

DÉFINITION DU DOMAINE D'ÉVALUATION

Formation générale des adultes

Intégration socioprofessionnelle

ENTREVUES D'EMPLOI

ISP-3031-3

Décembre 2015

Table des matières

Introduction	1
Contenu de l'évaluation	2
Précisions sur le contenu de l'évaluation	3
Les critères d'évaluation.....	3
La maîtrise des connaissances	3
La pondération	3
Les savoirs	4
Spécifications des instruments d'évaluation	5
L'épreuve : nombre de parties, sections, déroulement et durée.....	5
La composition de l'épreuve	5
Les outils de collecte de données.....	5
Le matériel autorisé	5
L'outil de jugement	6
Le seuil de réussite	6
La reprise	6

Introduction

La définition du domaine d'évaluation (DDE) assure la correspondance entre le cours et les instruments d'évaluation. Elle sert à sélectionner, à organiser et à décrire les éléments essentiels et représentatifs du cours. Elle se fonde sur le programme d'études et le cours, et ne peut en aucun cas les remplacer lors de la planification des activités d'enseignement.

Toutes les définitions du domaine d'évaluation élaborées après le 30 juin 2014 par le ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche sont prescrites. Par conséquent, ce sont les documents de référence servant à l'élaboration de toute épreuve, tant les épreuves ministérielles que les épreuves élaborées par les centres d'éducation des adultes ou par la Société GRICS (BIM). Les DDE permettent ainsi de préparer des épreuves en versions équivalentes et valides à l'échelle provinciale¹.

Par ailleurs, comme le précise la Politique d'évaluation des apprentissages, il est essentiel que l'adulte sache ce sur quoi il sera évalué et ce qu'on attend de lui². Les DDE et les grilles d'évaluation à interprétation critérielle (présentes dans les instruments d'évaluation) pourraient être utilisées à cette fin.

-
1. GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION (2003), *Politique d'évaluation des apprentissages*, p. 55.
 2. *Ibid.*, p. 11.

Contenu de l'évaluation

Renseignements généraux	
Domaine général de formation <ul style="list-style-type: none"> • Monde du travail Domaine d'apprentissage <ul style="list-style-type: none"> • Vie professionnelle Classe de situations <ul style="list-style-type: none"> • Entrevues d'emploi 	Programme d'études <ul style="list-style-type: none"> • Intégration socioprofessionnelle Cours <ul style="list-style-type: none"> • Entrevues d'emploi
Éléments essentiels visés par l'évaluation	
Compétence à traiter des situations relatives à des entrevues d'emploi	Catégories de savoirs <ul style="list-style-type: none"> • Recueil d'information sur l'emploi convoité • Préparation d'une entrevue sur le plan matériel • Préparation d'une entrevue sur le plan psychologique • Préparation d'une entrevue individuelle sur le plan du contenu • Règles et conventions sociales en entrevue • Techniques d'entrevue individuelle et de groupe • Techniques propres à l'entrevue individuelle • Techniques propres à l'entrevue de groupe
Critères d'évaluation	
Critères d'évaluation de la compétence <ol style="list-style-type: none"> 1. Préparation appropriée d'une entrevue d'emploi 2. Réalisation efficiente d'une entrevue d'emploi 3. Évaluation judicieuse d'une entrevue d'emploi 	Maîtrise des connaissances <p>La maîtrise des connaissances suppose leur acquisition, leur compréhension, leur application et leur mobilisation, d'où le lien d'interdépendance entre les connaissances et les critères d'évaluation de la compétence.</p>

Précisions sur le contenu de l'évaluation

Les critères d'évaluation

Les critères d'évaluation sont les mêmes que ceux présentés dans le cours.

Précisions sur les critères d'évaluation

1. Préparation appropriée d'une entrevue d'emploi
 - Préparer adéquatement une entrevue individuelle sur le plan du contenu
2. Réalisation efficiente d'une entrevue d'emploi
 - Respecter les règles et les conventions sociales en entrevue
 - Utiliser des techniques d'entrevue pertinentes
3. Évaluation judicieuse d'une entrevue d'emploi
 - Clarifier ses difficultés éprouvées en entrevue

La maîtrise des connaissances

Les connaissances sont évaluées en même temps que la compétence, à l'aide des tâches liées aux critères d'évaluation.

La pondération

Dans ce cours, la pondération accordée à la compétence est de 100 %.

La pondération des critères d'évaluation est inscrite dans les outils de jugement fournis avec le *Guide de correction et d'évaluation*. L'adulte doit connaître les critères à partir desquels il est évalué et la pondération accordée à chacun d'eux.

Les savoirs

L'épreuve doit toucher au moins tous les savoirs du tableau ci-dessous :

Catégories de savoirs	Savoirs
Recueil d'information sur l'emploi convoité	<ul style="list-style-type: none"> • Tâches • Conditions de travail • Critères de sélection • Type d'entreprise
Préparation d'une entrevue sur le plan matériel	<ul style="list-style-type: none"> • Choix des vêtements • Sélection d'outils personnalisés de recherche d'emploi
Préparation d'une entrevue sur le plan psychologique	<ul style="list-style-type: none"> • Détermination de moyens pour gérer son stress
Préparation d'une entrevue individuelle sur le plan du contenu	<ul style="list-style-type: none"> • Comparaison de ses caractéristiques personnelles et professionnelles aux caractéristiques de l'emploi convoité • Détermination de ses ressources et de ses limites au regard de l'emploi convoité • Élaboration de réponses aux questions généralement posées en entrevue (arguments permettant de se présenter sous son meilleur jour)
Règles et conventions sociales en entrevue	<ul style="list-style-type: none"> • Apparence soignée et vêtements adaptés à l'emploi convoité • Ponctualité • Courtoisie • Poignée de main ferme
Techniques d'entrevue individuelle et de groupe	<ul style="list-style-type: none"> • Posture adéquate • Langage clair et audible • Regard dans les yeux • Motivation et enthousiasme • Attention accordée aux manifestations de l'interlocutrice ou de l'interlocuteur

De plus, l'épreuve doit toucher au moins l'une des catégories de savoirs ci-dessous :

Catégories de savoirs	Savoirs
Techniques propres à l'entrevue individuelle	<ul style="list-style-type: none"> • Réponses affirmatives et positives • Réponses pertinentes et complètes • Appel à des exemples concrets (démonstration de ses qualités et ses compétences au regard de l'emploi convoité) • Questions pertinentes posées à l'interlocutrice ou à l'interlocuteur
Techniques propres à l'entrevue de groupe	<ul style="list-style-type: none"> • Participation aux activités proposées • Respect des consignes • Contribution positive au climat de travail

Spécifications des instruments d'évaluation

L'épreuve : nombre de parties, sections, déroulement et durée

L'épreuve peut se dérouler en une, deux ou trois parties, lesquelles ont lieu aux moments jugés opportuns par l'enseignante ou l'enseignant.

La durée de l'épreuve est déterminée par l'enseignante ou l'enseignant selon la forme utilisée. L'ensemble des séances consacrées à l'évaluation pour ce cours ne peut excéder trois heures. La durée de l'épreuve, ou d'une partie de l'épreuve, doit être précisée à l'adulte à l'avance.

La composition de l'épreuve

L'ensemble de l'épreuve doit permettre à l'enseignante ou à l'enseignant de porter un jugement sur les trois critères d'évaluation.

L'épreuve, ou une partie de l'épreuve, peut s'effectuer à l'écrit, à l'oral ou dans l'action. Elle peut prendre la forme :

- de la présentation d'une production, notamment d'une recherche, d'un journal de bord ou d'un portfolio;
- d'un questionnaire;
- d'un tableau à remplir;
- d'une étude de cas;
- d'une entrevue;
- d'un jeu de rôle;
- d'une simulation.

Dans tous les cas, l'enseignante ou l'enseignant porte un jugement au terme du cours. Ce jugement doit s'appuyer sur l'observation de l'agir de l'adulte pendant le cours.

L'enseignante ou l'enseignant doit reconnaître comme authentiques la ou les productions de l'adulte.

Les outils de collecte de données

Les outils de collecte de données sont déterminés par l'enseignante ou l'enseignant selon la forme d'épreuve utilisée.

Le matériel autorisé

L'enseignante ou l'enseignant établit la liste du matériel autorisé pour l'épreuve et, le cas échéant, précise celui qui est nécessaire.

L'outil de jugement

Pour l'évaluation de la compétence à traiter des situations relatives aux entrevues d'emploi, la grille d'évaluation à interprétation critérielle est l'outil que l'enseignante ou l'enseignant utilise pour porter un jugement. L'interprétation critérielle consiste à comparer les données recueillies avec ce qui est attendu de l'adulte³. La grille est annexée au *Guide de correction et d'évaluation* et comporte l'échelle d'appréciation suivante :

- Excellent
- Très bien
- Bien
- Faible
- Très faible

Le seuil de réussite

Le seuil de réussite est de 60 % pour chaque critère d'évaluation (soit l'échelon « Bien » sur la grille d'évaluation à interprétation critérielle). Le résultat pour la compétence doit être exprimé par le terme « Succès » ou « Échec ».

La reprise

Une reprise est possible à l'aide d'une épreuve qui permettra de porter un jugement sur le ou les critères non réussis.

3. GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION (2003), *Politique d'évaluation des apprentissages*, p. 34.

