

Définition du domaine d'examen

# Services d'intégration socioprofessionnelle

ISP-1010-2 Stage d'utilisation des méthodes  
d'insertion professionnelle

**Décroche**  
tes **rêves**

Québec 

*Définition du domaine d'examen*

# Services d'intégration socioprofessionnelle

## ISP-1010-2 Stage d'utilisation des méthodes d'insertion professionnelle

Formation professionnelle et technique  
et formation continue

Direction de la formation générale  
des adultes

© Gouvernement du Québec  
Ministère de l'Éducation, 2005 — 04-01139

ISBN 2-550-43963-5

Dépôt légal — Bibliothèque nationale du Québec, 2005

## TABLE DES MATIÈRES

<b>1</b>	<b>Présentation .....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Conséquences des orientations du programme d'études sur l'évaluation sommative.....</b>	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>Contenu.....</b>	<b>3</b>
3.1	Notions .....	3
3.2	Habiletés .....	3
<b>4</b>	<b>Tableau des pondérations.....</b>	<b>4</b>
<b>5</b>	<b>Justification des contenus et de leur pondération .....</b>	<b>5</b>
<b>6</b>	<b>Comportements observables.....</b>	<b>6</b>
<b>7</b>	<b>Spécifications de l'épreuve .....</b>	<b>7</b>
7.1	Type d'épreuve.....	7
7.2	Contexte de partenariat.....	7
7.3	Type de résultat .....	7
<b>8</b>	<b>Références bibliographiques.....</b>	<b>8</b>

**PROGRAMME :** Services d'intégration socioprofessionnelle

**VOLET 1.1.4 :** Méthodes d'insertion

**COURS :** ISP-1010-2 Stage d'utilisation des méthodes d'insertion professionnelle

---

## 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-1010-2 Stage d'utilisation des méthodes d'insertion professionnelle. 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 sociopoliticoéconomique* », 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 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

- **Plan d'action**
  - création personnalisée.
  
- **Offre de service auprès d'employeurs potentiels**
  - contacts téléphoniques;
  - envois de son offre de service;
  - relance à la suite d'une offre de service.
  
- **Entrevues de sélection auprès d'employeurs potentiels**
  - ponctualité au rendez-vous;
  - présentation appropriée convenant au contexte de l'entrevue;
  - qualité de la mise en marché de soi;
  - attitudes appropriées à l'égard des membres du comité de sélection;
  - justesse des réponses.

#### 3.2 Habiletés

- **Appliquer**

Capacité à réaliser un plan d'action personnalisé au regard d'une démarche de recherche d'emploi auprès d'employeurs potentiels.

Capacité à réaliser une offre de service adéquate en exécutant des contacts téléphoniques, des envois de son offre de service et une forme de relance à la suite d'une offre de service auprès d'employeurs potentiels.

Capacité à réaliser adéquatement des entrevues de sélection auprès d'employeurs potentiels.

## 4 TABLEAU DES PONDÉRATIONS

Notions	Plan d'action	Offre de service auprès d'employeurs potentiels	Entrevues de sélection auprès d'employeurs potentiels
<b>Habiletés</b>            <b>Appliquer</b>  100 %	          - création personnalisée          (1)	          - contacts téléphoniques - envois de son offre de service - relance à la suite d'une offre de service          (2)	          - ponctualité au rendez-vous - présentation appropriée convenant au contexte de l'entrevue - qualité de la mise en marché de soi - attitudes appropriées à l'égard des membres du comité de sélection - justesse des réponses          (3)
	20 %	40 %	40 %



## 5 JUSTIFICATION DES CONTENUS ET DE LEUR PONDÉRATION

Le « comportement attendu » proposé dans le cours ISP-1010-2 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 « **utiliser les méthodes d'insertion professionnelle à l'égard d'employeurs potentiels** ». 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 programme.

En ce sens, l'élève est amené à **appliquer** des méthodes d'insertion professionnelle tels un plan d'action, une offre de service et des entrevues de sélection auprès d'employeurs potentiels.

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

Contenus	Justification des contenus
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réaliser un plan d'action personnalisé au regard d'une démarche de recherche d'emploi auprès d'employeurs potentiels.</li> </ul>	En raison : <ul style="list-style-type: none"> <li>- du potentiel de généralisation des apprentissages;</li> <li>- du potentiel de recherche de sens par rapport à ses apprentissages.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réaliser adéquatement une offre de service adéquate en exécutant des contacts téléphoniques, des envois de son offre de service et une forme de relance à la suite d'une offre de service auprès d'employeurs potentiels.</li> <li>- Réaliser adéquatement des entrevues de sélection auprès d'employeurs potentiels.</li> </ul>	En raison : <ul style="list-style-type: none"> <li>- du potentiel de transfert des apprentissages;</li> <li>- de l'apport au processus d'intégration à l'emploi.</li> </ul>

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

Notions		Habiletés	
Plan d'action	20 %	Appliquer	20 %
Offre de service auprès d'employeurs potentiels	40 %	Appliquer	40 %
Entrevues de sélection auprès d'employeurs potentiels	40 %	Appliquer	40 %

## 6 COMPORTEMENTS OBSERVABLES

Importance des items



Numérotation des cases (dimensions) du tableau de pondération



- 20 % 1) À partir d'un modèle préétabli durant le cours, réaliser un plan d'action personnalisé au regard d'une démarche de recherche d'emploi auprès d'employeurs potentiels qui respecte les **critères particuliers de performance** suivants :
- cohérence de l'ensemble des étapes (10 %);
  - cohérence de tous les éléments pertinents à chacune des étapes (10 %).
- 40 % 2) À partir d'une liste d'employeurs potentiels, réaliser adéquatement son offre de service en exécutant :
- des contacts téléphoniques avec des employeurs (10 %);
  - deux envois de son offre de service à des employeurs (15 %);
  - une forme de relance à la suite des deux envois de son offre de service auprès d'employeurs (15 %).
- Critères :**
- justesse de la présentation, pertinence des contacts et de l'information émise (contacts téléphoniques);
  - présence et qualité de tous les documents pertinents (envois de son offre de service);
  - rappel efficace de sa disponibilité et vérification convenable de l'intérêt de l'employeur (relance à la suite de son offre de service).
- 40 % 3) À partir de situations réelles impliquant des employeurs potentiels, réaliser deux entrevues de sélection adéquates en utilisant les **critères de performance** suivants :
- ponctualité au rendez-vous (4 % par entrevue);
  - présentation appropriée convenant au contexte de l'entrevue (4% par entrevue);
  - qualité de la mise en marché de soi (4 % par entrevue);
  - attitudes appropriées à l'égard des membres du comité de sélection (4% par entrevue);
  - justesse des réponses (4 % 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 qui porte sur la dimension N°1. Elle consiste au dépôt d'un plan d'action personnalisé au regard d'une démarche de recherche d'emploi. Le moment de la remise du plan d'action personnalisé et le temps dont dispose l'élève pour le constituer sont établis à partir de l'organisation pédagogique locale. L'élève doit être préalablement avisé que ce plan d'action personnalisé 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 divers moments établis 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 réalisations font l'objet d'évaluation sommative et en connaître les critères.

**La troisième partie** est une épreuve orale qui porte sur la dimension N°3. Elle se déroule au moment jugé opportun au regard de l'organisation pédagogique locale et ne doit pas excéder 30 minutes. Elle doit faire l'objet d'une grille d'appréciation. L'élève doit être préalablement avisé que l'entrevue qu'il réalisera fera 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 entretiens de sélection s'avère nécessaire pour la réalisation de la troisième partie 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.

LEGENBRE, 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*, 2<sup>e</sup> version, Québec, gouvernement du Québec, février 1988, 142 p.

