver, plusieurs démarches ont été entreprises. Elles sont décrites ci-dessous.

Rencontre avec des chefs de service

Dans un premier temps, nous avons demandé à deux chefs de service du soutien aux activités pharmaceutiques du CHU de Québec–Université Laval de nous décrire la formation locale et le rôle actuel des ATSS au sein du Département de pharmacie, la différence entre les tâches des ATSS et des ATP et la façon dont les formations sont rémunérées. Actuellement, il n'existe pas de liste détaillée et uniformisée des rôles des ATP sans DEP en établissement de santé, ce qui rend difficile la comparaison des attentes entre ATSS et ATP.

Pour ce qui est de la formation et du rôle des ATSS, ils varient d'une installation à l'autre au CHU de Québec–Université Laval, et il n'existe pas de liste de tâches officielles ni de formation standardisée pour intégrer un nouvel employé. Ainsi, les ATSS du CHU de Québec–Université Laval œuvrant dans les différentes installations ne possèdent pas tous les mêmes connaissances et compétences, ce qui complique la reconnaissance de certains acquis. Chaque ATSS souhaitant devenir ATP au CHU de Québec–Université Laval devrait terminer l'intégralité de la formation locale proposée.

Analyse des cours d'ATP offerts dans les centres de formation professionnels du Québec

Nous avons ensuite examiné les programmes des centres de formation professionnels offrant le DEP afin d'établir un profil des compétences et des connaissances enseignées aux futurs ATP. Nous avons comparé les programmes de six écoles, soit Fierbourg, Le Tremplin, le Centre de formation professionnelle Alma, le Centre de formation Harricana, l'École des métiers des Faubourgs-de-Montréal et le CFP Paul-Rousseau et découvert que, pour la plupart, les cours et le nombre d'heures totales étaient comparables.

Analyse des formations offertes en milieu communautaires

Nous avons également mené des recherches afin de vérifier si des milieux communautaires offraient des formations internes. L'analyse des informations recueillies révèle que certaines bannières de pharmacies communautaires offrent un plan de formation à leurs employés. Cependant, si on tient compte des données recueillies et du fait que les tâches et les exigences diffèrent de celles du milieu hospitalier, ces initiatives nous paraissent peu utiles pour résoudre notre problème. Les données recueillies nous permettent toutefois de penser que la durée de la formation locale proposée est réaliste.

Élaboration du plan de formation–Contenu

Dans un troisième temps, nous avons examiné plus en profondeur les cours offerts. Une révision de l'intégralité des cours, des compétences et des sections a été effectuée afin de déterminer ce qui devrait être enseigné aux ATSS dans le but de leur reconnaître localement une équivalence au titre d'ATP en établissement de santé. En ce sens, les aspects liés uniquement à la pharmacie d'officine n'ont pas été retenus afin d'alléger et d'optimiser la durée de la formation. Nous sommes conscients qu'il s'agit d'un compromis en situation de crise. Le plan de formation proposé précise l'ensemble des cours que les ATSS devront suivre tout au long de leur formation. Pour chaque cours, nous avons établi le nombre d'heures prévu, les thèmes à aborder, les méthodes d'apprentissage favorisées et les méthodes d'évaluation. Les méthodes d'apprentissage retenues incluent des capsules enregistrées sur la matière théorique, des exercices sur cette matière (p. ex. : calculs pharmaceutiques) ainsi que des laboratoires pratiques. Des journées de pratique où l'étudiant est jumelé à un ATP senior sont comprises dans le plan de formation. Un cahier d'apprentissage contenant l'ensemble de la matière théorique couverte à chaque cours sera remis à chaque étudiant. Pour les évaluations, nous avons notamment envisagé la possibilité de les réaliser directement sur le portail d'environnement d'apprentissage numérique (ENA). En tout, dix (3212) et onze (3215) plans de cours théoriques ont été conçus pour permettre aux employés d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires de manière structurée et progressive.

Élaboration du plan de formation–Durée du programme

Nous avons ensuite comparé la durée du programme de formation locale envisagée à d'autres formations. Actuellement, les ATP du CHU de Québec–Université Laval doivent réussir une formation d'une durée de 1 590 heures reconnue par le ministère de l'Éducation comprenant des modules pratiques et théoriques. En retirant les notions de

ce programme portant uniquement sur la pratique en pharmacie d'officine, nous estimons que le contenu visant la pratique en établissement de santé n'est que de 870 heures théoriques et pratiques.

Ainsi, dans le cadre de notre programme, la formation s'échelonne sur cinq mois (20 semaines, 348 heures théoriques, 725 heures totales) pour le titre d'emploi 3212 (sans préparations stériles) et de six mois (24 semaines, 406 heures théoriques, 870 heures totales) pour le titre d'emploi 3215 (avec préparations stériles).

Durant cette période, deux ou trois jours par semaine seraient consacrés à l'enseignement théorique, alors que les autres jours seraient réservés à l'apprentissage pratique, où l'étudiant serait jumelé à un ATP senior (titre 3215 : étudiant formé localement ou ayant un DEP).

Dans le milieu communautaire, l'École de formation Jean Coutu offre, par exemple, un programme d'une durée de 130 heures⁹. La matière théorique en établissement de santé est plus complexe et les tâches techniques demandent plus de formation, ce qui explique la durée plus longue.

Élaboration du plan de formation–Ligne du temps

Une fois le programme établi, une chronologie des cours à suivre a été fixée dans le but d'optimiser l'apprentissage des employés (figure 1).

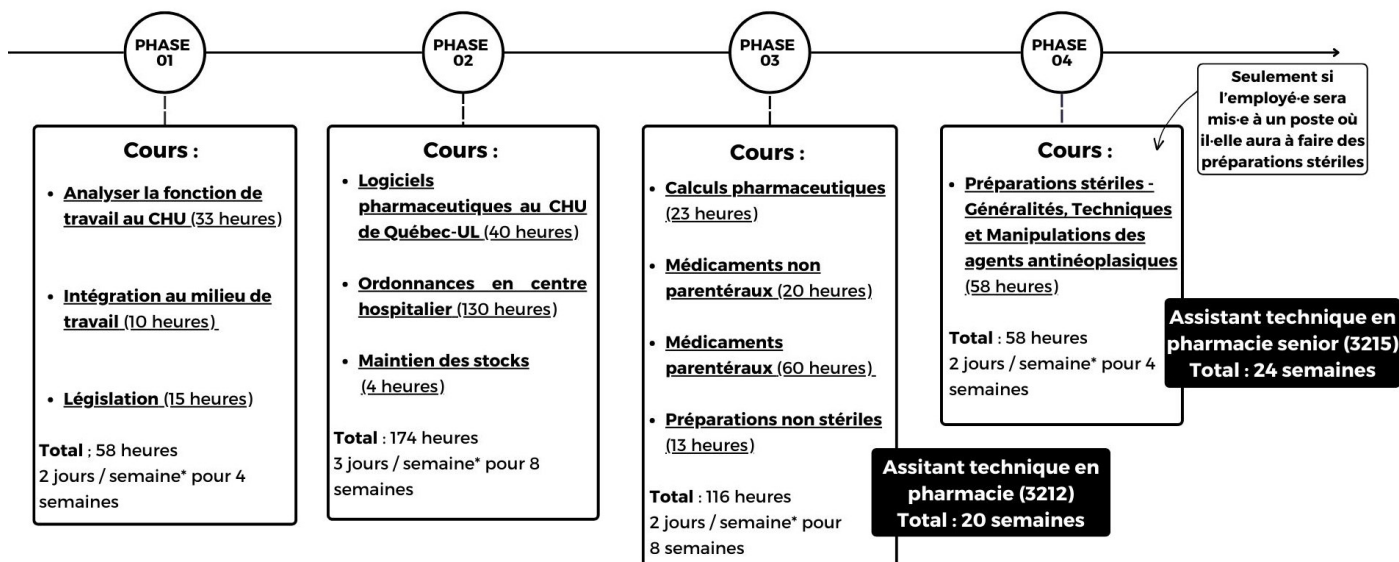
Sondage

Dans un dernier temps, les chefs des départements de pharmacie des établissements de santé du Québec ont été sondés par courriel sur le sujet (tableau 1). L'objectif était de vérifier si leur établissement offrait une formation interne et, le cas échéant, de combien d'heures et de jours théoriques par semaine. Les participants ont été préalablement informés que les résultats agrégés seraient divulgués dans le cadre de communications affichées ou écrites. Des 17 chefs de départements de pharmacie sondés qui ont répondu, un seul a indiqué qu'une formation interne était proposée aux ATSS, mais qu'elle ne comportait pas un nombre d'heures fixes et qu'aucune journée spécifique n'était prévue pour les cours magistraux. Cette formation se déroulait de manière progressive, axée sur la pratique avec un ATP senior, et était adaptée aux postes de travail. Ces résultats indiquent que notre démarche est originale.

Discussion

Au CHU de Québec–Université Laval, la décision d'explorer plus en profondeur la voie menant les ATSS à pourvoir les postes d'ATP en établissement de santé grâce à une formation interne a été prise, notamment parce que c'était la plus efficace pour cibler les compétences nécessaires pour accomplir les tâches techniques dans nos centres hospitaliers. Le CHU de Québec–Université Laval effectue cette démarche d'exception en temps de pénurie de main-d'œuvre, en offrant en parallèle aux candidats potentiels le soutien usuel pour terminer leur reconnaissance des acquis au niveau du DEP. N'était-ce de la pénurie d'ATP, notre établissement ne considérerait pas cette solution qui nécessite des efforts importants de développement.

En outre, la création d'un autre parcours pour la reconnaissance d'un titre d'ATP est un précédent qui peut



*les autres jours /semaine seront consacrés à des journées de travail et d'exposition terrain

Figure 1. Ligne de temps de la formation d'ATP proposée au CHU de Québec–Université Laval

Tableau I. Sondage sur la présence d'une formation interne d'ATP dans les établissements de santé du Québec

Questions du sondage	Choix de réponse, le cas échéant
1. Dans quel établissement de santé pratiquez-vous?	
2. Offrez-vous une formation d'ATP à l'interne aux employés n'ayant pas obtenu un DEP d'assistant technique en pharmacie?	– Oui – Non
3. Si vous avez répondu oui à la question 2, combien d'heures la formation totalise-t-elle?	
4. Si vous avez répondu oui à la question 2, quelle proportion est attribuée à des cours magistraux ou à des capsules d'enseignement?	– De 0 à 25 % – De 26 à 50 % – De 51 à 75 % – De 76 à 100 %
5. Si vous avez répondu oui à la question 2, combien de journées par semaine sont attirées aux cours magistraux?	– Aucune journée – 1 journée par semaine – 2 journées par semaine – 3 journées par semaine – 4 journées par semaine – 5 journées par semaine – 1 journée toutes les 2 semaines
Si vous avez répondu oui à la question 2, quels ont été les défis rencontrés?	

comporter des embûches syndicales (p. ex. : un ATP du CHU de Québec–Université Laval formé localement serait-il reconnu par un autre établissement de santé s'il ne détient pas de DEP?). À cela s'ajoutent d'autres éléments qui méritent réflexion, notamment la question de l'équivalence des compétences conférées par d'autres titres d'emploi comparables à celui des ATSS, ainsi que la compétence des pharmaciens à titre d'enseignants dans ce programme, surtout en l'absence d'une attestation officielle d'enseignement. Il importe aussi de se pencher sur les méthodes d'évaluation prévues pour les détenteurs d'un DEP par rapport à celles envisagées dans le cadre de ce programme afin d'assurer une cohérence et une équité dans l'évaluation des compétences.

Par ailleurs, le plan de cours du programme de formation interne proposé s'inspire des modèles et théories d'un seul centre de formation professionnelle. Il serait également pertinent d'examiner les plans de cours d'autres centres

pour avoir une perspective plus complète. En ce qui concerne le sondage adressé aux chefs des autres établissements de santé, il comportait seulement six questions. Il aurait été utile d'inclure des questions additionnelles afin d'obtenir une compréhension plus approfondie des pratiques dans les autres établissements de santé. En outre, le financement du développement du programme et de sa gestion n'a pas été évalué. La possibilité d'un programme conjoint avec un établissement d'enseignement n'a pas non plus été explorée.

Conclusion

La pénurie de personnel technique en pharmacie hospitalière est très préoccupante. Le CHU de Québec–Université Laval ne parvient pas à recruter un nombre suffisant d'ATP pour accomplir le travail technique, malgré l'arrivée des techniciens en pharmacie. Notre démarche se veut une réflexion sur le développement d'un programme

de formation interne pour permettre à des ATSS de satisfaire les exigences de postes d'ATP au sein de notre établissement. Il s'agirait d'une mesure transitoire en temps de pénurie de personnel technique, l'idéal étant toujours de recruter des personnes formées par le DEP d'assistance technique en pharmacie offert par les établissements d'enseignement reconnus par le ministère de l'Éducation. Nous sommes conscients que cette approche comporte de nombreuses embûches. Elle a toutefois le mérite d'offrir d'autres avenues à un problème en apparence pérenne.

Financement

Les auteurs n'ont déclaré aucun financement lié au présent article.

Références

1. Métiers Québec. Assistant(e) technique en pharmacie (15 septembre 2007). [en ligne] https://www.metiers-quebec.org/sante/ass_tech_pharmacie.htm (site visité le 27 novembre 2024).
2. Cyr G. Les assistants techniques en pharmacie du Québec connaissent leur pire pénurie de main-d'œuvre. 24 heures (25 juillet 2022). [en ligne] <https://www.24heures.ca/2022/07/25/les-assistants-techniques-en-pharmacie-du-quebec-connaissent-leur-pire-penurie-de-main-doeuvre> (site visité le 10 septembre 2024).
3. Métiers-Québec. Technicien(ne) en pharmacie (15 septembre 2007). [en ligne] https://www.metiers-quebec.org/sante/tech_pharmacie.htm (site visité le 27 novembre 2024).
4. Assemblée nationale. Projet de loi n° 31, Loi modifiant principalement la Loi sur la pharmacie afin de favoriser l'accès à certains services (titre modifié une seconde fois) (17 mars 2020). [en ligne] <https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-31-42-1.html> (site visité le 27 novembre 2024).
5. Assemblée nationale. Projet de loi n° 67, Loi modifiant le Code des professions pour la modernisation du système professionnel et visant l'élargissement de certaines pratiques professionnelles dans le domaine de la santé et des services sociaux (7 novembre 2024). [en ligne] <https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-67-43-1.html> (site visité le 27 novembre 2024).
6. Strode T. Elevating pharmacists, empowering pharmacy technicians: a symbiotic journey in health care excellence. Pharmacy Times (7 mai 2024). [en ligne] <https://www.pharmacytimes.com/view/elevating-pharmacists-empowering-pharmacy-technicians-a-symbiotic-journey-in-health-care-excellence> (site visité le 10 septembre 2024).
7. Samir Abdin M, Grenier-Gosselin L, Guénette L. Impact of pharmacists' interventions on the pharmacotherapy of patients with complex needs monitored in multidisciplinary primary care teams. Int J Pharm Pract 2020;28:75-83.
8. Assistance technique en pharmacie (DEP). Fierbourg, 2024. [en ligne] <https://fierbourg.com/programmes/assistance-technique-en-pharmacie-dep/> (site visité le 10 septembre 2024).
9. Ordre des pharmaciens du Québec. Rehaussement du DEP en assistance technique (5 mars 2024). [en ligne] <https://www.opq.org/nouvelles/rehaussement-du-dep-en-assistance-technique> (site visité le 27 novembre 2024).
10. Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux. Nomenclature des titres d'emploi. [en ligne] <https://cpnsss.gouv.qc.ca/titres-demploi-et-salaires/nomenclature-et-mecanisme-de-modification/fiche-demploi/2228-15-0> (site visité le 27 novembre 2024).
11. Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux. 3212 - Assistant ou assistante technique en pharmacie. [en ligne] <https://cpnsss.gouv.qc.ca/titres-demploi-et-salaires/nomenclature-et-mecanisme-de-modification/fiche-demploi/3212-6-0> (site visité le 10 septembre 2024).
12. Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux. 3215 - Assistant ou assistante technique senior en pharmacie. [en ligne] <https://cpnsss.gouv.qc.ca/titres-demploi-et-salaires/nomenclature-et-mecanisme-de-modification/fiche-demploi/3215-9-0> (site visité le 10 septembre 2024).
13. Association des pharmaciens des établissements de santé du Québec. Intégration des techniciens en pharmacie. [en ligne] <https://www.apesquebec.org/integration-techniciens-pharmacie> (site visité le 27 novembre 2024).

Conflit d'intérêts

Tous les auteurs ont soumis le formulaire de l'ICMJE sur la divulgation de conflits d'intérêts potentiels. Les auteurs n'ont déclaré aucun conflit d'intérêts lié au présent article.

Remerciements

Les auteurs souhaitent remercier Mireille Robitaille et Julie Tremblay, cheffes de service du soutien aux activités pharmaceutiques du CHU de Québec-Université Laval pour leur expérience et leur soutien tout au long des différentes étapes de ce projet. Ces personnes ont donné leur autorisation écrite.

Abstract

Objective: To present and assess the feasibility of offering healthcare technical assistants a locally developed training program designed and delivered by the Centre hospitalier universitaire (CHU) de Québec-Université Laval staff.

Problem Description: The shortage of pharmacy technical assistants is a current issue in pharmacy departments across many institutions in Québec, including the CHU de Québec-Université Laval. The pharmacy technical assistance diploma does not attract enough students in the greater Québec City area to fill vacant positions. Furthermore, the content of this program does not specifically target healthcare institutions practice.

Problem Resolution: The CHU de Québec-Université Laval Pharmacy Department management team was consulted to better understand the current needs and tasks of pharmacy technical assistants. A survey of managers from other institutions was conducted to explore existing training programs. An in-depth analysis of current training programs was carried out, including course content leading to a pharmacy technical assistance diploma from a professional formation center.

Conclusion: Our work highlights that this is an original initiative, with only one of the surveyed healthcare institutions offering internal training to support staff without a pharmacy technical assistance diploma. After analyzing the available training programs, we established the total duration of our training at 870 hours. Thanks to our research, we developed detailed course plans aligned with the needs of CHU de Québec-Université Laval.

Keywords: pharmacy technical assistant, healthcare support staff, healthcare institution, training

This abstract was translated using Microsoft 365 Copilot and subsequently reviewed by the editorial team.