

NORMES PROFESSIONNELLES DES ÉDUCATRICES ET ÉDUCATEURS À L'ENFANCE

Guide d'utilisation



**Conseil sectoriel
des ressources
humaines des
services de garde
à l'enfance**

NORMES PROFESSIONNELLES DES ÉDUCATRICES ET ÉDUCATEURS À L'ENFANCE

Guide d'utilisation



**Conseil sectoriel
des ressources
humaines des
services de garde
à l'enfance**

Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance
151, rue Slater, bureau 714
Ottawa (ON) K1P 5H3
Tél. : 613-239-3100; sans frais : 1-866-411-6960
Courriel : info@ccsc-cssge.ca

Tous droits réservés. La reproduction totale ou partielle de ce document est interdite sans l'autorisation écrite du Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance.

Canada 

Ce projet est financé par l'entremise du
Programme des conseils sectoriels du gouvernement du Canada.

Les opinions et les interprétations de ce document sont celles des auteurs et ne reflètent pas
nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance : Guide d'utilisation7

1^{re} UTILISATION :
Rédiger des descriptions d'emploi à l'aide des *Normes professionnelles*9

Sujet d'intérêt pour :
 les directrices, les gestionnaires et les responsables de la gestion RH

2^e UTILISATION :
Effectuer des évaluations du rendement à l'aide des *Normes professionnelles* 12

Sujet d'intérêt pour :
 les directrices, les gestionnaires, les superviseuses et les éducatrices de première ligne

3^e UTILISATION :
Développer et évaluer les programmes d'études postsecondaires en ÉPE à l'aide des *Normes professionnelles*..... 15

Sujet d'intérêt pour :
 les enseignants, les gestionnaires de services de garde, les directrices des SÉGE et les décideurs à l'échelle provinciale et territoriale, et les concepteurs de programmes d'études

4^e UTILISATION :
Déterminer à l'aide des *Normes professionnelles* les besoins en matière de perfectionnement professionnel continu 18

Sujet d'intérêt pour :
 les directrices, les gestionnaires, les superviseuses et les éducatrices de première ligne

5^e UTILISATION :
Définir les mesures de certification et d'agrément à l'aide des *Normes professionnelles* 21

Sujet d'intérêt pour :
 les décideurs provinciaux et territoriaux, les organismes de reconnaissance professionnelle ou de certification, et les candidates à la reconnaissance professionnelle ou à la certification

Conclusion 23

Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance : Guide d'utilisation

Au sujet de cette initiative :

Le Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance (CSRHSGE) a supervisé l'initiative qui avait pour but de mettre à jour les premières normes préparées pour la profession d'éducatrice ou éducateur à l'enfance, et qui a permis la publication des *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance* (2010). Cette mise à jour a été entreprise avec la participation d'éducatrices à l'enfance¹ et d'intervenants clés de partout au Canada, et a profité des conseils des experts du comité directeur du projet, dont la Fédération canadienne des services de garde à l'enfance qui avait travaillé avec le secteur pour publier en 2003 les premières normes professionnelles : les *Normes professionnelles applicables aux intervenantes œuvrant dans les milieux de garde d'enfants*. Depuis l'élaboration de ces premières normes, le secteur a évolué et s'est développé, aussi les normes ont été actualisées pour s'assurer qu'elles reflètent avec précision toute la portée du rôle d'éducatrice ou éducateur à l'enfance.

Les normes professionnelles décrivent ce qu'une personne exerçant une profession donnée doit savoir et être capable de faire pour être considérée « compétente » au sein de sa profession. Généralement, une personne « compétente » possède le niveau requis de compétences, connaissances et habiletés pour faire son travail de façon efficace, sécuritaire et correcte. Les *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance* ont été élaborées pour le secteur des services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE) par des éducatrices de première ligne qui assument quotidiennement les tâches et responsabilités liées à ce travail. Les normes ont été validées à l'occasion de 12 sessions de validation auxquelles ont participé des éducatrices et une gamme d'autres intervenants clés de toutes les provinces et de tous les territoires.

Les normes professionnelles sont un outil très précieux que peuvent utiliser différents intervenants du secteur des SÉGE : décideurs gouvernementaux, concepteurs de programmes d'études, gestionnaires de garderie, éducatrices de première ligne, etc. En fait, on a relevé plus de cent utilisations des normes professionnelles, notamment la détermination des exigences relatives aux permis dans les SÉGE, l'élaboration de programmes de formation en ÉPE, et la rédaction des descriptions d'emploi.

Au sujet de ce *Guide d'utilisation* :

Ce *Guide d'utilisation* décrit cinq (5) utilisations possibles des *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance* :

- ◆ Rédiger des descriptions d'emploi
- ◆ Effectuer des évaluations du rendement
- ◆ Développer et évaluer les programmes d'études postsecondaires en ÉPE
- ◆ Déterminer les besoins en matière de perfectionnement professionnel continu
- ◆ Définir les mesures de certification et d'agrément

¹ Aux fins de ce document, pour alléger le texte et considérant que la très grande majorité des éducatrices et éducateurs à l'enfance sont des femmes, nous utiliserons la plupart du temps le féminin pour désigner ces personnes.

Pour en savoir davantage sur les *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance*, veuillez vous adresser au :

Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance

151, rue Slater, bureau 714

Ottawa (ON) K1P 5H3

Tél. : 613-239-3100; sans frais : 1-800-411-6960

Courriel : info@ccsc-cssge.ca

Site Web : <http://www.ccsc-cssge.ca/francais/>

1^{re} UTILISATION : Rédiger des descriptions d'emploi à l'aide des Normes professionnelles

Sujet d'intérêt pour : les directrices, les gestionnaires et les responsables de la gestion RH

* **Nota** : Plusieurs méthodes peuvent être utilisées pour rédiger des descriptions d'emploi. Ce *Guide d'utilisation* décrit une des méthodes qu'on peut suivre pour rédiger une description d'emploi à l'aide des *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance*.

Des descriptions d'emploi efficaces permettent au personnel de bien cerner et comprendre les attentes et les priorités. Ces descriptions sont basées sur un examen minutieux de l'emploi afin de bien saisir les compétences et habiletés que doivent posséder les éducatrices à l'enfance en vue de bien remplir leur rôle. Des descriptions d'emploi efficaces déterminent et décrivent les responsabilités à assumer pour un emploi particulier, ainsi que les conditions de travail, les exigences physiques, et les connaissances et compétences requises.

Des descriptions d'emploi claires et précises, qui cernent les devoirs, les responsabilités et la qualification de chaque membre du personnel, sont extrêmement précieuses pour tous les services de garde, quelle que soit leur taille. Des descriptions d'emploi efficaces offrent de nombreux avantages et servent notamment à :

- ◆ Établir des attentes claires : Le secteur des services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE) est varié et le personnel peut jouer plusieurs rôles dans son milieu de travail; chacun de ces rôles est assorti d'un ensemble d'attentes spécifiques. Des descriptions d'emploi bien détaillées permettent au personnel de bien comprendre ce qu'on attend de lui dans son rôle actuel.
- ◆ Clarifier les besoins en matière d'embauche : Des descriptions d'emploi bien détaillées sont un outil efficace pour les employeurs durant le processus d'embauche, car elles les aident à choisir les candidates qualifiées. Les descriptions d'emploi offrent un résumé des exigences liées à un emploi et constituent une base objective sur laquelle on peut s'appuyer pour évaluer si une candidate convient pour un emploi.
- ◆ Clarifier les rapports entre les différents rôles : Dans un service de garde, les éducatrices ont souvent différents niveaux d'expérience, de responsabilités et de qualification. Des descriptions d'emploi détaillées pour chaque rôle permettent au personnel du service de garde de connaître la portée et les limites des responsabilités de tous les membres du personnel, et de savoir comment établir des rapports entre les membres et travailler ensemble en tenant compte de ces différences.

Étapes pour élaborer une description d'emploi en se servant des Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance :

Les *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance* décrivent ce qu'une éducatrice compétente « doit être capable de faire » (tâches, sous-tâches, et compétences et habiletés requises) et ce qu'elle « doit savoir » (connaissances de base requises). Les normes professionnelles sont un excellent document de base pour créer des descriptions d'emploi, car elles décrivent de façon très précise les tâches courantes qu'effectuent les éducatrices à l'enfance durant leur travail quotidien. On trouvera ci-après un exemple de la façon dont on peut se servir des *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance* pour rédiger une description d'emploi.

Quatre étapes principales peuvent être suivies pour rédiger une description d'emploi :

- ◆ Définissez l'objectif de l'emploi
- ◆ Exposez les responsabilités de l'emploi
- ◆ Précisez la scolarité et l'expérience requises
- ◆ Précisez l'agrément, les permis ou les certificats exigés

Étape 1 : Définissez l'objectif de l'emploi

Cette section dresse le portrait de la profession en trois ou quatre phrases, et il est très utile de l'ajouter aux offres d'emploi. Cette section comprend typiquement :

- ◆ un aperçu des principales responsabilités liées à l'emploi;
- ◆ le degré de supervision et de gestion auquel est soumise l'éducatrice (ainsi que le titre de la personne dont elle relève);
- ◆ le degré de supervision exercé par l'éducatrice.

Étape 2 : Exposez les responsabilités de l'emploi

Cette section, qui décrit les responsabilités essentielles de l'emploi, constitue la plus importante section de la description d'emploi. Il est important de souligner que cette section n'expose pas toutes les responsabilités et tâches qu'une éducatrice doit être capable d'assumer. On y retrouve plutôt les principales responsabilités de l'éducatrice. Cette information est surtout tirée des tâches et des énoncés de contexte qu'on retrouve dans les *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance*.

Pour élaborer la section de la description d'emploi consacrée aux responsabilités :

1. Sur le tableau des tâches, encerclez toutes les tâches et sous-tâches à effectuer par les éducatrices pour lesquelles on dresse une description d'emploi.
2. Parcourez les énoncés de contexte et les sous-tâches définis pour chaque tâche, et tirez-en les renseignements qui décrivent brièvement ce qu'il faut faire pour remplir cette tâche.
3. Utilisez les renseignements tirés des énoncés de contexte et des sous-tâches pour décrire par écrit, en une ou deux phrases, en quoi consiste la tâche; cette description sera ajoutée à la section consacrée aux responsabilités. Il peut s'avérer utile de préciser, pour les tâches clés, le pourcentage approximatif de temps consacré à ces tâches ou le degré d'importance conféré à chaque responsabilité.

Par exemple :

- ◆ Dans les *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance*, on retrouve en tout quatre sous-tâches énumérées pour la **tâche A.5 — Comblen les besoins nutritionnels**. Toutefois, dans cet exemple, il n'y a que trois sous-tâches qui sont effectuées par l'éducatrice pour laquelle cette description d'emploi est rédigée :

A.5.1 – Planifier et offrir des repas et des collations qui sont nutritifs.

A.5.3 – Promouvoir une saine alimentation.

A.5.4 – Offrir des accommodements pour les besoins nutritionnels particuliers.

On a omis la sous-tâche **A.5.2 — Préparer et offrir les aliments aux poupons**, car elle ne fait pas partie des responsabilités liées à l'emploi de cette éducatrice. Il est important d'inclure, dans la description d'emploi, uniquement les sous-tâches que l'éducatrice doit effectuer.

- ◆ Voici l'énoncé de contexte de la tâche A.5 — Comblen les besoins nutritionnels :
Les éducatrices à l'enfance peuvent planifier et offrir des collations et des repas nutritifs; faire la promotion de saines habitudes alimentaires auprès des enfants, tout en donnant l'exemple à cet égard. Elles peuvent être chargées de la préparation des aliments et de la nutrition d'enfants d'âges variés ayant différents besoins alimentaires dont il faut tenir compte. Les éducatrices à l'enfance prennent les précautions nécessaires à la santé et à la sécurité, et suivent les pratiques sécuritaires de manipulation des aliments pour préparer et servir les repas.
- ◆ Pour cette tâche, la description d'emploi consisterait en une ou deux phrases tirées des sous-tâches et de l'énoncé de contexte, par exemple :
Comblen les besoins nutritionnels des enfants qui fréquentent le service de garde en planifiant et en offrant des repas et des collations nutritifs, en tenant compte des différents besoins alimentaires et nutritionnels, et en donnant l'exemple de saines habitudes alimentaires. (10 % du temps de travail)

Voici d'autres aspects qu'on peut ajouter à la section consacrée aux responsabilités, en s'inspirant des *Normes professionnelles* et du milieu de travail :

- ◆ *Exigences physiques* : Les exigences physiques pour le rôle d'éducatrice diffèrent selon le milieu de garde et le groupe d'âge avec lequel travaillera l'éducatrice. Dans la description d'emploi, précisez les exigences physiques de l'emploi (p. ex., les exigences relatives au soulèvement et au transport associés aux soins aux poupons).
- ◆ *Milieu et conditions de travail* : Assurez-vous de décrire les conditions de travail particulières (p. ex., travail par quarts, horaire atypique de travail).

Étape 3 : Précisez la scolarité et l'expérience requises

Cette section décrit la scolarité ainsi que les connaissances, compétences et habiletés nécessaires pour assumer les responsabilités liées à l'emploi. Précisez clairement si les exigences en matière de scolarité et d'expérience sont essentielles ou souhaitables. On peut tirer des *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance*, section « Connaissances de base requises », les connaissances nécessaires pour l'emploi.

Étape 4 : Précisez l'agrément, les permis ou les certificats exigés

Cette section précise l'agrément, les permis ou les certificats que doit posséder l'éducatrice. Ces exigences seront propres à chaque milieu de travail (p. ex., permis d'exercer décerné par une organisation ou une association de réglementation provinciale², vérification du casier judiciaire et du dossier auprès du registre de la protection de l'enfance, certificat de secourisme et RCR).

² Par exemple, l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance, en Ontario.

2^e UTILISATION : Effectuer des évaluations du rendement à l'aide des Normes professionnelles

Sujet d'intérêt pour : les directrices, les gestionnaires, les superviseures et les éducatrices de première ligne

***Nota :** Plusieurs méthodes peuvent être utilisées pour effectuer des évaluations du rendement. Ce *Guide d'utilisation* décrit une des méthodes qu'on peut suivre pour effectuer une évaluation du rendement à l'aide des *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance*.

Les *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance* constituent un outil efficace pour le processus d'évaluation du rendement : on peut s'en servir pour évaluer le rendement, fixer les objectifs, cerner les forces, et déterminer les besoins en matière de perfectionnement en analysant le degré de capacité d'une personne relativement aux compétences requises pour exercer un emploi spécifique. Le degré de capacité à maîtriser une compétence dépend des connaissances, de l'expérience, de la rétroaction et d'une attitude positive. Les critères d'évaluation du rendement définissent clairement le degré acceptable de capacité pour chaque compétence nécessaire à l'exercice de l'emploi. Le degré de capacité de l'éducatrice est mesuré pour chaque compétence en se servant des *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance*, lesquelles sont reconnues comme un cadre de « pratique actuelle » et un point de référence pour évaluer avec objectivité et équité le rendement, et pour planifier des activités de perfectionnement. Les évaluations du rendement sont souvent effectuées grâce à un processus d'entrevue auquel participent la superviseure (c.-à-d. l'évaluatrice) et l'éducatrice.

Les évaluations du rendement sont très utiles tant pour la superviseure que pour l'éducatrice. Ces évaluations permettent de reconnaître un rendement supérieur ainsi que des forces particulières, et peuvent servir de base pour la planification de la carrière et le perfectionnement professionnel. Les évaluations du rendement devraient être personnalisées afin de s'adapter au niveau de développement des compétences professionnelles, à la maturité et à l'expérience de l'éducatrice. Ces évaluations devraient répondre aux besoins de l'éducatrice à chaque étape de son développement professionnel. Les évaluations du rendement sont souvent effectuées lors de la période d'essai initiale et, par la suite, généralement chaque année.

Les étapes ci-après exposent une méthode d'utilisation des *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance* pour effectuer des évaluations du rendement.

Quatre étapes principales peuvent être suivies pour effectuer une évaluation du rendement :

- ◆ Choisissez une échelle d'évaluation du rendement
- ◆ Élaborez des formulaires d'évaluation du rendement
- ◆ Préparez l'entrevue d'évaluation du rendement
- ◆ Menez l'entrevue d'évaluation du rendement

Étape 1 : Choisissez une échelle d'évaluation du rendement

Afin d'effectuer une évaluation du rendement, la superviseure a besoin d'une échelle d'évaluation clairement définie pour mesurer le rendement d'une éducatrice dans un domaine ou une tâche. Plusieurs échelles peuvent être utilisées pour évaluer le rendement. Certaines échelles attribuent des degrés (p. ex., niveau 1, 2 et 3), d'autres des titres (p. ex., expert, compétent, peu expérimenté, non expérimenté) ou encore des lettres (A, B et C). Dans toute échelle d'évaluation du rendement, le plus important est de s'assurer que les critères pour chaque degré de l'échelle sont clairement définis, mesurables et basés sur le rendement.

Par exemple:

Échelle	1	2	3	4	5
	Aucune expérience	Novice	Fonctionnelle	Compétente	Bonne maîtrise
Critères basés sur le rendement	L'éducatrice n'a aucune expérience en ce domaine.	L'éducatrice développe des compétences et des connaissances dans ce domaine.	L'éducatrice peut être fonctionnelle en ce domaine avec un peu d'aide.	L'éducatrice travaille de façon autonome en ce domaine, faisant preuve d'initiative, et s'adapte aux situations particulières.	L'éducatrice maîtrise suffisamment bien ce domaine pour agir comme mentor pour d'autres personnes.

Étape 2 : Élaborez des formulaires d'évaluation du rendement

Les *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance* contiennent toutes les tâches et sous-tâches qui peuvent être effectuées par les éducatrices dans une gamme de services de garde et avec différents groupes d'âge. Toutefois, ce ne sont pas toutes les éducatrices qui accompliront toutes les tâches et sous-tâches décrites dans les *Normes professionnelles*. Il est important de choisir pour chaque éducatrice les tâches et sous-tâches appropriées, selon le travail qu'elle doit faire, pour que l'évaluation de son rendement reflète ses activités.

Le formulaire d'évaluation du rendement comprendra en général une section pour chaque tâche qui s'applique, selon la description qui en est faite dans les *Normes professionnelles*. Pour chaque tâche, les sous-tâches pertinentes peuvent être résumées et présentées comme indicateurs de rendement. La capacité de l'éducatrice à accomplir chaque tâche sera mesurée à l'aide de l'échelle d'évaluation déterminée pour l'évaluation. On retrouve aussi dans ce formulaire des sections où l'éducatrice et la superviseure peuvent ajouter leurs commentaires, préciser des réalisations et des contributions majeures, déterminer les activités de perfectionnement personnel, et fixer les objectifs.

Étape 3 : Préparez l'entrevue d'évaluation du rendement

L'élément clé de l'évaluation du rendement est l'entrevue. Toutefois, tant l'éducatrice que la superviseure doivent se préparer avant cette entrevue.

Préparation de l'éducatrice : Avant l'entrevue d'évaluation du rendement, l'éducatrice procède à une auto-évaluation de son rendement, tenant compte (tel qu'indiqué ci-dessus) de ses réalisations et contributions majeures, de ses activités de perfectionnement personnel et de ses objectifs; elle évalue également son rendement quant aux tâches spécifiques de travail, selon l'échelle d'évaluation. Lorsque l'éducatrice a terminé son auto-évaluation, le formulaire est retourné à la superviseure qui s'en servira durant l'entrevue d'évaluation du rendement. Avant l'entrevue, l'éducatrice devrait se préparer à discuter avec la superviseure des cotes qu'elle s'est attribuées lors de son auto-évaluation; elle devrait également réfléchir aux tâches pour lesquelles elle s'est accordé une moins bonne cote et envisager de possibles options afin d'améliorer son rendement pour l'accomplissement de ces tâches.

Préparation de la superviseure : Avant l'entrevue d'évaluation du rendement, la superviseure effectue elle aussi une évaluation du rendement de l'éducatrice relativement à ses différentes tâches. Après cette évaluation, la superviseure est en mesure de cerner les tâches spécifiques dont elle désire discuter en détail avec l'éducatrice, lors de l'entrevue. Ces tâches spécifiques peuvent comprendre les domaines dans lesquels excelle l'éducatrice, ainsi que les tâches pour lesquelles l'éducatrice a besoin d'un complément de formation afin d'améliorer son rendement. Pour les tâches nécessitant une amélioration du rendement, la superviseure peut commencer à réfléchir aux possibles activités de formation dont elle pourrait discuter avec l'éducatrice durant l'entrevue.

Étape 4 : Menez l'entrevue d'évaluation du rendement

Un des aspects les plus importants des évaluations du rendement est qu'il doit se produire une interaction entre la superviseure et l'éducatrice. L'entrevue d'évaluation du rendement sert de catalyseur pour susciter une discussion intéressante du rendement au travail, ce qui entraîne une compréhension et une appréciation mutuelles. La superviseure et l'éducatrice ont une perception commune des attentes en raison de la nature spécifique des exigences de rendement (tâches et sous-tâches) afférentes au travail.

Au cours de l'entrevue d'évaluation du rendement, l'éducatrice et la superviseure doivent confirmer l'évaluation, ce qui exige une grande confiance et un dialogue franc. L'éducatrice doit se sentir suffisamment à l'aise pour expliquer les résultats de son auto-évaluation, et la superviseure doit également accepter d'exposer les raisons pour lesquelles les cotes de rendement qu'elle attribue pour certaines tâches peuvent différer de celles attribuées par l'éducatrice. La discussion invite à atteindre les cotes de rendement souhaitables, grâce à la compréhension mutuelle qui s'établit entre l'éducatrice et la superviseure. La discussion sur l'actuel rendement de l'éducatrice produira plusieurs résultats positifs, y compris l'établissement d'objectifs pour la prochaine période d'évaluation et la détermination des domaines nécessitant un complément de formation et de perfectionnement professionnel.

Tous les objectifs doivent répondre à la norme « **SMART** » (être spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporels). Le fait d'établir des objectifs « SMART » permet à la superviseure et à l'éducatrice d'évaluer chaque année si les objectifs ont été atteints, et elles pourront plus facilement se pencher sur certaines tâches, exigences ou responsabilités liées au travail.

3^e UTILISATION : Développer et évaluer les programmes d'études postsecondaires en ÉPE à l'aide des *Normes professionnelles*

Sujet d'intérêt pour : les enseignants, les gestionnaires de services de garde, les directrices des SÉGE et les décideurs à l'échelle provinciale et territoriale, et les concepteurs de programmes d'études

***Nota :** Plusieurs ressources et méthodes peuvent être utilisées pour développer et évaluer les programmes d'études postsecondaires en ÉPE. Ce Guide d'utilisation décrit comment on peut utiliser pour ce processus les *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance*.

Les *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance* reflètent la pratique actuelle en éducation à l'enfance au Canada, et définissent les compétences, connaissances et habiletés qui sont aujourd'hui nécessaires aux éducatrices. Ces normes décrivent « ce qu'une éducatrice à l'enfance doit être capable de faire ». En dressant le portrait des tâches quotidiennes d'une éducatrice qui travaille aujourd'hui dans le secteur des services éducatifs et de garde à l'enfance (SÉGE), ainsi que les compétences, connaissances et habiletés nécessaires aujourd'hui aux éducatrices, les *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance* peuvent constituer une excellente ressource pour les concepteurs de programmes d'études et les enseignants qui participent à l'élaboration et à l'évaluation des programmes d'études en ÉPE.

Développer les programmes d'études postsecondaires en ÉPE

Pour être fructueux, les programmes d'études postsecondaires en ÉPE doivent préparer les étudiantes à travailler au sein de la main-d'œuvre actuelle des SÉGE; de plus, ces programmes doivent anticiper les nouvelles tendances au sein du secteur afin de permettre aux étudiantes de s'y adapter. Les concepteurs de programmes d'études peuvent utiliser plusieurs ressources pour développer les programmes d'études en ÉPE, dont les *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance*.

Les *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance* ont été élaborées pour le secteur, par le secteur, en utilisant l'approche DACUM (**D**eveloping **a** **C**urriculum) pour concevoir un programme. Selon la philosophie de base de l'approche DACUM, la façon la plus efficace de cerner les compétences, connaissances et habiletés nécessaires pour exercer un emploi consiste à consulter les personnes qui effectuent quotidiennement le travail en question. Des éducatrices à l'enfance de partout au Canada, possédant différents niveaux d'expérience et d'expertise, ont participé à l'élaboration de ces *Normes professionnelles*. Ce processus a contribué à conférer aux *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance* une dimension pancanadienne, de sorte que ces normes reflètent une pluralité de provinces et de territoires, et d'approches en matière de SÉGE.

Par conséquent, les *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance* présentent les compétences, connaissances et habiletés nécessaires aux éducatrices à l'enfance afin d'être compétentes : dans différents types de service de garde (p. ex., service de garde financé par les fonds publics, service de garde sans but lucratif, service de garde privé, garderie ou centre de la petite enfance, et service de garde en milieu familial); auprès d'enfants de différents groupes d'âge (p. ex., poupons et trottineurs, enfants d'âge préscolaire ou scolaire, et groupes d'âges variés); et auprès d'enfants qui vivent des situations particulières et éprouvent des besoins variés (p. ex., enfants ayant des besoins particuliers ou supplémentaires, enfants d'origines diverses).

Comment utiliser les Normes professionnelles pour développer les programmes d'études postsecondaires en ÉPE

Les *Normes professionnelles* constituent une description de la profession actuelle d'éducatrice, créée par le secteur. Les concepteurs de programmes d'études ainsi que les enseignants peuvent utiliser ces *Normes professionnelles* de différentes façons au cours du processus de développement des programmes d'études, notamment :

- ◆ Les *Normes professionnelles* peuvent être l'un des nombreux documents de référence utilisés par les concepteurs de programmes et les enseignants pour élaborer les objectifs d'apprentissage et les outils d'évaluation des programmes d'études.
- ◆ Après le développement initial ou la révision d'un programme d'études postsecondaires en ÉPE, on peut évaluer ce programme à l'aide des *Normes professionnelles* afin de déterminer si toutes les compétences, connaissances et habiletés nécessaires aux éducatrices compétentes sont abordées dans le programme.
- ◆ Si une personne chargée de concevoir un programme ou d'enseigner doit élaborer un cours sur un domaine particulier, elle peut réviser les tâches et sous-tâches pertinentes présentées dans les *Normes professionnelles* afin de cerner les compétences, connaissances et habiletés nécessaires dans ce domaine.
- ◆ Lorsqu'une organisation fait appel à un spécialiste ou à un consultant pour élaborer des programmes d'études, des sessions de formation ou des ressources (p. ex., des cours individuels), elle peut utiliser les *Normes professionnelles* pour faire connaître à ce spécialiste les compétences, connaissances et habiletés minimales dont on doit traiter dans les programmes ou les ressources.

Évaluer les programmes d'études postsecondaires en ÉPE

Au Canada, beaucoup d'établissements d'enseignement publics et privés offrent des programmes d'études postsecondaires en ÉPE, dont le contenu et la portée diffèrent. De plus, les provinces et les territoires ont leur propre cadre pour définir l'éducation « de base » ainsi que les exigences des programmes d'ÉPE. Tous les programmes d'études en ÉPE doivent préparer les étudiantes à travailler dans le secteur; aussi, pour s'assurer que les étudiantes acquièrent les compétences, connaissances et habiletés nécessaires pour exercer un emploi dans le secteur des SÉGE tel qu'il est aujourd'hui, les programmes d'études doivent être évalués périodiquement. Chaque province et chaque établissement d'enseignement postsecondaire disposent de leurs propres exigences et méthodes pour évaluer les programmes d'études. Par exemple, des provinces et territoires ont élaboré des cadres pour les programmes d'études en ÉPE, où sont définis les résultats d'apprentissage des diplômées des établissements d'enseignement postsecondaire. Ces établissements révisent périodiquement tous les programmes d'études, et les facultés ainsi que les enseignants effectuent fréquemment, à intervalles réguliers, la révision et l'évaluation des cours enseignés. Il est nécessaire de procéder régulièrement à une évaluation des programmes d'études afin de s'assurer qu'ils demeurent à jour et qu'ils reflètent les compétences, les connaissances et les habiletés que doivent posséder les éducatrices. De nombreuses méthodes et ressources peuvent être utilisées pour faciliter l'évaluation des programmes d'études postsecondaires en ÉPE, et les *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance* constituent également une ressource utile pour cette évaluation.

Comment utiliser les Normes professionnelles pour évaluer les programmes d'études postsecondaires en ÉPE

Il existe plusieurs façons d'utiliser les *Normes professionnelles* pour évaluer les programmes d'études :

- ◆ Lorsqu'un établissement d'enseignement postsecondaire effectue, au moment planifié, la révision de tous ses programmes d'études, les *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance* peuvent servir de point de référence durant ce processus afin de s'assurer que le programme d'études en ÉPE couvre toutes les tâches et sous-tâches définies dans les *Normes professionnelles*, particulièrement en ce qui a trait aux domaines qui sont nouveaux ou émergents dans le secteur. Les *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance* peuvent servir de modèle de pratique actuelle que s'efforcent d'atteindre et de dépasser les programmes d'études.
- ◆ Après le développement du programme d'un cours ou de ressources de perfectionnement professionnel, les *Normes professionnelles* peuvent être utilisées à des fins de révision et d'évaluation. Par exemple, les concepteurs d'un programme d'études peuvent d'abord cerner les composantes des *Normes professionnelles* qui correspondent aux objectifs de leur programme. Ensuite, les concepteurs peuvent comparer avec leur programme les compétences, connaissances et habiletés présentées dans les sections pertinentes des *Normes professionnelles*, pour déterminer si leur programme a atteint ou dépassé les exigences (compétences, connaissances et habiletés) définies dans les sous-tâches des *Normes*.

4^e UTILISATION : Déterminer à l'aide des *Normes professionnelles* les besoins en matière de perfectionnement professionnel continu

Sujet d'intérêt pour : les directrices, les gestionnaires, les superviseuses et les éducatrices de première ligne

***Nota :** Plusieurs méthodes peuvent être utilisées pour cerner les besoins en matière de perfectionnement professionnel continu. Ce *Guide d'utilisation* décrit une méthode qui permet de déterminer à l'aide des *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance* les besoins en matière de perfectionnement professionnel continu.

Les *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance* offrent une description exhaustive et objective de ce qu'une éducatrice « doit être capable de faire ». Ces *Normes* peuvent servir d'outil non seulement pour évaluer le rendement d'une éducatrice, mais également pour cerner ses besoins en matière de perfectionnement professionnel afin d'améliorer sa capacité et son rendement.

Voici une méthode qui peut servir à déterminer à l'aide des *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance* les besoins en matière de perfectionnement professionnel continu.

Étape 1 : Effectuez une évaluation du rendement

Avant de cerner les besoins en matière de perfectionnement professionnel, il peut être avantageux d'évaluer les compétences, connaissances et habiletés de l'éducatrice pour connaître sa capacité à effectuer les sous-tâches nécessaires à son travail. Cette évaluation peut être réalisée de façon officielle par une superviseuse et par l'éducatrice (cf. « Effectuer des évaluations du rendement à l'aide des *Normes professionnelles* »), ou de façon non officielle par l'éducatrice (p. ex., auto-évaluation). En ce dernier cas, une échelle d'évaluation simple peut être utilisée pour déterminer dans quelle mesure l'éducatrice a confiance en elle-même ou en sa capacité pour remplir chaque sous-tâche. On pourrait par exemple recourir à l'échelle d'évaluation ci-dessous.

Échelle	1	2	3	4	5
	Aucune expérience	Novice	Fonctionnelle	Compétente	Bonne maîtrise
Critères basés sur le rendement	L'éducatrice n'a aucune expérience en ce domaine.	L'éducatrice développe des compétences et des connaissances dans ce domaine.	L'éducatrice peut être fonctionnelle en ce domaine avec un peu d'aide.	L'éducatrice travaille de façon autonome en ce domaine, faisant preuve d'initiative, et s'adapte aux situations particulières.	L'éducatrice maîtrise suffisamment bien ce domaine pour agir comme mentor pour d'autres personnes.

Quelle que soit la forme de l'évaluation, il en résultera une évaluation du rendement pour les sous-tâches applicables. Les sous-tâches pour lesquelles l'éducatrice a reçu une haute cote de rendement ne devraient pas être considérées comme des domaines où elle a besoin d'un perfectionnement professionnel. Par contre, les sous-tâches pour lesquelles elle a reçu une plus faible cote de rendement indiquent généralement des domaines pour lesquels un perfectionnement professionnel est nécessaire.

Lorsque des sous-tâches clés ont été jugées comme des domaines où l'éducatrice a besoin d'un perfectionnement professionnel, les sections « Compétences et habiletés requises » et « Connaissances de base requises » peuvent être examinées pour déterminer si des compétences, habiletés et connaissances sous-jacentes pourraient être développées pour soutenir et améliorer le rendement.

Étape 2 : Cernez les possibilités de perfectionnement professionnel

Après avoir cerné les sous-tâches pour lesquelles il lui faut acquérir un complément de perfectionnement professionnel, l'éducatrice est en mesure d'envisager des façons de combler ces besoins en matière de formation. Plusieurs possibilités de perfectionnement professionnel s'offrent à elle. Les méthodes pour améliorer ses connaissances et compétences dans des domaines particuliers peuvent comprendre³ :

- ◆ ateliers, cours de formation, conférences, cours liés à l'ÉPE et dispensés par un établissement d'enseignement postsecondaire;
- ◆ mentorat (c.-à-d., acquisition de connaissances grâce à une collègue expérimentée, compétente et bien informée);
- ◆ apprentissage autodirigé, p. ex., lecture de revues et périodiques professionnels;
- ◆ exercices d'auto-évaluation;
- ◆ expérience en milieu de travail (p. ex., aider à l'exécution de tâches qu'on connaît moins afin de développer les compétences nécessaires).

Étape 3 : Créez un plan de perfectionnement professionnel

Lorsqu'on a déterminé les besoins d'une éducatrice en matière de perfectionnement professionnel ainsi que les possibilités qui s'offrent à elle pour lui permettre de s'améliorer, un plan de développement professionnel personnalisé peut être créé. Ce plan peut être dressé en suivant ces étapes :

- ◆ **Cernez la sous-tâche nécessitant une amélioration** : Utilisez comme point de référence la sous-tâche en question (p. ex., A.1.1, « Utiliser une variété de techniques d'observation et de documentation ») pour spécifier clairement l'objet du perfectionnement professionnel.
- ◆ **Déterminez les activités de perfectionnement professionnel** : Spécifiez les activités qui doivent être poursuivies pour développer les compétences et connaissances nécessaires afin d'améliorer le rendement et les connaissances liées à la sous-tâche.
- ◆ **Confirmez la disponibilité des ressources nécessaires** : Considérez les ressources (c.-à-d., temps et argent) nécessaires pour poursuivre les activités de perfectionnement professionnel.
- ◆ **Établissez le calendrier** : Établissez un calendrier réaliste pour achever les activités de perfectionnement professionnel qui ont été déterminées.
- ◆ **Effectuez l'évaluation** : Après avoir achevé les activités de perfectionnement professionnel déterminées dans le plan, l'éducatrice peut évaluer ou mesurer le succès et les résultats de ces activités.

³ Lorsque l'organisme de certification ou d'agrément exige la participation à des activités de perfectionnement professionnel avant d'accorder le renouvellement de la certification ou de l'agrément, il convient de vérifier auprès de cet organisme si les exigences en matière de documentation sont satisfaites.

Voici la forme que peut prendre un plan de perfectionnement professionnel :

Tâche/ sous-tâche	Activités de perfectionnement professionnel	Ressources nécessaires	Calendrier	Évaluation
A.4.12 : Promouvoir des pratiques respectueuses de l'environnement	Atelier d'une journée offert par une association locale d'éducatrices à l'enfance	1 journée de congé et droits d'inscription de 75 \$	D'ici 1 mois	Connaissance accrue et mise en œuvre de pratiques respectueuses de l'environnement

Étape 4 : Évaluez le succès du plan de perfectionnement professionnel

La dernière étape de ce processus de détermination des besoins en matière de perfectionnement professionnel en vue de les combler consiste à évaluer la réussite de son propre plan de perfectionnement professionnel. En d'autres termes, il s'agit pour l'éducatrice de réfléchir aux activités de perfectionnement professionnel qui ont été poursuivies et d'évaluer si ces activités ont eu un impact positif en favorisant le développement de ses compétences et connaissances, ainsi que son rendement global, pour la sous-tâche concernée. Cette période d'évaluation réflexive aide également à cerner les activités qui conviennent le mieux au style d'apprentissage de l'éducatrice et qui favorisent les meilleurs résultats.

5^e UTILISATION : Définir les mesures de certification et d'agrément à l'aide des Normes professionnelles

Sujet d'intérêt pour : les décideurs provinciaux et territoriaux, les organismes de reconnaissance professionnelle ou de certification, et les candidates à la reconnaissance professionnelle ou à la certification

***Nota :** Plusieurs ressources et méthodes peuvent être utilisées pour définir les mesures de certification et d'agrément des éducatrices à l'enfance. Ce *Guide d'utilisation* décrit comment on peut utiliser pour ce processus les *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance*.

Le processus de certification et d'agrément des éducatrices à l'enfance relève actuellement des provinces et des territoires. Huit (8) provinces et territoires offrent un processus de certification ou d'agrément pour les personnes désirant travailler dans le secteur des services de garde (Terre-Neuve-et-Labrador, Île-du-Prince-Édouard, Ontario, Manitoba, Saskatchewan, Alberta, Colombie-Britannique et Yukon)⁴. Afin d'en savoir davantage au sujet des processus en vigueur au Canada pour la reconnaissance des compétences, consultez le *Guide de la reconnaissance professionnelle et des titres de compétence en éducation à la petite enfance au Canada*⁵, élaboré par le CSRHSGE (mars 2010). Il n'existe présentement aucun système ou organisme de certification « national » pour les éducatrices à l'enfance; toutefois, grâce à l'Accord sur le commerce intérieur (ACI), les huit provinces et territoires susmentionnés reconnaissent mutuellement leurs programmes de certification, ce qui favorise la mobilité et la reconnaissance professionnelles entre ces provinces et territoires.

Les programmes d'études en ÉPE, ainsi que les processus et systèmes de certification et d'agrément actuellement en vigueur dans les provinces et les territoires, datent souvent d'avant la publication des *Normes professionnelles applicables aux intervenantes œuvrant dans les milieux de garde d'enfants* (Fédération canadienne des services de garde à l'enfance, 2003) et de leur mise à jour, les *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance* (2010). Il s'ensuit qu'une composante clé de plusieurs processus de reconnaissance professionnelle est l'obtention d'un certificat ou diplôme, en se fondant sur l'hypothèse que les programmes d'études en ÉPE reflètent les « normes » ou les connaissances et compétences exigées, ou y satisfont. Par exemple, plusieurs provinces et territoires ont défini des normes pour les programmes d'études en ÉPE, où l'on expose les sujets et les compétences qui doivent être enseignés dans les programmes d'études postsecondaires en ÉPE. Pendant longtemps, les programmes d'études en ÉPE ont constitué un point de référence au sein du secteur à partir duquel on pouvait élaborer les exigences pour les systèmes de reconnaissance professionnelle des éducatrices à l'enfance.

En plus d'utiliser les programmes d'études en ÉPE dans le cadre des programmes de certification, on peut recourir aux *Normes professionnelles* qui constituent une ressource clé pour l'ensemble des systèmes de reconnaissance professionnelle, car ces *Normes* présentent les compétences, connaissances et habiletés nécessaires aux éducatrices pour qu'elles puissent s'acquitter de leurs tâches de façon appropriée. Utilisées conjointement avec les programmes d'études en ÉPE, les *Normes professionnelles* peuvent orienter les processus de reconnaissance professionnelle et de certification.

⁴ Au moment de la publication de ce document (mars 2010).

⁵ Accédez au *Guide sur la certification ou la reconnaissance professionnelle en éducation à la petite enfance*, au <http://www.csc-csge.ca/francais/>

Développer un programme national de certification à l'aide des *Normes professionnelles* :

Au moment de la publication de ce document, il n'existe aucun système ou organisme de certification national pour les éducatrices à l'enfance. Comme nous l'avons déjà mentionné, huit provinces et territoires ont actuellement en place un processus de certification ou d'agrément à l'intention des candidates qui désirent travailler dans le secteur des services de garde. Dans le futur, en se basant sur le succès des systèmes de certification et d'agrément élaborés et utilisés dans les provinces et territoires, le secteur pourra déterminer si un programme de certification national serait bénéfique à l'ensemble du secteur.

Il existe plusieurs façons d'élaborer des programmes de certification nationaux. Les *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance* pourraient servir de base à un programme de certification national. En effet, ces *Normes* constituent pour les provinces et les territoires un point de référence pour les exigences en matière de certification, étant donné qu'elles exposent les compétences, connaissances et habiletés nécessaires aux éducatrices qui travaillent aujourd'hui dans le secteur des services de garde.

Nous exposons ci-après quelques points qu'on peut considérer pour élaborer un programme national de certification à l'aide des *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance*.

Organisme de certification : Tous les programmes de certification doivent être élaborés et mis en œuvre par un organisme de certification impartial. En général, les programmes de certification sont gérés par les organisations et les associations professionnelles qui ont pour mandat d'accroître le professionnalisme au sein de la profession. En ce qui a trait à la certification à l'échelle canadienne, plusieurs conseils sectoriels (qui ont pour objet de relever les enjeux liés aux ressources humaines et aux compétences) ont élaboré, ou sont en voie d'élaborer, des programmes de certification pour différentes professions de leurs secteurs respectifs, en se servant de normes professionnelles comme ressource clé. Dans l'optique d'un conseil sectoriel, la certification est une méthode visant à reconnaître de façon officielle les réalisations des individus et à vérifier si ceux qui détiennent une certification possèdent et démontrent les compétences, connaissances et habiletés nécessaires pour exercer leur profession de façon appropriée.

Processus de certification : Tous les programmes de certification, quels que soient le secteur et l'échelle à laquelle ils sont menés (provinciale, territoriale ou nationale), devraient comporter des critères et des exigences bien définis. Le processus de certification devrait être spécifique, atteignable et pertinent pour les demandeurs. Par exemple, un grand nombre de programmes de certification comportent des exigences en matière de scolarité (certificat ou diplôme en ÉPE) et d'expérience pratique de travail (p. ex., un certain nombre d'heures de travail dans le domaine). En outre, certains programmes de certification exigent que le demandeur passe avec succès l'examen de certification, lequel peut se baser sur les connaissances et le rendement du demandeur afin de vérifier l'application de ses compétences, connaissances et habiletés. C'est ainsi que des organismes de certification utilisent les compétences, connaissances et habiletés qui font l'objet des normes professionnelles pour élaborer les questions des examens de certification. Ces questions peuvent être présentées sous la forme de choix multiples, de scénarios, d'études de cas, etc.

Il est évident que plusieurs processus de certification peuvent être utilisés. Si le secteur des services de garde développait un programme national de certification, il pourrait s'inspirer des résultats de la recherche menée par le CSRHSGE pour l'initiative « Faciliter la certification ou la reconnaissance professionnelle dans le secteur des SÉGE », ainsi que du *Guide de la reconnaissance professionnelle et des titres de compétence en éducation à la petite enfance au Canada*.

Gestion de la certification et de la reconnaissance professionnelle : L'organisme de certification, en collaboration avec les représentants du secteur et en s'appuyant sur leurs points de vue, devrait élaborer des lignes directrices et des règlements clairement définis pour un processus de certification national. Ces lignes directrices et règlements aideront à assurer l'uniformité pour l'octroi et le maintien de la certification des membres.

Ces lignes directrices peuvent définir notamment :

- ◆ les exigences à satisfaire afin de pouvoir demander la certification (p. ex., années d'expérience, scolarité);
- ◆ le renouvellement du processus de certification (p. ex., nombre d'années, processus de renouvellement);
- ◆ le coût de la certification et de son renouvellement.

Conclusion:

Ce guide a été produit dans le cadre de l'initiative Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance. Il constitue l'un des trois principaux documents résultant de cette initiative, c'est-à-dire :

- ◆ *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance*
- ◆ *Tableau du profil des tâches, accompagnant les Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance*
- ◆ *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance : Guide d'utilisation*

On peut se procurer ces publications sur le site Web du Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance, ou en s'adressant directement aux bureaux du CSRHSGE. D'autres rapports rédigés à l'occasion d'initiatives du CSRHSGE sont présentés sur le site Web <http://www.ccsc-cssge.ca/francais/>.