

# DÉFINITION DU DOMAINE D'ÉVALUATION

Formation générale des adultes

---

Intégration socioprofessionnelle

DÉFI EMPLOI

ISP-3034-1

Février 2018

## Table des matières

|  |   |
|--|---|
| <b>Introduction</b> .....  | 1 |
| <b>Contenu de l'évaluation</b> .....                               | 2 |
| <b>Précisions sur le contenu de l'évaluation</b> .....             | 3 |
| Les critères d'évaluation .....                                    | 3 |
| La maîtrise des connaissances.....                                 | 3 |
| La pondération .....   | 3 |
| Les savoirs .....  | 4 |
| <b>Spécifications des instruments d'évaluation</b> .....           | 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 et de l'Enseignement supérieur 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 provinciale<sup>1</sup>.

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 lui<sup>2</sup>. 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

| <b>Renseignements généraux</b>  |  |
|---|--|
| <p><b>Domaine général de formation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Monde du travail</li> </ul> <p><b>Domaine d'apprentissage</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vie professionnelle</li> </ul> <p><b>Classe de situations</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualisation de sa recherche d'emploi</li> </ul> | <p><b>Programme d'études</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intégration socioprofessionnelle</li> </ul> <p><b>Cours</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Défi emploi</li> </ul>  |
| <b>Éléments essentiels visés par l'évaluation</b>   |  |
| <p><b>Compétence à traiter des situations de vie relatives à l'actualisation de sa recherche d'emploi</b></p>   | <p><b>Catégories de savoirs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Outils de recherche d'emploi</li> <li>• Stratégies de présentation à un employeur</li> <li>• Objectif de perfectionnement relatif à la recherche d'emploi</li> <li>• Plan de perfectionnement relatif à la recherche d'emploi</li> <li>• Conditions de réussite d'une activité de perfectionnement</li> </ul> |
| <b>Critères d'évaluation</b>  |  |
| <p><b>Critères d'évaluation de la compétence</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conception d'un plan de perfectionnement réaliste relatif à sa recherche d'emploi</li> <li>2. Mise en œuvre méthodique de son plan de perfectionnement relatif à sa recherche d'emploi</li> </ol>  | <p><b>Maîtrise des connaissances</b></p> <p>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.</p>   |

## 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. Conception d'un plan de perfectionnement réaliste relatif à sa recherche d'emploi
  - Élaborer un plan qui s'appuie sur ses besoins de perfectionnement relatifs à sa recherche d'emploi
2. Mise en œuvre méthodique de son plan de perfectionnement relatif à sa recherche d'emploi
  - Réaliser des activités de perfectionnement relatives à sa recherche d'emploi en respectant les conditions de réussite

### 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 tous les savoirs du tableau ci-dessous :

| Catégories de savoirs  | Savoirs   |
|--|---|
| Objectif de perfectionnement relatif à la recherche d'emploi | <ul style="list-style-type: none"> <li>Établissement d'un objectif de perfectionnement</li> <li>Objectif de perfectionnement clair, précis, réalisable, significatif sur le plan personnel et professionnel, et limité dans le temps</li> </ul>                             |
| Plan de perfectionnement relatif à la recherche d'emploi     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Compétences à développer</li> <li>Types de perfectionnement</li> <li>Ressources internes et externes</li> <li>Échéanciers</li> <li>Pièges et obstacles possibles</li> <li>Solutions de rechange</li> <li>Mesures de suivi</li> </ul> |
| Conditions de réussite d'une activité de perfectionnement    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Participation active</li> <li>Assiduité</li> <li>Respect des échéances</li> <li>Réinvestissement des apprentissages dans ses activités de recherche d'emploi</li> </ul>  |

De plus, l'épreuve doit toucher au moins trois savoirs du tableau ci-dessous :

| Catégories de savoirs                     | Savoirs   |
|---|---|
| Outils de recherche d'emploi              | <ul style="list-style-type: none"> <li>Curriculum vitæ</li> <li>Carte de visite</li> <li>Lettre de motivation</li> <li>Lettre de relance</li> </ul> |
| Stratégies de présentation à un employeur | <ul style="list-style-type: none"> <li>Offre de service</li> <li>Activités de relance</li> <li>Entrevue d'emploi</li> </ul>                         |

## 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 ne peut toutefois excéder trois heures pour ce cours. La durée de l'épreuve, ou d'une partie de celle-ci, 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 celle-ci, peut s'effectuer à l'écrit, à l'oral ou dans l'action. Elle peut prendre la forme :

- d'une période d'observation de l'adulte en action;
- d'une 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 jeu de rôle;
- d'une simulation;
- 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 de vie relatives à l'actualisation de sa recherche d'emploi, 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'adulte<sup>3</sup>. 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 » de 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. *Ibid.*, p. 34.



**Éducation  
et Enseignement  
supérieur**

**Québec** 