

INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE

CONSEILS ET STRATÉGIES
POUR ORGANISER ET OFFRIR
L'INTÉGRATION
SOCIOPROFESSIONNELLE (ISP)

DÉCEMBRE 2001

INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE

**CONSEILS ET STRATÉGIES
POUR ORGANISER ET OFFRIR
L'INTÉGRATION
SOCIOPROFESSIONNELLE (ISP)**

DÉCEMBRE 2001

Direction de la formation générale des adultes

© Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation, 2001 – 01-00908

ISBN 2-550-38337-0

Dépôt légal —Bibliothèque nationale du Québec, 2001

REMERCIEMENTS

La Direction de la formation générale des adultes (DFGA) désire remercier toutes les personnes qui ont contribué à la conception et à la rédaction ainsi qu'à la production du présent document sur les conseils et stratégies pour organiser et offrir l'intégration socioprofessionnelle (ISP).

Comité de base des SIS de 1997-1998 :	Clément Bernier, Commission scolaire de Matane Gérald Bleser, Commission scolaire du district de Bedford Lise Chevrier-Doucet, Commission des écoles catholiques de Montréal Ginette Laberge, Commission scolaire des Draveurs Serge Vallières, Commission scolaire catholique de Sherbrooke
Personne-ressource quant au contenu :	Lucie Lamarche, Commission scolaire catholique de Sherbrooke
Conception et préparation :	Marie-Paule Dumas, consultante pour le dossier ISP, Direction de la formation générale des adultes
Secrétariat et mise en pages :	Brenda A. Poitras, Dumas et Therrien, associés inc.
Soutien à la publication et à la diffusion électroniques :	Carole Lauzon-Bougie, Commission scolaire de la Seigneurie-des-Mille-Îles François Matte, Commission scolaire des Bois-Francis
Révision linguistique :	Service des publications du ministère de l'Éducation
Responsables de la production :	Diane Grimard, responsable du dossier SIS, Direction de la formation générale des adultes (jusqu'en 1999) Francine Riopel, responsable du dossier ISP, Direction de la formation générale des adultes (depuis 2000)
Coordination :	Lino Mastriani, coordonnateur, Direction de la formation générale des adultes
Direction :	Alain Mercier, directeur, Direction de la formation générale des adultes

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
1 PRÉSENTATION DES POSITIONS D'EMPLOYABILITÉ EN RAPPORT AVEC LES COURS DE L'ISP	2
2 CONSEILS ET STRATÉGIES POUR L'ORGANISATION ET L'OFFRE DE L'ISP, À PARTIR DE CERTAINS VOILETS DE L'ISP ET DES POSITIONS D'EMPLOYABILITÉ	3
2.1 Généralités.....	3
2.2 Particularités.....	9
ANNEXE : CODE SAGE ET TITRE DES COURS DE L'ISP	

Avertissement :

La présente version du document Conseils et Stratégies pour organiser et offrir l'Intégration socioprofessionnelle tient compte des articles du Régime pédagogique de la formation générale des adultes, Décret 652-2000. Vous y trouverez aussi certaines modifications importantes concernant plusieurs codes de cours.

INTRODUCTION

Le présent document s'adresse aux cadres et gestionnaires de même qu'au personnel professionnel et au personnel enseignant désireux d'organiser et d'offrir l'ISP en s'inspirant de l'expertise pédagogique, administrative et organisationnelle des commissions scolaires.

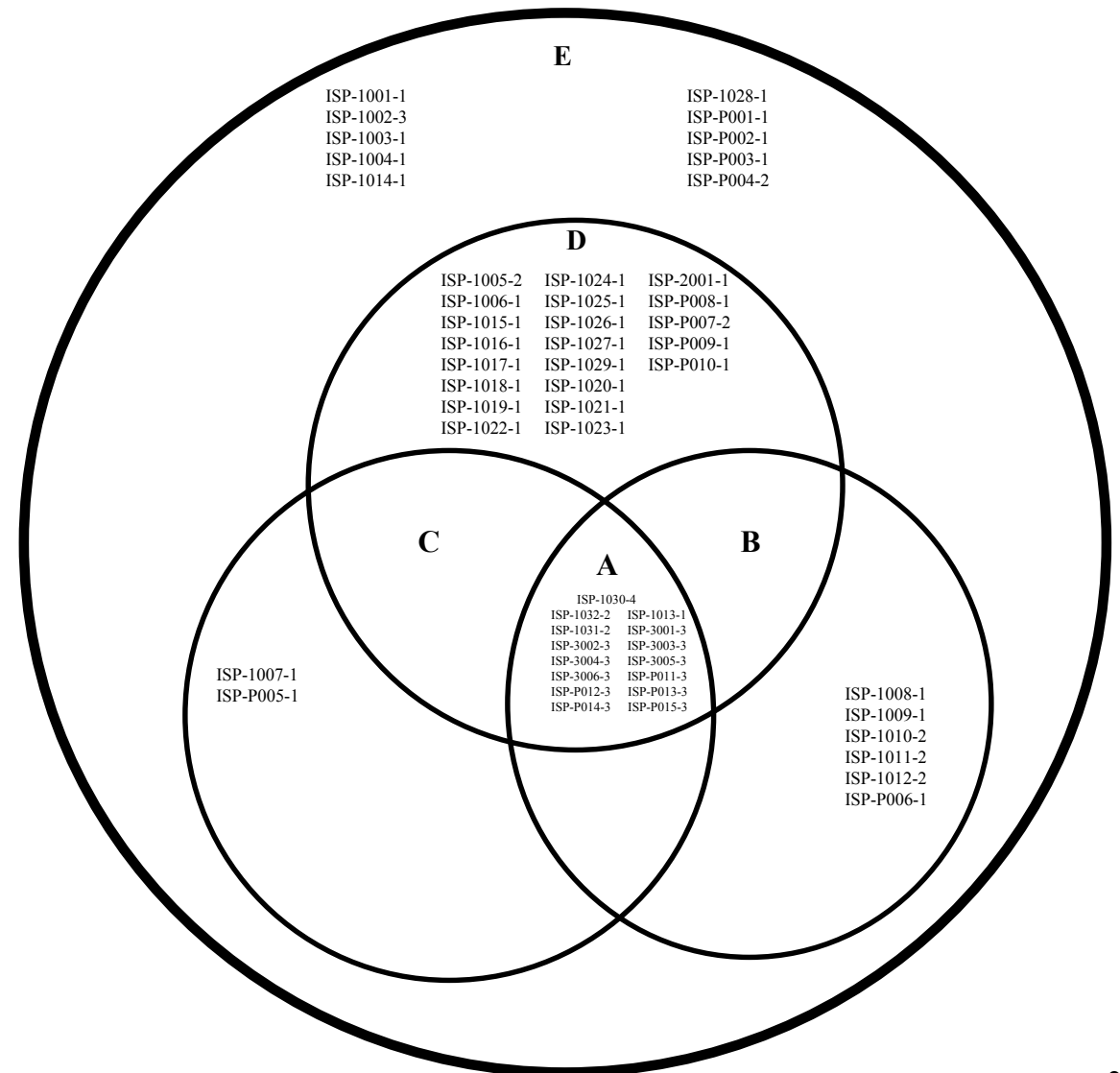
Ce document présente une synthèse de conseils et stratégies pour organiser et offrir certains volets de l'ISP en tenant compte des positions d'employabilité des élèves inscrits à l'ISP. Ces conseils sont exposés sous forme de conditions de réussite pour atteindre les objectifs généraux et particuliers du programme d'études de l'ISP, accompagnées de la description de certains lieux et situations névralgiques d'abandon.

La première section du document illustre les différents cours donnés dans l'ISP et liés aux positions d'employabilité du *trèfle chanceux*. Cela permettra de faire certains liens entre le contenu des cours et les positions d'employabilité. La seconde partie comporte une série de conseils : la première section porte sur des généralités en vue de situer les aspects organisationnels et la seconde permet de préciser chacune des cinq positions d'employabilité et certaines conditions de réussite ainsi que des lieux et situations névralgiques d'abandon.

Il est important de prendre note que le contenu du document présente des conseils sous la forme de suggestions. Il n'y est donc aucunement question d'activités prescrites ni de directives.

1 PRÉSENTATION DES POSITIONS D'EMPLOYABILITÉ EN RAPPORT AVEC LES COURS* DE L'ISP

Le schéma ci-dessous illustre l'ensemble des cours de l'ISP et les différentes positions d'employabilité du *trèfle chanceux*. Il est important de noter que l'approche du *trèfle chanceux* nécessite l'interaction de chacune des dimensions et que les contenus sont préalables, voire récurrents pour l'optimalisation des objectifs généraux et de l'objectif terminal de chacun des volets des deux étapes de formation de l'ISP.



* Voir l'annexe pour la liste complète des cours de l'ISP (code SAGE et titre).

2 CONSEILS ET STRATÉGIES POUR L'ORGANISATION ET L'OFFRE DE L'ISP, À PARTIR DE CERTAINS VOILETS DE L'ISP ET DES POSITIONS D'EMPLOYABILITÉ

2.1 Généralités

Le fait de planifier et d'offrir l'ISP rappelle que des éléments comme la sélection, les effectifs, l'organisation pédagogique, la gestion administrative, le milieu de travail et les partenaires sont partie prenante aux travaux à exécuter pour la mise en œuvre de l'offre de service. Il faut tenir compte de certains éléments indiqués ci-dessous comme conditions de réussite ainsi que des lieux et situations névralgiques d'abandon.

	CONDITIONS DE RÉUSSITE	LIEUX ET SITUATIONS NÉVRALGIQUES D'ABANDON
SÉLECTION	<ul style="list-style-type: none"> • S'assurer d'une sélection appropriée afin de connaître les caractéristiques de la population inscrite en mettant en évidence les paramètres distinctifs (au moment de la sélection) qui guideront les actions auprès des élèves et, par conséquent, le choix des cours à donner. <p>Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> • position d'employabilité; • stade de développement sur les plans personnel, intellectuel, moral, professionnel et social; • histoire scolaire et professionnelle; • besoins particuliers (situation familiale, état de santé physique ou psychologique, etc.); • périodes de chômage; • accueil du projet d'insertion par l'environnement immédiat de l'élève; • motivation intrinsèque ou extrinsèque. <ul style="list-style-type: none"> • Prévoir que certains élèves (dès la sélection et tout au long de leur démarche) auront besoin de soutien dans leur prise en charge par rapport à leur milieu familial, personnel et social pour la réussite de leur démarche. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dans le cas où cette condition ne serait pas remplie, cela peut être une raison ou une cause d'abandon dès les premières semaines (ou à un moment ou l'autre de la démarche de formation).

	CONDITIONS DE RÉUSSITE	LIEUX ET SITUATIONS NÉVRALGIQUES D'ABANDON
EFFECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> • Se rappeler que les méthodes andragogiques retenues qui considèrent l'expérience et les acquis des élèves peuvent faciliter leur démarche d'insertion socioprofessionnelle. • Susciter les occasions de succès en proposant des activités que les élèves seront en mesure de réussir (à court terme). • Favoriser les activités se référant à l'expérience personnelle plutôt que les activités théoriques. • Exploiter la dynamique de groupe selon les méthodes andragogiques suggérées (petit groupe et double axe). • Exploiter l'entraide entre les élèves du groupe et les mises en situation exigeant différentes formes de collaborations entre les élèves. 	<ul style="list-style-type: none"> • Si les méthodes andragogiques ne tiennent pas compte des expériences et des acquis des élèves, cela peut rendre difficile la participation. • Il faut s'assurer que les personnes-ressources auprès des adultes sont à l'aise avec ces méthodes. (Les élèves réalisent rapidement le niveau d'engagement personnel que ces méthodes exigent, c'est-à-dire le dévoilement et la rétroaction. Dans le cas où l'élève ne se sentirait pas inclus dans le groupe, c'est-à-dire que l'objet de l'activité ne le touche pas, que les membres du groupe ne lui permettent pas d'en faire partie, si l'élève ne fait pas confiance au personnel ou aux membres du groupe, il peut lui arriver de démontrer des signes laissant croire à l'abandon de la démarche entreprise.)

	CONDITIONS DE RÉUSSITE	LIEUX ET SITUATIONS NÉVRALGIQUES D'ABANDON
ORGANISATION PÉDAGOGIQUE	<p>Sélection du personnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'assurer que les catégories de personnel visées possèdent, entre autres, des connaissances et des compétences liées au développement de l'employabilité¹. <p>Offre de service :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rédiger l'offre de service en présentant les objectifs qui tiennent compte des besoins particuliers et des paramètres distinctifs de la population cible ainsi que de la démarche proposée dans le <i>trèfle chanceux</i> et des attentes des partenaires. • Concevoir un dépliant résumant la nature des stages suggérés par la commission scolaire : cela peut être un outil précieux pour les personnes à la recherche d'un stage. <p>Sélection des élèves :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prévoir un temps avant le début de la formation pour procéder aux entrevues individuelles de sélection des élèves. • Préparer une grille de sélection facilitant les travaux. Celle-ci devrait s'inspirer des critères de sélection présentés dans l'offre de service et les critères d'admission². 	<ul style="list-style-type: none"> • Il est important de prendre conscience que le processus de sélection est un moyen efficace pour repérer les élèves satisfaisant aux critères d'admission, pour faciliter les stratégies pédagogiques du personnel enseignant et du personnel professionnel ainsi que pour maintenir l'organisation pédagogique et administrative de l'ISP. • C'est aussi un moment important pour créer un lien de confiance avec les personnes et ainsi augmenter ou rendre signifiant l'engagement de l'élève dans son propre processus d'insertion, surtout dans le cas des élèves qui ne viennent pas aux cours de l'ISP de leur plein gré.

1. Voir la section 2.5 (ressources humaines) du chapitre 2 du Guide d'organisation de l'ISP.

2. Voir la section 2.2 du chapitre 2 du Guide d'organisation de l'ISP.

ORGANISATION PÉDAGOGIQUE	CONDITIONS DE RÉUSSITE	LIEUX ET SITUATIONS NÉVRALGIQUES D'ABANDON
	<p>Préparation des cours :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Préparer les cours en tenant compte du programme d'études et du processus suggéré par les méthodes andragogiques (dans la mesure du possible). • Dans le cas où le personnel retenu utiliserait le <i>trèfle chanceux</i>, respecter l'ordre des contenus qui y est suggéré. • Varier les activités pédagogiques (diurne/nocturne, magistrale/pratique, convergence ou divergence individuelle/collective, rédaction/discussion). • Développer (particulièrement pour le personnel de suppléance et pour le personnel à temps partiel) une vue macroscopique du programme d'études de l'ISP pour éviter de compartimenter les apprentissages et de rendre non significatif le processus de développement de l'employabilité. • Prévoir un mode de communication entre les catégories de personnel travaillant dans un même groupe pour que les élèves constatent la cohérence et la cohésion entre les personnes visées. <p>Intervention pédagogique :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Étant donné les ratios élèves-enseignant ou enseignante exigés par le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ), utiliser le plus fréquemment possible le travail en sous-groupe pour créer une dynamique de groupe, assurer la rétroaction sur les activités en grand groupe et se centrer sur les apprentissages effectués plutôt que sur la description des contenus traités. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pour certains élèves, l'action fait peur; le sentiment de responsabilité individuelle peut être grand si le dénouement de la dépendance ne s'est pas produit progressivement, ce qui permet alors l'autonomie. Certains élèves ne font aucune démarche en vue de cette prise en charge. Il est suggéré de prévoir des activités sur mesure à l'extérieur du centre d'éducation des adultes au moins une fois par semaine (utiliser les stages prévus dans les volets).

	CONDITIONS DE RÉUSSITE	LIEUX ET SITUATIONS NÉVRALGIQUES D'ABANDON
<p>ORGANISATION PÉDAGOGIQUE</p> <p>GESTION ADMINISTRATIVE</p> <p>MILIEU DE TRAVAIL</p>	<p>Évaluation de la formation donnée :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Évaluer à l'aide d'un questionnaire de satisfaction la formation donnée aux élèves. Cela peut indiquer des pistes intéressantes pour améliorer l'offre de service et les actions comme la méthode andragogique proposée, le style et la durée des activités, la séquence de formation, les stages, le soutien, la supervision. • Pour faciliter le respect des règles liées aux ratios élèves-enseignant ou enseignante, former des groupes en respectant la méthode du petit groupe : on complète les groupes en inscrivant d'autres adultes aux activités de l'étape 2.1. Ainsi, les apprentissages des volets de l'étape 2.1 seront optimaux et d'autres élèves seront accueillis dans d'autres services. • Se rappeler qu'il est nécessaire et primordial que les entreprises connaissent très bien les objectifs des stages concernant le milieu, l'environnement sociopoliticoéconomique (ESPE), le soi, le lieu et la méthode pour s'assurer d'une pleine collaboration de la part des élèves et de résultats probants. • Créer, si c'est possible, une banque d'employeurs qui, par leur collaboration, seront prêts à faciliter l'atteinte des objectifs des élèves. Cela peut aussi aider à l'organisation des stages et permettre des communications simplifiées avec les élèves. 	

	CONDITIONS DE RÉUSSITE	LIEUX ET SITUATIONS NÉVRALGIQUES D'ABANDON
PARTENAIRES	<ul style="list-style-type: none"> • Retenir que la collaboration avec les partenaires, tels que le Centre local d'emploi (CLE), les services d'extension de la main-d'œuvre (SEMO), le carrefour jeunesse emploi (CJE), la Direction de ressources humaines Canada (DRHC), est essentielle pour le recrutement. • Informer les organismes d'accueil et d'aide des démarches de suivi auprès des élèves. Cela ne fait pas partie des ressources financières accordées par le MEQ et un soutien financier est parfois nécessaire pour s'assurer de ce service. • Se rappeler que les activités de représentation de la commission scolaire destinées à des organismes importants du milieu (chambre de commerce, tables régionales liées à l'emploi ou organismes regroupant les employeurs) sont un bon moyen de communication pour découvrir des lieux potentiels de recrutement d'élèves ou pour offrir des pistes d'emploi aux élèves. • Miser sur le partenariat interne (dans le centre d'éducation aux adultes) qui est aussi essentiel pour : <ul style="list-style-type: none"> • sensibiliser les enseignants et les enseignantes à l'intégration socioprofessionnelle; • défaire certains préjugés, tel le fait de voir l'ISP comme une « voie de garage » et d'éviter d'y diriger des élèves; • informer la direction de chaque centre d'éducation des adultes des orientations et des principes directeurs de l'ISP en faisant la distinction entre les méthodes de l'ISP et l'enseignement individualisé. • Noter, en plus, que les élèves mêmes sont aussi des partenaires et peuvent être une bonne source d'information et de sensibilisation auprès d'autres élèves si leur expérience a été positive. Un article paru dans le journal scolaire peut aider au recrutement et aux réalisations positives et professionnelles des élèves. Un tableau affichant les résultats de placement peut aussi valoriser les résultats obtenus par l'ISP. Si, par ailleurs, l'expérience des élèves a été négative, certains peuvent véhiculer une publicité néfaste. Il faudra donc prévoir une intervention pour répondre aux expériences négatives. 	<ul style="list-style-type: none"> • Une communication fréquente avec les agents et les agentes de recrutement de ces organismes facilite la collaboration. • Une bonne rétroinformation est aussi une façon d'entretenir la confiance des partenaires et le suivi pour l'élève. Il faut prévenir l'élève et obtenir son consentement quant à la transmission des renseignements aux personnes visées, et ce, en respectant les règles de confidentialité et d'éthique. • Les études de cas en équipe multidisciplinaire (directeur ou directrice, enseignants et enseignantes, conseiller ou conseillère en orientation et membres du personnel engagé dans l'ISP) sont un bon moyen pour concrétiser ce partenariat.

2.2 Particularités

Après la mise en évidence de certaines généralités pour organiser et offrir l'ISP faite à la section précédente, une série de conseils et stratégies pour chacune des positions d'employabilité et pour certains volets de l'ISP figurent ci-dessous.

LES ÉLÈVES À LA POSITION E	CONDITIONS DE RÉUSSITE	LIEUX ET SITUATIONS NÉVRALGIQUES D'ABANDON
	<ul style="list-style-type: none"> • S'assurer que l'élève fait une bonne exploration (reconnaissance avec son environnement sociopoliticoéconomique). • Prévoir une bonne remise en forme professionnelle pour les chômeuses et les chômeurs de longue durée et une mise en forme professionnelle pour ceux et celles qui effectuent les premières étapes d'insertion (surtout si ces personnes viennent d'un milieu familial où il y a eu absence de travail). Les activités choisies devront permettre à l'adulte d'exprimer les sentiments de déception, de frustration, de colère, d'isolement et de honte qu'engendre l'exclusion (volet 1.1.1). • Mettre l'accent sur la participation active de chaque élève au moment de la recherche de renseignements sur le marché du travail en donnant de l'importance à cette activité par une période de rétroaction en groupe sur la collecte de ces renseignements. • Favoriser la prise en charge de chaque élève et lui apporter le soutien nécessaire (certains élèves auront plus besoin d'aide que d'autres). Il faut que les élèves communiquent avec les travailleurs et les travailleuses de façon à : <ul style="list-style-type: none"> • vivre des expériences positives; • retrouver leur confiance personnelle; • créer un réseau de contacts; • obtenir des réponses à leurs questions plus particulières. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dans le cas où les activités prévues auprès des travailleurs et des travailleuses sont planifiées trop rapidement, certains des élèves ne peuvent éviter de faire des activités et vivent alors des situations d'échecs.

	CONDITIONS DE RÉUSSITE	LIEUX ET SITUATIONS NÉVRALGIQUES D'ABANDON
<p>LES ÉLÈVES À LA POSITION E</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Susciter la collaboration des anciens élèves qui ont un emploi à la formation des nouveaux élèves (témoignage, jumelage, etc.). Le cours « Maintien en emploi » peut faciliter ces travaux. • Faire vivre positivement aux élèves ce temps d'arrêt (la démarche liée à l'ISP) dans leur cheminement professionnel, d'où l'importance de : <ul style="list-style-type: none"> • redéfinir le sens du travail dans leur vie; • verbaliser leurs résistances et permettre le bilan d'expériences professionnelles. • S'assurer du soutien de leur entourage immédiat. 	<ul style="list-style-type: none"> • Il est important d'éviter la surinformation pouvant décourager la personne à la recherche d'un emploi. Faciliter l'expression préalable des sentiments et des expériences désagréables permettra par la suite de recevoir les données objectives et ainsi de changer la perception que cette personne a du marché du travail. • L'information exposée devra être utile pour donner le goût à celui ou à celle qui cherche un emploi (position E ou e) de s'engager dans l'élaboration d'un projet de travailleur ou de travailleuse dans cet environnement sociopoliticoéconomique. Ainsi, en se voyant avec une place sur le marché du travail, l'élève pourra se mobiliser pour définir son projet professionnel et faire alors la transition de la position E vers la position D (étape 1.1). • La présence à cette formation désorganise la planification du temps, l'exécution des tâches au sein de la famille. Certains élèves auront besoin d'outils pour s'adapter à ce changement, sinon, ces personnes risquent d'abandonner.

LES ÉLÈVES À LA POSITION D	CONDITIONS DE RÉUSSITE	LIEUX ET SITUATIONS NÉVRALGIQUES D'ABANDON
	<ul style="list-style-type: none"> • Intégrer, s'il y a lieu, cette étape (1.1) à la démarche du <i>trèfle chanceux</i> pour éviter de trop compartimenter la démarche et les apprentissages. • Mettre l'accent sur l'étape du bilan professionnel en ce qui concerne la dimension du « soi ». • Mettre en évidence les forces et les limites des élèves sur le plan professionnel. • Retenir que si et seulement si l'élève reçoit la stimulation voulue pour s'intégrer dans un milieu en tant que travailleur ou travailleuse, alors le travail sera fertile et porteur d'un projet d'engagement et d'actualisation. Les prises de décision en rapport avec les études ou le travail doivent permettre la croissance de l'élève. Si la cible d'emploi n'est pas précisée, une exploration des caractéristiques personnelles telles que les champs d'intérêts, les aptitudes, les valeurs et les exigences liés à un emploi doit être faite. Si, par ailleurs, la cible d'emploi est précisée, l'adulte doit savoir ce qu'il ou elle veut exploiter de sa propre personne dans un emploi. La connaissance de sa personne en tant que travailleur ou travailleuse pourra lui permettre de présenter ses caractéristiques aux employeurs. • Prendre connaissance d'une démarche d'orientation telle l'activation du développement vocationnel et personnel³ qui a été mise en œuvre à la Commission scolaire de la Région-de-Sherbrooke, avec l'étape 1.1, pour répondre au besoin d'une prise de décision en rapport avec la clarté de son projet professionnel. 	<ul style="list-style-type: none"> • Il faut s'assurer de connaître les effets de certaines activités puisque, dans une démarche comme celle-ci, certains thèmes peuvent activer des blessures personnelles ou professionnelles. Il est important, pour ne pas aggraver les traumatismes, de savoir comment aider la personne à maîtriser ses émotions. • Les élèves ayant vécu plusieurs échecs sur les plans scolaire ou professionnel présenteront des difficultés particulières lorsque viendra le temps de préciser leurs aptitudes. Une attitude empathique leur permettant de les découvrir sera nécessaire. • Traiter cette dimension exige un niveau de confiance important dans le groupe pour permettre l'autodévoilement à un niveau supérieur puisque, pour réussir à cet égard, il est essentiel, comme le dit Nuttin⁴, que l'émergence du projet « futur » ne survienne qu'en examinant son passé. • Les activités pédagogiques choisies devront permettre de renforcer le climat de confiance établi dans le groupe pour optimiser le traitement de la dimension du « soi ».

3. D. PELLETIER et R. BUJOLD (dir.). *Pour une approche éducative en orientation*, Montréal, Gaëtan Morin éditeur, 1984, 465 pages.

4. J. NUTTIN. *Théorie de la motivation humaine*, Paris, Presses universitaires de France, 1980, 304 pages.

	CONDITIONS DE RÉUSSITE	LIEUX ET SITUATIONS NÉVRALGIQUES D'ABANDON
<p>LES ÉLÈVES À LA POSITION C</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliser des moyens créatifs pour découvrir de nouveaux lieux d'emploi (échanges d'idées, remue-méninges, etc.). • Une fois le projet choisi, l'élève qui souhaite le concrétiser dans l'environnement sociopoliticoéconomique doit se demander où il lui faudra s'intégrer et aller chercher du travail. • La dimension « lieu » est la plus méconnue et pourtant celle qui, selon Limoges et Lahaie⁵, contribue de façon importante au succès de l'intégration socioprofessionnelle. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dans le cas où le projet professionnel comporte trop ou au contraire pas suffisamment de compromis, l'élève pourrait revenir à la position E. Il est important d'examiner, d'évaluer et de réajuster le projet au besoin.

NOTE : La lecture du guide Optra, programme-cadre d'insertion professionnelle, présentant le cadre théorique du *trèfle chanceux* et la consultation des activités traitant du lieu peuvent être de bons exemples pour bien aborder cette dimension.

5. J. LIMOGES et R. LAHAIE. *Optra : programme-cadre d'insertion professionnelle, 1. Les fondements*, Sainte-Foy, Éditions Septembre, 1998, 38 pages.

	CONDITIONS DE RÉUSSITE	LIEUX ET SITUATIONS NÉVRALGIQUES D'ABANDON
LES ÉLÈVES À LA POSITION B	<ul style="list-style-type: none"> • Amener les élèves à communiquer les aspects de leur personnalité en nommant leurs compétences particulières. • Il est important que l'élève se pose les questions suivantes : « Comment m'insérer? » « Comment chercher un emploi? » La méthode d'insertion doit permettre de tenir compte à la fois de ses caractéristiques personnelles, des critères de sélection des lieux retenus et des occasions que présente le marché du travail au moment où l'élève offre ses services. • Se rappeler qu'il y aura autant de méthodes d'insertion retenues qu'il y aura d'élèves inscrits. • À cette étape, le plan d'action individuel est presque élaboré. • Le stage est évidemment une méthode d'insertion. Il est donc important de connaître la perception des élèves à l'égard de ce moyen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Il est donc recommandé de proposer plus d'une seule technique de recherche d'un emploi. Le contact téléphonique ne peut convenir à tout un groupe puisque les élèves ne sont pas toujours à l'aise avec cette méthode. Il en est ainsi pour chacune des méthodes. • La dimension du présent est importante, ce qui signifie que les actions choisies doivent être applicables dans l'immédiat.

	CONDITIONS DE RÉUSSITE	LIEUX ET SITUATIONS NÉVRALGIQUES D'ABANDON
<p>LES ÉLÈVES À LA POSITION A</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Présenter la supervision du stage comme une forme de soutien et non comme une mesure de contrôle ou d'évaluation. • Accompagner les élèves tout au long de leur première expérience de travail (période de compromis, de prise de décision et d'assimilation des apprentissages) afin de faciliter l'intégration. • Faire une réévaluation périodique de leur plan d'action (objectifs, démarches soutenues, etc.) sur une base volontaire. • Prévoir un certain soutien moral, selon les besoins des élèves. • En ce qui concerne le maintien dans un emploi, garder un contact et assurer l'élève de la disponibilité des personnes-ressources (au besoin et sur une base volontaire). • Pour la recherche d'un stage, le personnel enseignant doit s'assurer de l'entière collaboration du ou de la stagiaire, du centre d'éducation des adultes et de l'employeur pour l'atteinte des objectifs de l'élève qui fait un stage. 	<ul style="list-style-type: none"> • La méthode doit tenir compte d'une connaissance du rôle de superviseur, des étapes de supervision et de l'élève qui effectue un stage. • Certains élèves peuvent revivre les étapes du chômage⁶. Il est possible de les accompagner non pas en les stimulant à continuer les recherches, mais au contraire en les arrêtant pour faire le point, puisque d'autres échecs pourraient les ramener à la position E. • Pour certains élèves, il faut prévoir collaborer plus étroitement. • La rédaction des objectifs de développement professionnel du ou de la stagiaire doit être rigoureuse. Si les objectifs sont mis en évidence par l'élève, celui-ci ou celle-ci fera une recherche plus active des moyens en vue de les atteindre. • Plus d'un milieu de stage peut être prévu selon les objectifs de chaque stagiaire. • Certains élèves accepteront un stage qui ne peut pas leur permettre d'atteindre les objectifs préalablement retenus. Une mise au point sera alors nécessaire pour que l'élève respecte son projet initial.

6. Lynne BEZANCON, Carol A. DECOFF et Normand R. STEWART. *Counseling d'emploi individuel, une approche orientée vers l'action*, Montréal, Institut de recherches psychologiques, 1985, 375 pages.

	CONDITIONS DE RÉUSSITE	LIEUX ET SITUATIONS NÉVRALGIQUES D'ABANDON
LES ÉLÈVES À LA POSITION A	<ul style="list-style-type: none"> • Prévoir une supervision fréquente en milieu de travail est nécessaire pour la réussite du stage. • Noter que la durée des stages peut varier selon les objectifs des stagiaires. • Permettre l'entrée et la sortie variables des élèves dans le cas du volet 2.1.1 (soutien au placement). • S'assurer que les contenus devant être élaborés autour d'un enjeu de maintien dans un emploi donné, les objectifs de rétrospective, prospective et d'action concernant les actions à accomplir sont prévus à chaque séance de travail. • S'assurer qu'un répertoire d'activités pédagogiques est à la disposition du personnel enseignant, puisque les besoins des élèves seront déterminés au début de chaque séance selon leurs expériences hebdomadaires⁷. • Planifier une évaluation officielle avec le superviseur ou la superviseure, le ou la stagiaire et l'employeur à la mi-stage est recommandé. Ainsi, il sera possible de constater les points à améliorer avant la fin du stage. • Présenter les avantages des stages aux employeurs, notamment les possibilités des crédits d'impôt à la formation (loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre). 	<ul style="list-style-type: none"> • Il faut mettre un terme à un stage si l'employeur ne collabore pas comme cela était prévu dans le contrat. Cela évite que les stagiaires soient désabusés et décident d'abandonner leur démarche et se retrouvent ainsi à la position E. • Envisager un encadrement auprès de l'employeur pour que cette personne donne une rétroaction fréquente et constructive aux stagiaires. • Durant la première semaine de stage, lorsque les élèves prennent conscience des enjeux liés au fait d'occuper un poste : tâches, horaire, collègues de travail, autorité, famille, etc., on doit prévoir qu'il faudra peut-être leur accorder un soutien un peu plus grand. • Durant les dernières semaines d'un stage, deux situations peuvent être observées : <ol style="list-style-type: none"> 1. Si le stage ne se transforme pas en un emploi, il y a alors déception, désillusion, colère et risque de découragement. On doit alors stimuler l'élève, avec empathie, à s'inscrire au soutien au placement. On peut aussi vérifier, avant la fin du stage, les intentions d'embauche auprès de l'employeur. 2. Même si le projet professionnel se réalise et devient l'emploi tant désiré, certains élèves peuvent abandonner. Il faut donc prévoir un soutien à l'élève (la personne qui a vécu longtemps dans l'exclusion a parfois de la difficulté à se réadapter à sa nouvelle situation).

7. Lynn THÉRIAULT. *Essai de maîtrise (sujet : le soutien au placement dans les SIS)*, Sherbrooke, Centre des ressources pédagogiques, Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke, 1997, 15 pages.

	CONDITIONS DE RÉUSSITE	LIEUX ET SITUATIONS NÉVRALGIQUES D'ABANDON
<p>LES ÉLÈVES À LA POSITION A</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prévoir de fournir aux élèves d'autres renseignements concernant l'environnement sociopoliticoéconomique. L'information traitée dans cet environnement doit être celle du moment de l'insertion et refléter la réalité actuelle de l'élève. À cette étape, les renseignements portent sur des contenus pouvant être utiles à l'insertion et au maintien dans un emploi. À la fin de la formation, l'élève peut avoir besoin de renseignements utiles lui permettant de réagir de façon appropriée au milieu, par exemple sur les normes du travail, les droits et obligations de la main-d'œuvre et le rôle de l'entreprise (volet 1.1.5). <p>Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> • programme d'aide à l'emploi; • conséquences d'un emploi salarié sur les prestations d'aide sociale ou de chômage; • harcèlement au travail; • santé et sécurité au travail; etc. <ul style="list-style-type: none"> • D'autres tâches peuvent s'ajouter à celles qui sont prévues pour les différentes catégories de personnel : <ul style="list-style-type: none"> • sélection des élèves pour le groupe suivant; • rédaction du rapport d'évaluation pour les partenaires; • lettre de remerciements aux employeurs; • révision de l'offre de service et du matériel pédagogique; • représentation auprès des employeurs, des partenaires, des organismes locaux liés à l'emploi; • création d'offres de service; • relance publicitaire. • La supervision du ou de la stagiaire et la recherche de stages pour d'autres élèves constituent les principales tâches du superviseur ou de la superviseuse des stages. Dans la mesure du possible, sa présence à temps plein est recommandée. 	<p>En outre, l'entourage immédiat de l'élève peut être dérangé par le nouveau statut de celui-ci ou celle-ci et peut réagir de façon à provoquer l'abandon de son nouvel emploi.</p> <p>Le manque de soutien, la critique et l'attitude de victime sont aussi des comportements observés au sein de son entourage et ils peuvent entraîner chez l'adulte l'abandon de son nouvel emploi.</p>

	CONDITIONS DE RÉUSSITE	LIEUX ET SITUATIONS NÉVRALGIQUES D'ABANDON
<p>LES ÉLÈVES À LA POSITION A</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'aide au placement peut se faire en groupe, à raison de trois ou six heures par semaine. • Le maintien dans un emploi se fait plus difficilement en groupe puisque tous les élèves n'ont pas le même horaire de travail. Une intervention individuelle est alors plus appropriée, dans la mesure du possible. • La collaboration avec un employeur peut être conditionnée par un « désir d'embauche ». Outre qu'il permet l'acquisition et le développement des compétences, le stage peut servir à atteindre l'intégration socioprofessionnelle. • L'aspect subjectif du milieu est traité dès le début de la démarche. Ainsi, on s'attardera sur les types d'interaction que l'élève a eus avec l'environnement sociopoliticoéconomique et sur la façon dont cela a influé sur sa perception à ce sujet en tant que personne à la recherche d'un emploi (volet 1.1.1). • S'assurer de l'objectif du milieu au moment de transmettre les renseignements afin de stimuler l'action du début à la fin du processus (volet 1.1.1). 	<ul style="list-style-type: none"> • Il est nécessaire d'apprendre à l'adulte à bien utiliser son réseau non seulement pour obtenir des pistes d'emploi mais aussi pour avoir le soutien nécessaire dans sa recherche d'un stage ou dans son intégration dans un milieu donné. • À cette étape-ci, les élèves peuvent manifester des résistances avant de passer à l'action. Une attitude empathique et attentive favorisera l'expression de ces résistances. Ainsi, on saura quelle dimension doit être travaillée avec l'élève. <p>Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> • méthode inappropriée compte tenu de ses caractéristiques personnelles; • absence de compromis dans son projet; • projet personnel inapproprié.

ANNEXE

CODE SAGE ET TITRE DES COURS DE L'ISP

CODE SAGE	TITRE DU COURS
ISP-P001-1	CULTURE DU MARCHÉ DU TRAVAIL
ISP-P002-1	MÉTIERS ET PROFESSIONS
ISP-P003-1	RÉALITÉS DU MONDE DU TRAVAIL
ISP-P004-2	BILAN ET FONCTIONS DE TRAVAIL
ISP-P005-1	LIEUX DE RECHERCHE D'EMPLOI
ISP-P006-1	MÉTHODES D'INSERTION PROFESSIONNELLE
ISP-P007-2	CONNAISSANCE ET AFFIRMATION DE SOI
ISP-P008-1	HABILETÉS COGNITIVES
ISP-P009-1	SENS DU TRAVAIL BIEN FAIT
ISP-P010-1	TRAVAIL RÉPÉTITIF
ISP-P011-3	STAGE DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE I LIÉ À L'EXERCICE D'UN MÉTIER NON SPÉCIALISÉ
ISP-P012-3	STAGE DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE II LIÉ À L'EXERCICE D'UN MÉTIER NON SPÉCIALISÉ
ISP-P013-3	STAGE DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE III LIÉ À L'EXERCICE D'UN MÉTIER NON SPÉCIALISÉ
ISP-P014-3	STAGE DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE IV LIÉ À L'EXERCICE D'UN MÉTIER NON SPÉCIALISÉ
ISP-P015-3	STAGE DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE V LIÉ À L'EXERCICE D'UN MÉTIER NON SPÉCIALISÉ
ISP-P016-3	STAGE DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE VI LIÉ À L'EXERCICE D'UN MÉTIER NON SPÉCIALISÉ
ISP-1001-1	COLLECTE D'INFORMATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE
ISP-1002-3	STAGE D'EXPLORATION DE L'ENVIRONNEMENT

CODE SAGE	TITRE DU COURS
ISP-1003-1	INITIATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL
ISP-1004-1	PROCESSUS DE RECHERCHE D'INFORMATION
ISP-1005-2	BILAN ET CHOIX PROFESSIONNEL
ISP-1006-1	STAGE DE VALIDATION DU CHOIX PROFESSIONNEL
ISP-1007-1	STAGE D'EXPLORATION DES LIEUX DE RECHERCHE D'EMPLOI
ISP-1008-1	MÉTHODES DE RECHERCHE D'EMPLOI
ISP-1009-1	MISE EN MARCHÉ DE SOI
ISP-1010-2	STAGE D'UTILISATION DES MÉTHODES D'INSERTION PROFESSIONNELLE
ISP-1011-2	ACTIVITÉS NON TRADITIONNELLES
ISP-1012-2	CONNAISSANCE DES RESSOURCES DE SOUTIEN PROFESSIONNEL EN MILIEU DE TRAVAIL
ISP-1013-1	DROIT AU TRAVAIL
ISP-1014-1	PLAN D'ACTION
ISP-1015-1	AUTONOMIE ET INITIATIVE
ISP-1016-1	ADAPTABILITÉ AU CHANGEMENT
ISP-1017-1	TÉNACITÉ
ISP-1018-1	CONFIANCE EN SOI
ISP-1019-1	SENS DES RESPONSABILITÉS
ISP-1020-1	COMMUNICATION ORALE AU TRAVAIL
ISP-1021-1	COMMUNICATION ÉCRITE AU TRAVAIL
ISP-1022-1	TRAVAIL EN ÉQUIPE
ISP-1023-1	STRATÉGIES DE RÉOLUTION DE PROBLÈMES
ISP-1024-1	ADAPTATION AU TRAVAIL
ISP-1025-1	GESTION DE SOI AU QUOTIDIEN
ISP-1026-1	MOTIVATION PERSONNELLE
ISP-1027-1	ORIENTATION PROFESSIONNELLE STRATÉGIQUE
ISP-1028-1	CULTURE ORGANISATIONNELLE
ISP-1029-1	STAGE D'ACQUISITION DE COMPÉTENCES SOCIOPROFESSIONNELLES

CODE SAGE	TITRE DU COURS
ISP-1030-4	DÉFI EMPLOI
ISP-1031-2	STAGE DE SOUTIEN AU PLACEMENT
ISP-1032-2	MAINTIEN EN EMPLOI
ISP-2001-1	PROCESSUS COGNITIFS
ISP-3001-3	STAGE DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE I LIÉ À L'EXERCICE D'UN MÉTIER SEMI-SPÉCIALISÉ
ISP-3002-3	STAGE DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE II LIÉ À L'EXERCICE D'UN MÉTIER SEMI-SPÉCIALISÉ
ISP-3003-3	STAGE DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE III LIÉ À L'EXERCICE D'UN MÉTIER SEMI-SPÉCIALISÉ
ISP-3004-3	STAGE DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE IV LIÉ À L'EXERCICE D'UN MÉTIER SEMI-SPÉCIALISÉ
ISP-3005-3	STAGE DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE V LIÉ À L'EXERCICE D'UN MÉTIER SEMI-SPÉCIALISÉ
ISP-3006-3	STAGE DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE VI LIÉ À L'EXERCICE D'UN MÉTIER SEMI-SPÉCIALISÉ

