

Définition du domaine d'examen

Services d'intégration socioprofessionnelle

ISP-1032-2 Maintien en emploi

Décroche
tes **rêves**

Québec 

Définition du domaine d'examen

Services d'intégration socioprofessionnelle

ISP-1032-2 Maintien en emploi

Formation professionnelle et technique
et formation continue

Direction de la formation générale
des adultes

© Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation, 2005 — 04-01178

ISBN 2-550-44004-8

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 2.1.2 : Maintien en emploi

COURS : ISP-1032-2 Maintien en emploi

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-1032-2 Maintien en emploi. 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
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>

* 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

- **Techniques et ressources de maintien en emploi**
 - obstacles au maintien de l'emploi s'appliquant à sa situation personnelle;
 - techniques en vue d'améliorer sa situation à court terme quant à l'occupation d'un emploi;
 - examen prospectif d'ordre personnel en vue d'améliorer sa situation à moyen et à long terme quant à l'occupation d'un emploi.

3.2 Habiletés

- **Comprendre**

Capacité à déterminer les obstacles au maintien de l'emploi s'appliquant à sa situation personnelle, et à expliquer pourquoi il les considère ainsi.
- **Appliquer**

Capacité à mettre en application des techniques en vue d'améliorer sa situation à court terme quant à l'occupation d'un emploi.
- **Évaluer**

Capacité à effectuer un examen prospectif d'ordre personnel en vue d'améliorer sa situation à moyen et à long terme quant à l'occupation d'un emploi en considérant les critères particuliers de performance établis durant le cours.

4 TABLEAU DES PONDÉRATIONS

Notions Habiletés	Techniques et ressources de maintien en emploi
Comprendre 30 %	- obstacles au maintien de l'emploi s'appliquant à sa situation personnelle (1) 30 %
Appliquer 50 %	- techniques en vue d'améliorer sa situation à court terme quant à l'occupation d'un emploi (2) 50 %
Évaluer 20 %	- examen prospectif d'ordre personnel en vue d'améliorer sa situation à moyen et à long terme quant à l'occupation d'un emploi (3) 20 %

5 JUSTIFICATION DES CONTENUS ET DE LEUR PONDÉRATION

Le « comportement attendu » proposé dans le cours ISP-1032-2 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 des techniques et des ressources pour maintenir son emploi** ». 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. Enfin, les objectifs particuliers du volet 2.1.2 auquel appartient ce cours ont été particulièrement pris en compte.

En ce sens, l'élève est amené à **comprendre**, ainsi qu'à **appliquer** et à **évaluer** des techniques et des ressources de maintien en emploi.

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

Contenus	Justifications des contenus
- Déterminer les obstacles au maintien de l'emploi s'appliquant à sa situation personnelle, et expliquer pourquoi il les considère ainsi.	En raison : - de l'exercice du sens critique; - du potentiel de généralisation des apprentissages.
- Mettre en application des techniques en vue d'améliorer sa situation à court terme quant à l'occupation d'un emploi.	En raison : - du potentiel de résolution de problèmes; - du potentiel de transfert des apprentissages.
- Effectuer un examen prospectif d'ordre personnel en vue d'améliorer sa situation à moyen et à long terme quant à l'occupation d'un emploi en considérant les critères particuliers de performance établis durant le cours.	En raison : - du potentiel de transfert des apprentissages; - de l'apport au processus d'intégration à l'emploi.

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

Notions

Techniques et ressources de maintien en emploi

100 %

Habiletés

Comprendre
Appliquer
Évaluer

30 %

50 %

20 %

6 COMPORTEMENTS OBSERVABLES

Importance des items



Numérotation des cases (dimensions) du tableau de pondération



- 30 % 1) En se reportant à la rétrospective de son itinéraire et de ses expériences en tant que travailleur réalisée durant le cours, ainsi qu'aux conditions réelles de l'emploi actuellement occupé, déterminer :
- un obstacle intrinsèque à l'égard du maintien de l'emploi (2 %);
 - un obstacle extrinsèque à l'égard du maintien de l'emploi (2 %);
 - une condition actuelle d'emploi qui peut constituer un obstacle au maintien de l'emploi (2 %);
 - une règle ou norme officielle qui est de mise dans l'entreprise et qui peut constituer un obstacle au maintien de l'emploi (2 %);
 - une règle ou norme non officielle qui est de mise dans l'entreprise et qui peut constituer un obstacle au maintien de l'emploi (2 %);
 - un facteur caractérisant sa situation sur le plan personnel par rapport à sa vie de travailleur qui peut constituer un obstacle au maintien de l'emploi (2 %).
- Pour chacun des éléments constituant un obstacle au maintien de l'emploi précédemment retenus, expliquer pourquoi il les considère ainsi (3 % par explication).
- Critères :**
- pertinence des éléments retenus;
 - cohérence des explications fournies.
- 50 % 2) À partir des problèmes de maintien en emploi actuellement éprouvés, mettre en application des techniques en vue d'améliorer sa situation à court terme quant à l'occupation de cet emploi en respectant les **critères particuliers de performance** suivants :
- perception réaliste de ses responsabilités dans le traitement du problème (10 %);
 - relevé complet des éléments à partir desquels il peut prendre des mesures (10 %);
 - détermination précise des éléments auxquels il accorde la priorité (10 %);
 - mise en application efficace du processus de résolution de problèmes (10 %);
 - maîtrise appropriée de ses émotions (10 %).
- 20 % 3) En se reportant à l'ensemble des activités réalisées durant le cours, effectuer un examen prospectif d'ordre personnel en vue d'améliorer sa situation à moyen et à long terme quant à l'occupation d'un emploi en considérant les **critères particuliers de performance** suivants :
- détermination d'un plan d'action en vue d'atteindre des objectifs personnels à moyen et à long terme (5 %);
 - détermination précise des moyens à adopter pour maintenir une qualité de vie satisfaisante au travail (5 %);
 - établissement d'un réseau de soutien efficace (5 %);
 - suivi autonome en ce qui regarde le processus d'amélioration de sa situation personnelle (5 %).

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 se déroule au moment jugé opportun au regard de l'organisation pédagogique locale à l'intérieur de la première portion du cours. Elle ne doit pas excéder 45 minutes. L'utilisation de l'information recueillie et de la rétrospective de son itinéraire et de ses expériences en tant que travailleur réalisée durant le cours est permise.

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. Le temps accordé à l'évaluation de cette partie de l'épreuve est également établi au regard de l'organisation pédagogique locale. Elle doit faire l'objet d'une grille d'évaluation. L'élève doit être avisé des moments où il est en situation d'évaluation et connaître les critères qui font l'objet de cette dernière.

La troisième partie est une présentation écrite ou orale qui porte sur la dimension N° 3. Elle se déroule à la fin du cours. Elle ne doit pas excéder 30 minutes. Le temps dont dispose l'élève pour procéder à l'examen prospectif qui doit faire l'objet de cette présentation est établi au regard de l'organisation pédagogique locale. L'élève doit connaître les critères qui feront l'objet d'une évaluation lors de la présentation.

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 de partenaires de l'entreprise où l'élève exerce son emploi s'avère nécessaire pour la réalisation de la deuxième 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^e version, Québec, gouvernement du Québec, février 1988, 142 p.

