Définition du domaine d'examen

Services d'intégration socioprofessionnelle

ISP-1045-2 Stage de soutien au placement

Décroche tes rêves

Québec

Définition du domaine d'examen

Services d'intégration socioprofessionnelle

ISP-1045-2 Stage de soutien au placement

Formation professionnelle et technique
et formation continue

Direction de la formation générale
des adultes

© Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation, 2005 — 04-01177

ISBN 2-550-44003-X

Dépôt légal — Bibliothèque nationale du Québec, 2005

TABLE DES MATIÈRES

1 Présentation 1

2 Conséquences des orientations du programme d'études sur l'évaluation sommative 2

3 Contenu 3

3.1 Notions 3
3.2 Habiletés 3

4 Tableau des pondérations 4

5 Justification des contenus et de leur pondération 5

6 Comportements observables 6

7 Spécifications de l'épreuve 7

7.1 Type d'épreuve 7
7.2 Contexte de partenariat 7
7.3 Type de résultat 7

8 Références bibliographiques 8

PROGRAMME : Services d'intégration socioprofessionnelle

VOLET 2.1.1 : Soutien au placement

COURS : ISP-1045-2 Stage de soutien au placement

---

1 PRÉSENTATION

La présente définition du domaine d'examen a été rédigée aux fins d'une évaluation sommative fidèle et valide. Elle sert à décrire et à organiser les éléments essentiels et représentatifs du programme *Services d'intégration socioprofessionnelle* et, plus particulièrement, du cours ISP-1045-2 Stage de soutien au placement. Elle tient compte du guide d'organisation du programme, se fonde sur celui-ci, mais ne peut, en aucun cas, le remplacer. Elle tient compte également de la diversité des organisations locales et de la mise en place de projets locaux tout en assurant la correspondance entre le programme, les épreuves nécessaires à l'évaluation sommative et leur administration. Elle se veut un outil indispensable assurant l'adéquation entre la planification de l'enseignement et celle de l'évaluation sommative.

Le but de la définition du domaine d'examen est de préparer des épreuves valides d'une version à une autre, d'une année à une autre ou encore d'un organisme scolaire à un autre en tenant compte du partage des responsabilités entre le ministère de l'Éducation et les organismes scolaires.

2 CONSÉQUENCES DES ORIENTATIONS DU PROGRAMME D'ÉTUDES SUR L'ÉVALUATION SOMMATIVE

Orientations	Conséquences
1. « L'intégration socioprofessionnelle : une démarche qui engage toutes les dimensions de la personne* » tant physique, intellectuelle, émotionnelle que spirituelle et sociale, une démarche qui tient compte de la personnalité, de la réalité « transpersonnelle » ainsi que de la globalité de l'adulte.	1. Dans la présente définition du domaine d'examen, on ne tiendra compte que des habiletés du domaine cognitif et on laissera les habiletés du domaine socioaffectif au soin de l'évaluation formative.
2. « L'intégration socioprofessionnelle : une démarche qui permet d'enseigner à apprendre à apprendre* », notamment à connaître son style d'apprentissage, à exploiter son potentiel intellectuel, à favoriser son développement personnel et social, son insertion professionnelle, à interagir avec son environnement et à élargir sa vision du monde.	2. L'évaluation permet de vérifier la compétence de l'adulte lorsque vient le moment de faire preuve de sens critique, de généralisation, de recherche de sens par rapport à ses expériences et à ses apprentissages, de sa capacité à résoudre des problèmes et à intégrer de nouvelles données.
3. « L'intégration socioprofessionnelle : une démarche qui facilite la connaissance et l'utilisation de l'environnement sociopolitico-économique* », soit la valorisation et l'exploitation de réseaux interrelationnels et de l'environnement.	3. L'évaluation permet de vérifier, au terme du cours, dans quelle mesure l'adulte maîtrise les connaissances relatives à son environnement et utilise les ressources afin d'évaluer ses capacités à les exploiter.
4. « L'intégration socioprofessionnelle : une démarche continue et permanente* » dans le contexte d'un marché du travail où l'être humain est en constante évolution.	4. En tenant compte de l'organisation pédagogique locale, l'évaluation permet de vérifier le degré d'adéquation entre, d'une part, les capacités de l'adulte à reproduire et à transférer de manière autonome ses apprentissages et, d'autre part, son choix de formation dans le cadre d'un processus d'intégration à l'emploi plus spécialement en fonction de ses goûts, de ses capacités et de ses besoins de formation continue.

* QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DIRECTION DE LA FORMATION GÉNÉRALE DES ADULTES. Programme Services d'intégration socioprofessionnelle, juin 1997, p. 1-3.

3 CONTENU

3.1 Notions

- **Inventaire de lieux d'embauche potentiels**
  – évaluation juste des possibilités d'emploi dans les entreprises;
  – sélection des lieux en conformité avec son choix professionnel et les retombées possibles.

- **Démarches de recherche d'emploi auprès d'employeurs potentiels**
  – utilisation appropriée des outils de recherche d'emploi;
  – mise en application efficace des techniques de recherche d'emploi.

- **Participation à des entrevues d'emploi auprès d'employeurs potentiels**
  – justesse des réponses;
  – qualité de la mise en marché de soi;
  – attitudes et présentation de soi adaptées au contexte de l'entrevue.

3.2 Habiletés

- **Appliquer**

  Capacité à réaliser un inventaire de lieux d'embauche potentiels en tenant compte des possibilités d'emploi, de leur conformité avec son choix professionnel et des retombées possibles.

  Capacité à réaliser des démarches de recherche d'emploi auprès d'employeurs potentiels en utilisant des outils de recherche d'emploi appropriés et en mettant en application de façon efficace des techniques de recherche d'emploi.

  Capacité à réaliser des entrevues d'emploi auprès d'employeurs potentiels en respectant les critères particuliers de performance établis durant le cours.

4 TABLEAU DES PONDÉRATIONS

Notions **Habiletés**	**Inventaire de lieux d'embauche potentiels** 20 %	**Démarches de recherche d'emploi auprès d'employeurs potentiels** 40 %	**Participation à des entrevues d'emploi auprès d'employeurs potentiels** 40 %
Appliquer 100 %	- évaluation juste des possibilités d'emploi dans les entreprises - sélection des lieux en conformité avec son choix professionnel et les retombées possibles (1) 20 %	- utilisation appropriée des outils de recherche d'emploi - mise en application efficace des techniques de recherche d'emploi (2) 40 %	- justesse des réponses - qualité de la mise en marché de soi - attitudes et présentation de soi adaptées au contexte de l'entrevue (3) 40 %

5 JUSTIFICATION DES CONTENUS ET DE LEUR PONDÉRATION

Le « comportement attendu » proposé dans le cours ISP-1045-2 comporte, comme on l'a vu, des notions et des habiletés qui se prêtent à une pondération. Cette dernière tient compte de la complexité des notions et des habiletés retenues.

Les notions et les habiletés qui ont été retenues pour l'évaluation sommative sont sélectionnées parmi celles reconnues comme étant essentielles à l'atteinte du comportement attendu dans le cours, soit « **effectuer des recherches d'emploi dans un certain nombre de lieux potentiels d'embauche** ». Le choix de ces notions et habiletés ainsi que leur importance relative découlent également des conditions d'évaluation, des critères généraux et particuliers de performance ainsi que des objectifs opérationnels de second niveau énoncés dans le cours.

En ce sens, l'élève est amené à réaliser un inventaire des lieux d'embauche potentiels ainsi que des démarches de recherche d'emploi et des entrevues d'emploi auprès d'employeurs potentiels.

L'accent est mis sur la capacité de l'élève à :

Contenus	Justifications des contenus
- Réaliser un inventaire des lieux d'embauche potentiels en tenant compte des possibilités d'emploi, de leur conformité avec son choix professionnel et des retombées possibles.	En raison : - du potentiel de généralisation des apprentissages.
- Réaliser des démarches de recherche d'emploi auprès d'employeurs potentiels en utilisant des outils de recherche d'emploi appropriés et en mettant en application de façon efficace des techniques de recherche d'emploi.	En raison : - du potentiel de transfert des apprentissages; - de l'apport au processus d'intégration à l'emploi.
- Réaliser des entrevues d'emploi auprès d'employeurs potentiels en respectant les critères particuliers de performance établis durant le cours.	En raison : - de l'apport au processus d'intégration à l'emploi.

Voici, en résumé, la pondération de ces notions et habiletés.

Notions		**Habiletés**	
Inventaire de lieux d'embauche potentiels	20 %	Appliquer	20 %
Démarches de recherche d'emploi auprès d'employeurs potentiels	40 %	Appliquer	40 %
Participation à des entrevues d'emploi auprès d'employeurs potentiels	40 %	Appliquer	40 %

6 COMPORTEMENTS OBSERVABLES

Importance des items
↓

Numérotation des cases (dimensions) du tableau de pondération
↓

20 % 1) En se reportant au marché de l'emploi sur les plans local et régional ainsi qu'aux lieux de travail visités, réaliser un inventaire des lieux potentiels d'embauche en respectant les **critères particuliers de performance** suivants :
– évaluation juste des possibilités d'emploi dans les entreprises retenues (10 %);
– conformité des lieux de travail retenus avec son choix professionnel et les retombées possibles (10 %).

40 % 2) À partir des lieux d'embauche potentiels retenus, réaliser deux démarches de recherche d'emploi auprès des employeurs visés en respectant les **critères particuliers de performance** suivants :
– utilisation appropriée des outils de recherche d'emploi (10 % par démarche de recherche);
– mise en application efficace des techniques de recherche d'emploi (10 % par démarche de recherche).

40 % 3) À partir des lieux d'embauche potentiels retenus, réaliser deux entrevues d'emploi avec les employeurs visés en respectant les **critères particuliers de performance** suivants :
– justesse des réponses (5 % par entrevue);
– qualité de la mise en marché de soi (5 % par entrevue);
– attitudes et présentation de soi adaptées au contexte de l'entrevue (10 % par entrevue).

7 SPÉCIFICATIONS DE L'ÉPREUVE

7.1 Type d'épreuve

L'épreuve préparée à partir de cette définition du domaine d'examen comporte trois parties.

La première partie est une épreuve écrite ou orale qui porte sur la dimension N° 1. Elle consiste en la remise d'un inventaire des lieux d'embauche potentiels. Elle se déroule au moment jugé opportun au regard de l'organisation pédagogique locale, mais il est recommandé de la réaliser en début de formation, puisqu'elle contribue au contexte de l'évaluation sommative des dimensions N° 2 et N° 3. Le temps dont dispose l'élève pour réaliser l'inventaire est également établi à partir de l'organisation pédagogique locale. L'élève doit être préalablement avisé que cet inventaire des lieux d'embauche potentiels servira à l'évaluation sommative. Il doit également en connaître les critères.

La deuxième partie est une épreuve pratique qui porte sur la dimension N° 2. Elle se déroule à différents moments jugés opportuns au regard de l'organisation pédagogique locale. Elle doit faire l'objet d'une grille d'appréciation. Le temps accordé à l'évaluation de la dimension N° 2 est également établi à partir de l'organisation pédagogique locale. L'élève doit être préalablement avisé lorsque ses démarches de recherche d'emploi font l'objet d'évaluation sommative et en connaître les critères.

La troisième partie est une épreuve pratique qui porte sur la dimension N° 3. Elle se déroule à différents moments jugés opportuns au regard de l'organisation pédagogique locale. Elle doit faire l'objet d'une grille d'appréciation. Le temps accordé à l'évaluation de la dimension N° 3 est également établi à partir de l'organisation pédagogique locale. L'élève doit être préalablement avisé lorsque ses entrevues font l'objet d'évaluation sommative et en connaître les critères.

On peut considérer qu'il est parfois possible de construire plus d'un item par comportement observable et que, dans ce cas, les points attribués peuvent être répartis d'un item à l'autre, à condition qu'on respecte l'importance relative du comportement observable.

7.2 Contexte de partenariat

Il est possible de faire appel à des partenaires internes et externes pour réaliser l'évaluation sommative. La collaboration des employeurs où l'élève réalise ses démarches de recherche d'emploi et ses entrevues d'emploi s'avère nécessaire pour la réalisation des deuxième et troisième parties de l'épreuve.

7.3 Type de résultat

Le résultat obtenu peut être exprimé par les termes « succès » ou « échec » ou encore par une note. La note de passage est fixée à 60 % pour l'ensemble de l'épreuve. La transmission des résultats doit s'effectuer selon les règles énoncées dans le *Guide de gestion de la sanction des études pour la formation générale des adultes et pour la formation professionnelle*.

8 RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

D'HAINAULT, L. *Des fins aux objectifs de l'éducation*, Bruxelles, Éditions Labor, 1988, 492 p.

DE LANDSHEERE, V. et G. DE LANDSHEERE. *Définir les objectifs de l'éducation*, Paris, P.U.F., 1976, 293 p.

LAVALLÉE, M. *Taxonomie des objectifs pédagogiques*, Montréal, Éducation Nouvelle, 1969, tome 1, 232 p.

LAVALLÉE, M. *Taxonomie des objectifs pédagogiques*, Montréal, Éducation Nouvelle, 1969, tome 2, 231 p.

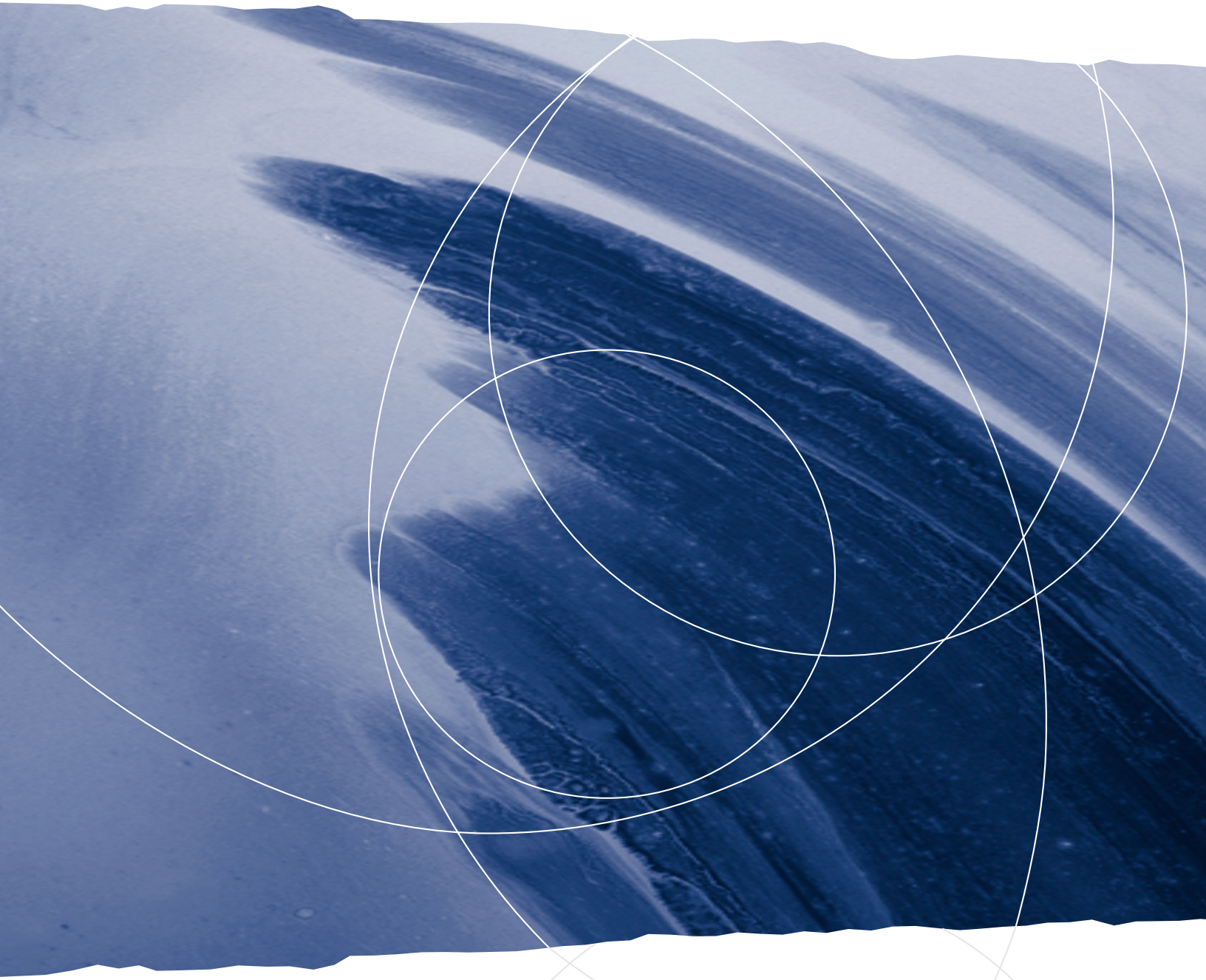
LEGENDRE, R. *Dictionnaire actuel de l'éducation*, Montréal, Guérin, 1993, 1500 p.

MORISSETTE, D. et M. GINGRAS. *Enseigner des attitudes, planifier, intervenir, évaluer*, Québec, Les Presses de L'Université Laval, 1989, p. 86, 88, 91, 122, 155, 156, 165 et 166.

QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Guide d'élaboration d'instruments de mesure*, fascicules, Québec, gouvernement du Québec, 1993.

QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DIRECTION DE LA FORMATION GÉNÉRALE DES ADULTES. *Programme Services d'intégration socioprofessionnelle*, Québec, gouvernement du Québec, juin 1997, 263 p.

QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ÉDUCATION DES ADULTES. *Guide d'élaboration des instruments d'évaluation sommative à l'éducation des adultes*, 2e version, Québec, gouvernement du Québec, février 1988, 142 p.



Éducation Québec

41-8049-DDE