



Compétences de base pour le domaine des toxicomanies

Rapport des consultations avec des experts en éducation et en formation

GREG GRAVES, M.A. (CCLAT)

KARINE PLOUFFE, B.A. (CCLAT)

25 JANVIER 2008

Centre canadien de lutte contre l'alcoolisme et les toxicomanies

75, rue Albert, bureau 300

Ottawa (Ontario) K1P 5E7

tél. : 613-235-4048 | téléc. : 613-235-8101 | www.cclat.ca

Table des matières

Introduction.....	3
Première partie : rapport sur la réunion des experts en éducation	3
Quelques aspects à considérer	4
Situation actuelle des programmes d'études existants axés sur les compétences.....	4
L'expérience britannique : leçons tirées jusqu'à maintenant.....	5
Examen des compétences de base pour le domaine des toxicomanies au Canada	6
Stratégie pour développer les compétences	6
Principaux objectifs	7
Intégrer les compétences de base.....	7
Appui et collaboration.....	8
Étudiants et praticiens d'expérience	9
Rôle du CCLAT	9
Deuxième partie : rapport sur la réunion des experts en formation.....	10
Quelques aspects à considérer	10
Situation actuelle des compétences.....	10
Centre de toxicomanie et de santé mentale (CAMH).....	11
Commission albertaine contre l'alcool et les toxicomanies (AADAC).....	11
Vancouver Island Health Authority (VIHA, ou Régie de la santé de l'île de Vancouver)	11
Addiction Services, Northern Nova Scotia (ASNNS, ou Services de toxicomanie, Nouvelle-Écosse (Nord))	11
Fondation manitobaine de lutte contre les dépendances (FMLD).....	11
Examen des compétences de base pour le domaine des toxicomanies au Canada	12
Stratégie pour développer les compétences	12
Principaux objectifs	13
Mettre en œuvre les compétences de base	13
Appui et collaboration.....	14
Étudiants et praticiens d'expérience	14
Rôle du CCLAT	15
Conclusions des groupes en éducation et en formation.....	15

Introduction

L'enquête sur la main-d'œuvre en toxicomanie publiée en 2005 par le Centre canadien de lutte contre l'alcoolisme et les toxicomanies (CCLAT) a fait ressortir que les spécialistes de première ligne en toxicomanie demandaient un plus grand nombre d'occasions de perfectionnement professionnel et désiraient des « qualifications et de[s] normes canadiennes pouvant être adaptées aux besoins des compétences provinciales ». En réponse à l'enquête, le CCLAT a procédé à des consultations nationales auprès d'intervenants du domaine en vue d'étudier et d'élaborer des compétences de base décrivant les connaissances et habiletés nécessaires pour une prestation de services efficace. Ce processus consultatif a débouché sur la compilation de 18 compétences de base (ci-après appelées compétences de base ou compétences) rendues publiques lors de *Questions de substance*, conférence nationale du CCLAT sur les toxicomanies tenue à Edmonton en novembre 2007, dans un rapport intitulé *Compétences de base pour le domaine des toxicomanies au Canada (version 1.0)*.

Au cours du processus consultatif qui a mené à la publication des compétences, le CCLAT a formé deux groupes « d'experts » : le premier représentant l'éducation postsecondaire et le deuxième, la formation professionnelle. Le CCLAT a ensuite organisé une rencontre pour chaque groupe pour qu'ils évaluent le rapport sur les compétences et définissent les mesures à prendre pour sa mise en œuvre. Le présent rapport résume ces consultations.

La première partie du rapport porte sur la rencontre des experts en éducation postsecondaire (ci-après appelés experts en éducation) qui a eu lieu à Toronto le 23 octobre 2007 et où le groupe s'est penché sur la façon d'intégrer les compétences de base aux programmes d'études postsecondaires. Quant à la deuxième partie du rapport, elle rend compte de la réunion des experts en formation professionnelle (ci-après appelés experts en formation) qui s'est tenue à Toronto le 24 octobre 2007 et où le groupe s'est intéressé à la façon dont le domaine pourrait adopter les compétences par l'entremise d'activités de perfectionnement professionnel.

Première partie : rapport sur la réunion des experts en éducation

La rencontre des experts en éducation a réuni huit professeurs collégiaux et universitaires du pays, dont certains enseignent dans des programmes de certificat, de diplôme et de grade portant spécifiquement sur les toxicomanies. Plusieurs sujets ont été abordés pendant la réunion, notamment :

1. la situation actuelle des programmes en toxicomanie axés sur les compétences offerts dans les collèges et universités au Canada;
2. l'incidence possible des compétences de base sur les programmes en toxicomanie offerts dans les collèges et universités au Canada;
3. l'intégration des compétences de base dans les programmes en toxicomanie offerts dans les collèges et universités au Canada.

On a également cité l'exemple de la formation en toxicomanie et de la prestation de services axées sur les compétences au Royaume-Uni pour montrer de quelle façon certains pays ont recours à l'éducation axée sur les compétences et utilisent les « leçons tirées » de cette expérience jusqu'à maintenant.

Quelques aspects à considérer

Pour les professeurs, il est essentiel d'offrir aux étudiants des cheminements de carrière clairs, de façon à ce qu'ils puissent anticiper les applications pratiques de leur certificat ou diplôme en toxicomanie. Les professeurs sont disposés à intégrer les compétences dans la formation des étudiants en toxicomanie, plutôt qu'à se borner à compléter les cours de certificats et de diplômes offerts. Ils ont aussi démontré un intérêt envers l'application de pratiques exemplaires dans les programmes d'études existants.

À l'heure actuelle, il n'est pas obligatoire de se conformer à des exigences réglementaires ou d'obtenir un permis d'exercer pour travailler dans le domaine de l'abus de substances; par contre, un certain nombre de travailleurs doivent se conformer à une réglementation ou obtenir un permis, notamment les travailleurs sociaux, les psychologues et les infirmières. D'où la mise en garde des experts du groupe selon laquelle avant d'instaurer de nouvelles compétences dans les établissements postsecondaires, il faudra procéder à des consultations approfondies avec des organismes de réglementation (p. ex. travailleurs sociaux) et obtenir leur aval, car tout changement aux programmes en place devra continuer à respecter des exigences réglementaires précises pour permettre aux étudiants d'être agréés à la fin de leurs études.

Les membres du groupe d'experts ont aussi souligné que pour modifier les programmes d'études, il faut passer par plusieurs échelons bureaucratiques des établissements (p. ex. conseils d'administration, conseils scolaires, organismes de réglementation). Règle générale, les collèges et universités disposent de leurs propres systèmes internes de supervision du processus. Même en accélérant le processus, apporter des changements à un programme d'études nécessite un délai d'au moins un an ou deux, alors réviser l'intégralité d'un programme en toxicomanie prendra plus de temps (p. ex. programme sur le mieux-être et la prévention des dépendances chez les Autochtones) que la révision d'un seul cours dans une discipline connexe (p. ex. introduction à la pharmacologie en travail social).

Situation actuelle des programmes d'études existants axés sur les compétences

Dans les collèges et universités, les compétences sont liées aux objectifs d'apprentissage du programme. Par contre, on a davantage recours à la terminologie des compétences dans les collèges que dans les universités, car les programmes collégiaux sont souvent conçus de façon à répondre à certaines exigences imposées par les organismes d'agrément et à permettre une entrée directe sur le marché du travail. Les professeurs déconseillent de mettre

en place un cadre réglementaire qui reconnaît la réussite de certains cours plutôt que de mettre l'accent sur la qualité du programme dans son ensemble.

L'expérience britannique : leçons tirées jusqu'à maintenant

Simon Shepherd, président de la Federation of Drug and Alcohol Professionals (FDAP) au Royaume-Uni, a donné un aperçu de l'expérience britannique par rapport à la mise en œuvre de programmes d'études axés sur les compétences et l'agrément proposé par les Normes professionnelles nationales en matière de lutte contre la toxicomanie et l'alcoolisme (en anglais, DANOS ou Drug and Alcohol National Occupational Standards).

Les DANOS sont un ensemble de compétences s'appliquant à toute personne qui désire améliorer la qualité de vie des individus et collectivités par la réduction des méfaits liés à l'abus de substances (*Skills for Health, DANOS Guide, 2005*) et permettent de s'assurer que les intervenants font leur travail selon une norme de service mesurable. Un organisme officiel relevant du ministère de la Santé s'assure que les intervenants se conforment aux DANOS. Par contre, si dans le secteur bénévole (p. ex. échange de seringues, services sociaux et de logement) le gouvernement a beaucoup d'influence sur la mise en application des DANOS, il a une autorité limitée ou inexistante sur un grand nombre de professionnels (p. ex. psychologues, infirmières, travailleurs sociaux) qui s'opposent aux DANOS parce que, d'après eux, les qualifications qu'ils possèdent suffisent pour exercer dans le domaine des toxicomanies.

La mise en œuvre des DANOS a soulevé plusieurs défis, dont leur application à des travailleurs « non qualifiés » (c.-à-d. sans attestation d'études) qui constituent 50 % de la main-d'œuvre. Lors de l'application des normes, les travailleurs non qualifiés ont dû démontrer qu'ils possédaient un niveau minimal de compétence; cette exigence s'est heurtée à la résistance du domaine qui considérait que même un niveau minimal était trop élevé compte tenu du manque de soutien offert pour la formation ou le perfectionnement professionnel.

En ce qui concerne les établissements postsecondaires, les concepteurs des DANOS ne les ont pas consultés lors de l'élaboration et de l'application des normes. Par conséquent, les DANOS ne cadrent pas nécessairement dans les cours que proposent ces établissements. Du côté des universités, la promotion des DANOS a connu un succès mitigé, leurs efforts étant davantage axés sur l'enseignement supérieur. De façon générale, les universités ne comprenaient pas le cadre de compétences et, ce faisant, y étaient peu réceptives. Les collèges, quant à eux, accordent la priorité à la formation professionnelle et, de ce fait, ont rapidement adopté les normes, y voyant une occasion de rapprocher les étudiants et les employeurs. Les collèges savent que si les cours qu'ils offrent ne permettent pas d'acquérir les compétences recherchées par les employeurs, les étudiants ne s'y inscriront pas.

Les professeurs ont souligné la nécessité de faire une distinction entre l'embauche axée sur les compétences et celle fondée sur les attestations d'études. Selon eux, il faut sensibiliser les employeurs à l'importance de savoir quelles compétences ils recherchent chez un employé.

En ne portant attention qu'aux attestations d'études, on suppose que la personne a des compétences cliniques sans qu'elle ait eu à démontrer qu'elle possède les connaissances et aptitudes nécessaires pour intervenir efficacement auprès de la clientèle. Du même coup, si les collèges et universités n'adoptent pas une formation axée sur les compétences, on risque de s'acheminer vers un modèle reposant sur les attestations d'études. Dans un « monde idéal », les étudiants auraient tant des connaissances théoriques que des compétences pratiques sur les méthodes de travail dans le domaine.

Examen des compétences de base pour le domaine des toxicomanies au Canada

Le groupe a émis des opinions très positives sur les compétences de base, mais aussi des critiques constructives. Pour les membres, le rapport est complet, précis, rédigé dans un langage simple et comptant des descriptions étoffées, ce qui donnera probablement aux divers secteurs la flexibilité d'application nécessaire. Ils croient aussi que les employeurs accueilleront favorablement la série de compétences proposées.

Un membre préférait le terme « toxicomanie » à « abus de substances » et estimait qu'il permettrait d'élargir l'application des compétences au domaine. Les membres du groupe insistent sur l'importance de joindre au rapport une analyse documentaire et de décrire par une méthodologie approfondie le contexte et le processus utilisé dans l'élaboration des compétences et leurs liens avec les pratiques exemplaires.

On souligne aussi l'importance de montrer comment les compétences pourraient être utilisées pour rédiger divers profils d'emploi, comme par exemple dans le cas d'un travailleur de services d'approche qui a besoin de compétences différentes de celles d'un conseiller en toxicomanie travaillant dans un établissement. Les niveaux de compétence devraient aussi s'appliquer différemment selon les postes. En effet, les niveaux « rudimentaire » et « de base » conviendraient à un stagiaire aux études et les niveaux « intermédiaire » et « avancé », à un clinicien d'expérience. Les membres sont d'avis qu'il sera important d'établir des profils d'emploi lors de l'application des compétences.

Stratégie pour développer les compétences

Pendant le reste de la rencontre, les participants, répartis en petits groupes, devaient élaborer une stratégie visant l'intégration des compétences dans l'éducation postsecondaire au Canada. Les participants ont donc répondu aux cinq questions suivantes :

1. D'après vous, quelles sont les principaux objectifs visés par l'intégration des compétences de base dans le domaine des toxicomanies?
2. Quelles mesures doivent être prises pour appliquer les compétences de base dans les programmes d'études?

3. Quels types d'appuis et de collaborations faudra-t-il obtenir du gouvernement, des organismes provinciaux spécialisés dans la toxicomanie, des travailleurs ou d'autres intervenants clés?
4. Comment une éducation axée sur les compétences peut-elle répondre à la fois aux besoins des étudiants qui découvrent le domaine et des praticiens experts de la prestation de traitement?
5. Quelle aide pourrait fournir le CCLAT à ce processus?

Principaux objectifs

Les membres proposent les objectifs suivants :

- Faire connaître les compétences dans les collèges et universités;
- Obtenir l'appui du gouvernement envers l'éducation axée sur les compétences au niveau postsecondaire;
- Former un organisme national multidisciplinaire pour aider à guider le dossier de l'éducation axée sur les compétences au niveau postsecondaire;
- Accroître la capacité des collèges et universités à répondre aux besoins de la main-d'œuvre en toxicomanie, y compris les employeurs;
- Élaborer et mettre en œuvre une stratégie de marketing efficace pour sensibiliser les étudiants à l'éducation axée sur les compétences;
- S'assurer qu'après l'obtention de leur diplôme, les étudiants offrent les meilleurs services possibles à leur clientèle;
- Faire des recherches pour évaluer l'efficacité des compétences.

Intégrer les compétences de base

Les membres du groupe ont défini des étapes clés à la mise en œuvre des compétences de base dans les programmes d'études :

- Procéder à des consultations nationales permanentes avec le milieu universitaire et de formation;
- Sensibiliser le public à la prévalence et à la portée des toxicomanies dans notre société;
- Identifier le niveau de besoin et de demande par rapport à la formation axée sur les compétences en milieu collégial et universitaire;
- Faire connaître dans l'ensemble du milieu collégial et universitaire les avantages que présente une éducation axée sur les compétences;

- S’informer auprès des autorités de réglementation et des employeurs des compétences spécifiques qu’ils exigent;
- Trouver des champions au sein des établissements collégiaux et universitaires pour attirer l’attention sur les compétences;
- Faire des pressions sur les ministères provinciaux de la Santé pour renforcer l’appui envers les compétences;
- Mettre en place un organisme-cadre national en milieu collégial et universitaire pour promouvoir l’idée des compétences;
- Donner de l’information sur les compétences aux autres programmes d’études pour permettre aux autres disciplines de se spécialiser en toxicomanie;
- Veiller à ce que les compétences mènent à l’accréditation des programmes en toxicomanie;
- Prendre conscience que la révision et l’approbation de programmes d’études est un long processus;
- Reconnaître qu’il sera plus facile de procéder ainsi avec les programmes en toxicomanie qu’avec les cours en toxicomanie offerts dans des disciplines connexes;
- Mettre à l’essai les compétences dans des projets de recherche appliquée en milieu collégial et universitaire.

Appui et collaboration

Pour les membres du groupe, le projet sur les compétences doit pouvoir compter sur les types d’appuis et de collaborations suivants :

- Solliciter l’avis du gouvernement, des organismes provinciaux spécialisés dans la toxicomanie et des travailleurs en toxicomanie, dont les fournisseurs de services de première ligne;
- Inviter les principaux intervenants (p. ex. autorités de réglementation et employeurs) à exprimer leurs préoccupations par rapport aux répercussions qu’auront sur eux les compétences;
- Présenter à tous les intervenants une analyse coûts-avantages pour leur montrer ce qui se passera si nous ne tenons pas compte des toxicomanies dans la société;
- Identifier les utilisateurs des compétences de base – cibler des établissements, des organisations, des groupes professionnels et des employeurs;
- Faire des pressions sur le gouvernement pour obtenir un financement accru pour contribuer au succès d’intervenants en toxicomanie bien préparés;

- Tirer profit de l'expérience acquise par des provinces ayant déjà intégré des compétences aux descriptions de poste et reconnaître le rôle qu'elles ont joué dans le processus;
- Faire participer au processus des francophones, des Autochtones, des nouveaux immigrants et des minorités visibles.

Étudiants et praticiens d'expérience

Les membres du groupe ont affirmé que l'éducation axée sur les compétences pourrait répondre aux besoins des étudiants qui découvrent le domaine et des cliniciens d'expérience des façons suivantes :

- Créer des cheminements de carrière pour les étudiants qui découvrent le domaine;
- Établir des degrés de compétence de plus en plus difficiles correspondant à plusieurs niveaux d'agrément des étudiants (p. ex. programme de deux ans dans un collège communautaire, programme de baccalauréat en sciences et programme de maîtrise et de doctorat);
- Comparer les descriptions de poste avec les compétences pour les praticiens d'expérience;
- Reconnaître que l'expérience acquise pourrait être évaluée d'après les compétences existantes, permettant ainsi l'amélioration;
- Établir un lien entre le degré de compétence requis et la diversité de pratiques attendue par l'employeur;
- Faire participer les organismes de réglementation professionnelle à la mise en place de formations axées sur les compétences s'adressant à différents types d'employés (p. ex. novices ou expérimentés).

Rôle du CCLAT

Les membres du groupe proposent les rôles suivants pour le CCLAT :

- Piloter le processus à long terme;
- Obtenir un financement pour les compétences de base;
- Accroître l'appui de tous les intervenants envers les compétences de base;
- Effectuer des recherches sur les niveaux de compétence des intervenants canadiens en toxicomanie;
- Encourager les professeurs à procéder à des consultations dans leur établissement et avec des employeurs;

- Tenir un autre colloque ou une autre conférence afin d'évaluer où en est l'intégration des compétences de base dans les programmes d'études;
- Mettre sur pied un conseil national sur les compétences de base qui pourrait exercer des fonctions telles favoriser la formation continue, évaluer les compétences, susciter un dialogue entre les professionnels et déterminer dans quelle mesure les programmes d'études en toxicomanie respectent les compétences;
- Consulter les employeurs pour savoir ce qu'ils attendent vraiment de leurs intervenants en toxicomanie.

Deuxième partie : rapport sur la réunion des experts en formation

La rencontre des experts en formation réunissait neuf gestionnaires de partout au Canada travaillant dans des organismes provinciaux spécialisés dans la toxicomanie, un centre de traitement sans but lucratif et une autorité sanitaire provinciale. La structure de cette réunion ressemblait à celle des experts en éducation, l'accent étant cependant mis sur les praticiens du domaine.

Plusieurs sujets ont été abordés pendant la réunion, notamment :

1. la situation actuelle de la prestation de services en toxicomanie axée sur les compétences au Canada;
2. l'examen des répercussions potentielles des compétences de base sur les intervenants canadiens en toxicomanie;
3. la conception d'une stratégie visant l'adoption des compétences de base par le domaine canadien des toxicomanies.

Quelques aspects à considérer

Les experts en formation conviennent que l'embauche de spécialistes en toxicomanie ne peut reposer que sur les attestations d'études. Pour eux, il est essentiel de se détacher des connaissances théoriques pour se diriger vers la mise en pratique des compétences et aptitudes. Pour les experts en formation, un employé n'obtiendra du succès que s'il arrive efficacement à établir un dialogue avec la clientèle toxicomane. Un participant a souligné que le processus d'embauche a toujours pris en compte les qualités des candidats; par exemple, une attitude exempte de jugement, de l'empathie et de la bienveillance envers le bénéficiaire sont toutes des qualités essentielles à une prestation de services efficace.

Situation actuelle des compétences

Les experts en formation font une mise à jour sur le développement et l'application des compétences dans leur province ou région respective :

Centre de toxicomanie et de santé mentale (CAMH)

CAMH intègre des compétences dans la conception des services éducatifs et de perfectionnement professionnel qu'il offre par l'entremise de diverses méthodes pédagogiques, comme des cours en ligne. CAMH collabore actuellement avec des collèges et universités pour faire agréer les cours créés à l'interne. Plusieurs des cours ne s'adressent pas uniquement aux employés de CAMH, mais sont également offerts aux praticiens de partout au pays.

Commission albertaine contre l'alcool et les toxicomanies (AADAC)

L'AADAC propose à ses employés une vaste gamme de services de formation de base en toxicomanie. À l'heure actuelle, l'AADAC compte une cinquantaine de cours normalisés abordant divers sujets factuels, notamment les connaissances et habiletés de base et l'application de principes cliniques dans la prestation de services. En ce sens, la formation de base de l'AADAC inclut des compétences.

Vancouver Island Health Authority (VIHA, ou Régie de la santé de l'île de Vancouver)

VIHA conçoit actuellement un programme d'études s'adressant aux travailleurs en santé mentale et toxicomanie. Cette formation de base de cinq jours est une introduction aux programmes en toxicomanie et aux pratiques cliniques, et tout a été fait pour s'assurer qu'elle est clairement axée sur les compétences. On a reconnu la valeur des compétences de base pour ce projet, car elles aideront l'équipe de formation dans la création de plans cliniques, comme par exemple dans la rédaction de profils d'emploi et l'évaluation du rendement.

Addiction Services, Northern Nova Scotia (ASNNS, ou Services de toxicomanie, Nouvelle-Écosse (Nord))

Les ASNNS utilisent de moins en moins des normes minimales. En effet, au cours des dernières années, ils ont intégré des compétences aux pratiques cliniques factuelles. La combinaison de formation initiale et complémentaire est renforcée par « l'accompagnement », et une attention particulière est intentionnellement portée à la « dérive », c.-à-d. que les qualifications des cliniciens s'effritent généralement après trois à cinq ans de pratique. Cette façon de faire est jumelée à la supervision clinique, au mentorat et à des séances enregistrées sur bande audio et appuie ainsi un cycle continu de perfectionnement professionnel. De plus, pour appuyer le changement, les bénéficiaires ont l'occasion de s'exprimer sur les aptitudes et qualifications du clinicien.

Fondation manitobaine de lutte contre les dépendances (FMLD)

La FMLD propose une formation axée sur les compétences dans le cadre de l'initiative CODI (Co-occurring Mental Health and Substance Use Disorders). CODI adopte une approche globale de la prestation de formation et de traitement propice à la collaboration des spécialistes en santé mentale et en toxicomanie. Ce modèle de prestation inclut un ensemble précis de compétences. On a aussi noté que les compétences de la Substance Abuse and Mental Health Service Administration (États-Unis) sont actuellement mises à l'essai dans un site de prestation de services.

Résumé

De façon générale, les experts du groupe se sont entendus pour dire que les compétences peuvent servir de base aux normes de programmes, apporter des précisions et définir des cheminements de carrière en lien avec la prestation de services. Il faut aussi tenir compte des compétences dans la recherche de solutions aux défis que doit actuellement relever le domaine par rapport au recrutement, au maintien en poste et au bien-être des travailleurs. Les compétences peuvent et doivent figurer dans la planification de la relève, au fur et à mesure que sont recrutés de nouveaux employés possédant les connaissances, aptitudes, habiletés et expériences pertinentes.

Examen des compétences de base pour le domaine des toxicomanies au Canada

Les compétences de base pour le domaine des toxicomanies au Canada ont laissé une impression très positive sur les experts, qui s'estiment satisfaits de la portée du document, du contenu et des descriptions générales des compétences, en plus d'ajouter que tous ces facteurs favoriseraient l'application des compétences à divers profils d'emploi.

Le groupe a souligné l'importance d'avoir des mesures concrètes pour faciliter l'adoption des compétences par les intervenants. De plus, les membres s'accordent pour dire qu'il faudrait que le rapport sur les compétences accorde une plus grande attention à l'éthique professionnelle, et certaines recommandations ont été faites sur le langage utilisé.

Pour les participants, il est important que des groupes de compétences différents s'appliquent à des descriptions de poste, des autoévaluations et des examens du rendement divers, et ils ont proposé de créer des exemples pour illustrer leurs propos.

Stratégie pour développer les compétences

Pendant le reste de la rencontre, les participants, répartis en petits groupes, devaient élaborer une stratégie visant l'adoption des compétences par le domaine des toxicomanies par l'entremise d'activités de perfectionnement professionnel. Les participants ont donc répondu aux cinq questions suivantes :

1. D'après vous, quelles sont les principaux objectifs visés par l'intégration des compétences de base dans l'ensemble du domaine des toxicomanies?
2. Quelles mesures doivent être prises pour appliquer les compétences dans l'ensemble du domaine?
3. Quels types d'appuis et de collaborations faudra-t-il obtenir du gouvernement, des organismes provinciaux spécialisés dans la toxicomanie, des travailleurs ou d'autres intervenants clés?

4. Comment une éducation axée sur les compétences peut-elle répondre à la fois aux besoins des étudiants qui découvrent le domaine et des praticiens experts de la prestation de traitement?
5. Quelle aide pourrait fournir le CCLAT à ce processus?

Principaux objectifs

Les membres proposent les objectifs suivants :

- Adopter dans toutes les provinces et territoires des compétences de base pour les professionnels canadiens en toxicomanie et de domaines connexes;
- Améliorer l'aspect ressources humaines, comme le recrutement, les normes et les examens de rendement et la planification du perfectionnement professionnel;
- Favoriser l'élaboration de politiques qui tiennent compte des problématiques concernant le bien-être des travailleurs, comme le volume de travail et le budget;
- Créer des occasions de rehausser le degré de professionnalisme du domaine;
- Adopter un langage commun et des normes d'éducation;
- Encourager l'assurance de la qualité dans le domaine (p. ex. protection contre le risque et responsabilité civile);
- Améliorer les résultats des traitements.

Mettre en œuvre les compétences de base

Les membres du groupe ont défini des étapes clés à la mise en œuvre des compétences de base dans le domaine :

- Élaborer un plan de mise en œuvre et une stratégie de communication qui cible tous les principaux intervenants (p. ex. gouvernement, organisations professionnelles, établissements postsecondaires, travailleurs de première ligne);
- Obtenir l'aval du gouvernement au niveau provincial et fédéral et à l'échelle de l'autorité sanitaire locale (région ou district);
- Établir des liens avec des organismes de réglementation et d'agrément, des associations et ordres professionnels et des établissements postsecondaires;
- Pour chacune des compétences, créer des directives sur les pratiques prometteuses s'adressant aux diverses instances dirigeantes, aux gestionnaires de première ligne et aux travailleurs du domaine;

- Monter des trousse d'information contenant des exemples d'examens du rendement, de programmes d'études, de modèles de mise en œuvre, de profils d'emploi et de gabarits pour le recrutement;
- Effectuer une analyse coûts-avantages pour mesurer la viabilité de la mise en œuvre des compétences;
- Concevoir des instruments d'autoévaluation pour aider le personnel expérimenté à évaluer son niveau de compétence et reconnaître l'ancienneté des employés qui répondent à toutes les exigences;
- Élaborer des compétences comportementales (caractéristiques personnelles) pour compléter les compétences techniques;
- Assortir des compétences individuelles aux nombreux profils d'emploi des professionnels en toxicomanie et de domaines connexes.

Appui et collaboration

Pour les membres du groupe, le projet sur les compétences doit pouvoir compter sur les types d'appuis et de collaborations suivants :

- Appui de tous les paliers de gouvernement;
- Financement pour la formation sur les compétences;
- Création d'une association ou d'un ordre professionnel pour examiner la question de l'agrément dans le domaine des toxicomanies et pour appuyer les compétences;
- Les autorités sanitaires définissent les attentes en matière d'embauche et de perfectionnement;
- Les organismes d'agrément (p. ex. Commission on the Accreditation of Rehabilitation Facilities) appuient la mise en œuvre des compétences au niveau organisationnel en en faisant une exigence pour obtenir l'agrément;
- Les services de ressources humaines des grandes organisations fournissent des connaissances spécialisées et des conseils, tout en mettant à contribution le soutien organisationnel;
- Les travailleurs en toxicomanie appuient les compétences et les font connaître.

Étudiants et praticiens d'expérience

Selon les membres du groupe, des activités de perfectionnement professionnel axées sur les compétences pourraient répondre aux besoins des étudiants qui découvrent le domaine et des cliniciens d'expérience des façons suivantes :

- Perfectionnement professionnel à niveaux multiples pour répondre aux besoins de différents groupes : programmes pour les professionnels en formation (étudiants), formation continue pour les diplômés et professionnels d'expérience et formation continue pour les employés d'expérience non professionnels ou sans formation.

Rôle du CCLAT

Les membres du groupe proposent les rôles suivants pour le CCLAT :

- Assurer un leadership à l'échelle nationale afin d'inciter tous les principaux intervenants (p. ex. gouvernement, organisations professionnelles, collèges et universités, travailleurs de première ligne) à adopter les compétences;
- Constituer une association professionnelle et définir un code de déontologie pour le domaine de l'abus de substances;
- Guider les collèges et universités sur la façon d'intégrer les compétences de base en milieu académique;
- Créer un réseau accessible sur le site Web du CCLAT et diffuser l'information;
- Élaborer des trousseaux d'autoévaluation aidant les professionnels à déterminer leur niveau de compétence;
- Coordonner les documents sur les pratiques prometteuses issues des compétences de base;
- Obtenir un financement appréciable pour soutenir des travaux de recherche indépendants sur l'utilisation des compétences, cerner les lacunes dans le domaine et mettre en place un réseau d'essais cliniques à l'appui des pratiques exemplaires;
- Créer une tribune propice à l'échange des résultats issus de la recherche sur les compétences;
- Tenir une conférence nationale sur les compétences de base.

À noter : Un thème récurrent qui s'est dégagé est l'importance d'avoir des « champions » à la tête du processus d'adoption des compétences par les intervenants. Les champions sont des chefs de file qui ont grandement accru notre compréhension des toxicomanies et occupent notamment des postes tels chercheurs, experts des politiques et praticiens. Les champions sont en mesure d'inciter les intervenants à adopter de nouvelles méthodes novatrices grâce auxquelles ils pourront faire leur travail plus efficacement.

Conclusions des groupes en éducation et en formation

Les deux groupes reconnaissent qu'il est important pour le domaine de l'abus de substances d'adopter les compétences et évaluent positivement le rapport sur les compétences. Pour les experts en éducation, il faut intégrer des connaissances et habiletés de base dans les

programmes d'études de façon à appuyer les cheminements de carrière des étudiants qui entrent sur le marché du travail et à favoriser l'uniformité entre les programmes et provinces/territoires. Ils signalent toutefois que l'intégration des compétences dans le milieu collégial et universitaire est une stratégie à long terme qui prend souvent un an ou deux et qui nécessite un haut niveau de consultation et d'approbation, y compris la collaboration d'organismes de réglementation. En outre, ils avancent que pour évaluer l'expérience éducative, il faudra très probablement établir un cadre de compétences, plutôt qu'une liste de cours terminés. Les experts en éducation ont aussi indiqué qu'ils sont prêts à étudier l'efficacité des compétences au fil du temps.

Les experts en formation signalent qu'il existe depuis longtemps un lien entre le perfectionnement professionnel et les compétences et qu'une foule d'initiatives axées sur les compétences sont déjà en cours, dont la formation en ligne, l'éducation faisant appel à un manuel et les méthodes de recrutement et de maintien en poste. Ils soulignent aussi que les compétences ne doivent pas se limiter aux connaissances et habiletés, mais plutôt intégrer des mesures du comportement (caractéristiques personnelles), car ces mesures sont tout aussi importantes, sinon plus, pour le travail accompli par les intervenants.

Les deux groupes conviennent que l'adoption des compétences de base pourrait rehausser le degré de professionnalisme du domaine, améliorer les résultats obtenus par la clientèle et favoriser l'uniformisation des normes à l'échelle provinciale et territoriale. Pour ce faire, il faudra compter sur la participation de nombreux intervenants clés, dont tous les paliers de gouvernement, les associations et ordres professionnels, les organismes d'accréditation, les collèges et universités, les employeurs et l'ensemble des travailleurs en toxicomanie.

D'après les membres, il est essentiel d'inclure un plan de communication à toute stratégie de mise en œuvre, qui pourrait notamment compter une trousse d'information avec des exemples de profils d'emploi, d'examens du rendement et de gabarits pour le recrutement. Ils sont aussi d'avis qu'une conférence nationale permettrait de coordonner les efforts de divers intervenants, comme le gouvernement, les organisations professionnelles, les collèges et universités, les organismes de prestation de services et les fournisseurs de services de première ligne. Les deux groupes d'experts croient qu'un plan de communication pourrait faciliter le changement et faire en sorte que cette initiative ne se limite pas à la simple diffusion d'un rapport.

C'est pourquoi les membres considèrent que le CCLAT doit assumer le rôle principal dans l'adoption des compétences de base par tous les intervenants clés. Pour ce faire, diverses activités pourraient être déployées, notamment obtenir du financement, trouver des « champions », créer une association ou un réseau professionnel, favoriser l'échange de connaissances, faire de la recherche et surveiller l'adoption des compétences par les établissements postsecondaires et les organismes de prestation de services.