

Pénurie de professeurs de médecine dentaire aux États-Unis et au Canada : existe-t-il des solutions?

Carlos Flores-Mir, DDS, Cert Ortho, DSc

Auteur-ressource

Dr Flores-Mir
Courriel : carlosflores@ualberta.ca



© J Can Dent Assoc 2006; 72(7):725-6
Cet article a été révisé par des pairs.

Au cours des dernières décennies, de nombreux postes d'enseignement en orthodontie sont demeurés vacants et, malgré de nombreux efforts, la situation ne semble pas s'améliorer. Il existe actuellement environ 300 postes à combler en enseignement dentaire¹, dont bon nombre d'entre eux sont ouverts depuis des années. La pénurie a pris des proportions inquiétantes. Il est impératif d'apporter des changements aux critères implicites et explicites d'embauche et de maintien en poste des professeurs de médecine dentaire. Si personne ne comble ces postes, les programmes de médecine dentaire ne pourront former de futurs dentistes adéquatement et ce au détriment de la santé publique.

Il faut combler les postes actuels, mais aussi répondre aux besoins futurs². La plupart des professeurs de médecine dentaire ont atteint la cinquantaine et la soixantaine, et rares sont les plans de relève³⁻⁵. Des chiffres révèlent qu'environ 210 nouveaux professeurs à plein temps devront être embauchés chaque année seulement pour conserver le nombre actuel aux États-Unis⁶⁻⁸. Outre les départs en retraite, certains abandonnent leur carrière dans l'enseignement afin d'exercer en pratique privée^{2,8,9} ou prévoient de le faire dans les années à venir¹⁰ et ce pour des raisons principalement professionnelles et pas nécessairement économiques^{2,9-11}. Actuellement, les professeurs à temps partiel assument une grande partie des tâches qui, antérieurement, étaient accomplies par un personnel à plein temps^{6,8,10}.

Pourquoi les dentistes canadiens et américains ne comblent-ils pas ces postes? Parmi

les raisons les plus importantes, on compte les salaires peu élevés comparativement à ceux de la pratique privée; l'incapacité d'exercer à l'extérieur de l'université pour arrondir son revenu et les critères (doctorat et capacité d'obtenir des subventions) nécessaires à l'accomplissement des fonctions avec succès^{4,12-14}.

Plusieurs solutions ont été proposées⁵. Pour la plupart des diplômés en médecine dentaire, il est difficile d'opter pour une carrière dans l'enseignement universitaire pour cause de remboursement des nombreux prêts contractés pendant leurs études⁶. Si l'on offrait plus d'allocations de formation^{6,15}, les prêts étudiants seraient beaucoup moins élevés. L'aide salariale est également très importante pour le maintien en poste des professeurs¹⁰. D'autres solutions existent : permettre une plus grande flexibilité pour franchir les rangs professoraux et faire des ajustements spéciaux pour accommoder les dentistes^{7,8,16,17}; avec l'aide des associations professionnelles, rendre l'enseignement universitaire plus attrayant pour d'éventuels immigrants^{4,15,18}; adopter le modèle de la médecine⁴, selon lequel les professeurs peuvent arrondir leur revenu en exerçant dans les cliniques associées aux facultés de médecine; se servir des allocations fédérales pour subventionner des études de médecine dentaire à condition que l'étudiant(e) poursuive une carrière dans l'enseignement pendant un certain nombre d'années^{2,15}; modifier temporairement les règles afin de permettre à des universitaires formés à l'étranger de combler le vide⁴; solliciter des fonds auprès des diplômés de médecine dentaire afin de payer les salaires des professeurs

des universités où ils ont fait leurs études; et augmenter les salaires¹⁰.

Pourquoi les immigrants ne peuvent-ils combler des postes en enseignement? La reconnaissance de la formation universitaire et professionnelle antérieure est un obstacle important. Seules quelques associations professionnelles s'efforcent de faciliter la reconnaissance des titres de compétences des professionnels étrangers¹⁹. L'adoption de directives et procédures communes relatives à l'enseignement de la médecine dentaire est envisageable dans les années à venir, et permettrait aux dentistes d'exercer n'importe où dans le monde à condition de respecter certains critères raisonnables d'obtention d'un permis²⁰. Toutefois, les différences qui existent actuellement entre les pays sur le plan de la formation dentaire rendent cette perspective irréaliste. L'embauche de professeurs étrangers comporte des avantages : une expérience et des compétences nouvelles et un moyen efficace de combler des postes temporairement¹⁵. À long terme, cependant, on devra leur offrir des conditions attrayantes, en plus de faciliter la reconnaissance de leurs compétences en médecine dentaire.

Autre point important, il faudra que les professeurs d'expérience encadrent leurs jeunes collègues à mesure qu'ils acquerront les compétences nécessaires à la réussite de leur carrière dans l'enseignement universitaire^{2,3}. Malheureusement, les professeurs d'âge moyen, ceux qui sont les mieux placés pour assumer cette tâche, sont les plus rares³. Il se peut, par conséquent, que beaucoup de jeunes professeurs vivent une première expérience décevante et abandonnent rapidement l'enseignement^{2,3}. Une planification de la relève, un processus minutieux de sélection et l'encadrement et le maintien en poste des jeunes professeurs sont les éléments essentiels pour assurer une stabilité quand leurs prédécesseurs prendront leur retraite²¹.

Il faut donc apporter d'importants changements aux exigences en place pour combler la pénurie actuelle : en faisant de l'enseignement dentaire une carrière plus attrayante pour les dentistes canadiens ou en simplifiant le processus de reconnaissance des compétences des professeurs de médecine dentaire formés à l'étranger et en adaptant ou améliorant les programmes en fonction d'eux. Nous nous devons de trouver une solution avant qu'il ne soit trop tard. ♦

L'AUTEUR

Le Dr Flores-Mir est professeur agrégé de clinique du programme d'études supérieures en orthodontie à l'Université de l'Alberta à Edmonton (Alberta).

Écrire au : Dr Carlos Flores-Mir, Faculté de médecine et de médecine dentaire, bureau 4051A Centre de dentisterie/pharmacie, Université de l'Alberta, Edmonton AB T6G 2N8.

Les vues exprimées sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement les opinions et les politiques officielles de l'Association dentaire canadienne.

Références

- Meskin LH. Those who can, do. *J Am Dent Assoc* 2000; 131(4):428, 430, 432.
- Johnson W. The lost generation. *Oral Surg Oral Med Oral Pathol Oral Radiol Endod* 1998; 85(6):627.
- Laskin DM. Factors influencing oral and maxillofacial surgeons to select or leave academic careers. *J Oral Maxillofac Surg* 1994; 52(2):174-6.
- Tuncay OC. American perspective — part II. Strategies for the survival of the species. *Clin Orthod Res* 2001; 4(2):63-4.
- Livingston HM, Dellinger TM, Hyde JC, Holder R. The aging and diminishing dental faculty. *J Dent Educ* 2004; 68(3):345-54.
- Editorial: the manpower needs of dental education and dental research. *J Dent Educ* 1974; 38(3):138-9.
- Kennedy JE. The role of tenure and the development of clinical tracks for faculty. *J Dent Educ* 1981; 45(10):663-9.
- Kennedy JE. Faculty status in a climate of change. *J Dent Educ* 1990; 54(5):268-72.
- Moore RN. Faculty mobility in academic dentistry. *J Am Coll Dent* 1985; 52(4):16-21.
- Kula K, Glaros A, Larson B, Tuncay O. Reasons that orthodontic faculty teach and consider leaving teaching. *J Dent Educ* 2000; 64(11):755-62.
- Laskin DM. Learning to keep our teachers. *J Oral Maxillofac Surg* 1991; 49(2):1263.
- Trotman CA, Bennett E, Scheffler N, Tulloch JC. Faculty recruitment, retention, and success in dental academia. *Am J Orthod Dentofacial Orthop* 2002; 122(1):2-8.
- Chaytor DV. La prosthodontie de 1966 à 2042 : les changements dans l'enseignement de la prosthodontie, le passé et l'avenir. *J Can Dent Assoc* 2005; 71(5):329. Disponible à l'adresse URL: <http://www.cda-adc.ca/jcda/vol-71/issue-5/329.html>.
- Tedesco L, Martin M, Bandy N, Clarke M, DeChamplain R, Fazekas A, and others. 3.1 Scholarship and the university. *Eur J Dent Educ* 2002; 6 Suppl 3:86-96.
- Till MJ, Posnick WR, Walker JD. Toward solving the manpower shortage in dental education. A look at recruitment. *J Am Coll Dent* 1975; 42(4):230-40.
- Mumma RJ. Reactor paper to: Kennedy JE. The role of tenure and the development of clinical tracks for faculty. *J Dent Educ* 1981; 45(10):663-9.
- Kennedy JE. Alternatives to traditional tenure. *J Dent Educ* 1984; 48(9):506-8.
- Johnston LE Jr. Charity begins at home... *Am J Orthod Dentofacial Orthop* 1998; 113(3):16A-17A.
- Janigan M. Immigrants: how many is too many? Who should get in? Can we tell them where to live and what to do? *Maclean's* 2002; 115:20-7.
- Schleyer T, Eaton KA, Mock D, Barac'h V. Comparison of dental licensure, specialization and continuing education in five countries. *Eur J Dent Educ* 2002; 6(4):153-61.
- Logan NS. Promoting the recruitment and retention of minority faculty. *J Dent Educ* 1997; 61(3):273-76.

Qu'en pensez-vous? Discutez de cet article dans le Forum des membres de l'ADC à l'adresse www.cda-adc.ca/forum. Si vous ne savez pas comment y accéder, suivez tout simplement les étapes suivantes :

- Rendez-vous à l'adresse Web indiquée ci-dessus
- Tapez votre mot de passe
- Choisissez un sujet et commencez à discuter.

Vous ne connaissez pas votre mot de passe? Vous avez oublié votre mot de passe?

Des instructions en ligne vous sont données pour trouver ces renseignements. Vous pouvez aussi communiquer avec l'ADC par téléphone au 1-800-267-6354, de 8 h à 16 h (HAE), ou par courriel à reception@cda-adc.ca.