

DÉFINITION DU DOMAINE D'ÉVALUATION

Formation générale des adultes

Intégration socioprofessionnelle

CHOIX D'UNE FORME DE TRAVAIL

ISP-3015-2

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 • Monde du travail Domaine d'apprentissage • Vie professionnelle Classe de situations • Choix d'une forme de travail	Programme d'études • Intégration socioprofessionnelle Cours • Choix d'une forme de travail
Éléments essentiels visés par l'évaluation	
Compétence à traiter des situations relatives au choix d'une forme de travail	Catégories de savoirs • Identification de facteurs personnels à considérer pour le choix d'une forme de travail • Identification de facteurs de réalité à considérer pour le choix d'une forme de travail • Caractéristiques de l'entrepreneuriat • Caractéristiques du travail salarié • Caractéristiques du travail bénévole • Objectif professionnel relatif au choix d'une forme de travail • Plan d'action relatif au choix d'une forme de travail
Critères d'évaluation	
Critères d'évaluation de la compétence 1. Détermination de facteurs pertinents à considérer pour le choix d'une forme de travail 2. Conception d'un projet professionnel réaliste relatif au choix d'une forme de travail	Maîtrise des connaissances 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.

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. Détermination de facteurs pertinents à considérer pour le choix d'une forme de travail
 - Déterminer des facteurs personnels à considérer pour le choix d'une forme de travail
 - Déterminer des facteurs de réalité à considérer pour le choix d'une forme de travail
2. Conception d'un projet professionnel réaliste relatif au choix d'une forme de travail
 - Établir un objectif professionnel relatif au choix d'une forme de travail
 - Élaborer un plan d'action relatif au choix d'une forme de travail

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
Identification de facteurs personnels à considérer pour le choix d'une forme de travail	• Champs d'intérêt • Aptitudes • Valeurs • Qualités personnelles • Besoins et motivations • Inventaire de formations • Inventaire d'acquis d'expérience (emploi, bénévolat, loisirs)
Identification de facteurs de réalité à considérer pour le choix d'une forme de travail	• Condition physique et psychologique • Situation financière • Situation familiale • Disponibilité pour le travail • Mobilité à l'emploi • Matériel et outils de travail
Objectif professionnel relatif au choix d'une forme de travail	• Choix prioritaire • Choix clair, précis et limité dans le temps
Plan d'action relatif au choix d'une forme de travail	• Moyens pour atteindre l'objectif professionnel • Ressources internes et externes • Échéanciers • Pièges et obstacles possibles • Solutions de rechange

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

Catégories de savoirs	Savoirs
Caractéristiques de l'entrepreneuriat	• Valeurs véhiculées dans le monde de l'entrepreneuriat • Besoins et motivations de l'entrepreneure ou de l'entrepreneur type • Conditions de travail • Exigences de l'entrepreneuriat
Caractéristiques du travail salarié	• Valeurs véhiculées dans le monde du travail salarié • Besoins et motivations de la travailleuse salariée ou du travailleur salarié • Conditions de travail • Exigences du travail salarié
Caractéristiques du travail bénévole	• Valeurs véhiculées dans le monde du bénévolat • Besoins et motivations de la travailleuse ou du travailleur bénévole • Conditions de travail • Exigences du travail bénévole

Spécifications des instruments d'évaluation

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

L'épreuve peut se dérouler en une ou deux 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 deux 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 exposé oral.

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 au choix d'une forme de travail, 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.

