

Avertissement

Pour faciliter la consultation à l'écran, les pages blanches du document imprimé (qui correspondent aux pages 2, 12, 28, 30 et 32) ont été retirées de la version PDF. On ne s'inquiétera donc pas de leur absence si on imprime le document.

La pagination du fichier PDF est ainsi demeurée en tous points conforme à celle de l'original.

SERVICES D'INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE

GUIDE D'ORGANISATION
Juin 1997

SERVICES D'INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE

GUIDE D'ORGANISATION

Jun 1997

Direction de la formation générale des adultes
Service de l'évaluation des apprentissages

Réimpression : janvier 1999 — 98-0913

© Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation, 1997 — 96-0920

ISBN 2 – 550 – 31066-7

Dépôt légal — Bibliothèque nationale du Québec, 1997

REMERCIEMENTS

La Direction de la formation générale des adultes (DFGA) désire remercier toutes les personnes qui ont contribué à la conception, à la préparation et à la publication du présent guide.

Comité d'orientation : Céline Gagnon, Commission scolaire Jacques-Cartier
Ginette Grenier, Commission scolaire des Manoirs
Donald Millaire, Commission scolaire de Châteauguay
Lucille Pettigrew, Commission des écoles catholiques de Québec
Louis Toupin, Commission scolaire des Patriotes
Diane Grimard, DFGA

Comité de validation : Ginette Laberge, Commission scolaire des Draveurs
Pierre Therrien, Commission scolaire des Chutes-de-la-Chaudière
Joanne Daudelin, Commission scolaire de Châteauguay
Jean-Denis Careau, Commission scolaire catholique de Sherbrooke
Céline Gagnon, Commission scolaire Jacques-Cartier
Diane Grimard, DFGA

Personnes-ressources quant au contenu :
Ginette Laberge, Commission scolaire des Draveurs
Lucie Lamarche, Commission scolaire catholique de Sherbrooke
Claude Durand, Commission scolaire catholique de Sherbrooke

Conception et préparation :
Céline Gagnon, soutien technique, Commission scolaire Jacques-Cartier,
1991-1993
Marie-Paule Dumas, soutien technique, DFGA, 1994-1996

Secrétariat et mise en pages : Claire Dusablon et Brenda Allen Poitras

Responsable de la production : Diane Grimard, DFGA

Le directeur de la DFGA,

Alain Mercier

AVANT-PROPOS

Le présent document propose aux responsables de l'éducation des adultes un mode d'organisation pour les services d'intégration socioprofessionnelle (SIS). L'intégration socioprofessionnelle se présente comme une «nouvelle» offre de service d'enseignement à laquelle la population adulte a accès dans certaines commissions scolaires du Québec depuis l'automne 1993. Le Régime pédagogique applicable aux services éducatifs pour les adultes en formation générale, qui est en vigueur depuis le 1er juillet 1994, définit, à l'article 15, les services d'intégration socioprofessionnelle de la façon suivante :

«Les services d'intégration socioprofessionnelle ont pour objet de permettre à l'adulte d'acquérir les compétences requises pour faciliter son accès au marché du travail et s'y maintenir ou, le cas échéant, de poursuivre ses études¹.»

La mise à l'essai, depuis 1993-1994, des services d'intégration socioprofessionnelle s'explique, en bonne partie, par l'accueil enthousiaste et l'approbation unanime dont ils ont fait l'objet au moment de la démarche d'orientation liée au Régime pédagogique de l'éducation des adultes en 1992. Les services d'intégration socioprofessionnelle ont été perçus comme une réponse intéressante par rapport aux problèmes de chômage, de décrochage scolaire, de restructuration économique. Les services d'intégration socioprofessionnelle offrent une possibilité de se donner une formation qualifiante pour un bon nombre d'adultes qui s'inscrivent à ses services dans les commissions scolaires. Le rapport sur les orientations des SIS déposé en 1991-1992 rend bien compte des besoins des commissions scolaires d'offrir ce type de service.

Signalons qu'au cours des trois dernières années ont été rédigés le **guide d'organisation**, le **programme d'études**, le **tableau synthétique des deux étapes et des seize volets** situant le plan de cours, les **objectifs globaux, terminaux et particuliers** pour chacune des étapes et chacun des

1. Extrait de la *Gazette officielle du Québec*, Québec, mai 1994.

volets des services d'intégration socioprofessionnelle, ainsi que la **nomenclature de cours** permettant de désigner les cours à offrir.

De plus, un document d'appoint sert à soutenir les commissions scolaires dans la préparation de leur offre de service. Le document sur les populations aux besoins particuliers facilite le travail des commissions scolaires.

TABLE DES MATIÈRES

Chapitre premier	Description des services d'intégration socioprofessionnelle	1
1.1	Contexte des services d'intégration socioprofessionnelle	3
1.2	Orientations des services d'intégration socioprofessionnelle	4
1.3	Principes directeurs	6
1.4	Principes andragogiques	6
1.5	Étapes des services d'intégration socioprofessionnelle	7
1.6	Objectifs des services d'intégration socioprofessionnelle	10
Chapitre 2	Organisation des services d'intégration socioprofessionnelle	11
2.1	Effectifs visés	13
2.2	Critères d'admission	14
2.3	Organisation administrative et andragogique	15
2.4	Financement	18
2.5	Ressources humaines	18
2.6	Ressources matérielles	23
2.7	Partenariat	23
2.8	Évaluation des apprentissages	24
2.9	Sanction des études	26
Conclusion	27
Références	31

CHAPITRE PREMIER

DESCRIPTION DES SERVICES D'INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE

CHAPITRE PREMIER

DESCRIPTION DES SERVICES D'INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE

Le chapitre premier présente les principales composantes des services d'intégration socioprofessionnelle. La première section du chapitre aborde le contexte des SIS et la deuxième, les orientations de ces services. Les troisième et quatrième sections sont consacrées aux principes directeurs et andragogiques proposés pour favoriser l'intégration socioprofessionnelle des adultes. Finalement, les cinquième et sixième sections présentent les étapes des services d'intégration socioprofessionnelle et une synthèse des objectifs.

1.1 CONTEXTE DES SERVICES D'INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE

Le Québec vit à l'heure de la mondialisation des marchés et de la restructuration des organisations. Libre-échange, création de grands blocs économiques, abaissement des barrières tarifaires, déréglementation, récession économique, désengagement de l'État, mises à pied massives dans certains secteurs et orientation nouvelle des négociations entre les syndicats et patrons sont autant de réalités qui placent les entreprises québécoises devant des impératifs de rentabilité et de compétitivité. Ces impératifs touchent, bien sûr, aux techniques de pointe, mais aussi, de plus en plus, aux compétences des travailleuses et des travailleurs. De façon générale, sur le marché du travail, les seuils d'exigences professionnelles, de rendement et de rentabilité sont continuellement révisés à la hausse. Ces nouvelles exigences entraînent l'exclusion de nombreuses personnes. En 1995, au Québec, on dénombrait plus de 297 000 prestataires de la sécurité du revenu aptes et disponibles au travail, parmi lesquels 222 756 personnes étaient moins ou peu scolarisées (sans diplôme d'études secondaires ou professionnelles²). Travail au noir, emplois précaires, chômage, assistance sociale deviennent le lot de ces personnes.

La surabondance de l'information, la hausse généralisée de la scolarité, la recherche de l'excellence, la complexification des tâches et des différents contextes de travail sont autant d'éléments qui s'ajoutent aux exigences accrues du marché du travail. Ce dernier réclame une formation de base solide et élargie. Cela signifie que de nombreuses personnes doivent envisager la réorientation professionnelle et acquérir des compétences nouvelles.

2. MINISTÈRE DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU, Direction de l'évaluation et statistiques. *Rapport trimestriel*, décembre 1995.

Non seulement la personne en emploi doit-elle maîtriser la lecture, l'écriture et le calcul, mais elle doit également accroître de plus en plus ses compétences cognitives (le jugement, la planification, la résolution de problèmes, l'analyse, la prise de décision, la pensée créatrice, l'utilisation de concepts et de modèles et l'apprentissage). Bon nombre de compétences génériques seront aussi de plus en plus nécessaires en raison des nouvelles formes d'organisation de travail qui font plus appel à la participation (la communication, le développement personnel, le travail d'équipe, les habitudes de travail et le développement vocationnel ou professionnel).

«Le savoir empirique du pouvoir ouvrier traditionnel : expérience, intuition, habileté manuelle, s'échangera pour des savoirs plus théoriques et des opérations mentales. Cet accroissement confère un caractère nouveau aux qualifications requises. Lesquelles se caractériseront ici par les capacités qui les sous-tendent : ex. : facultés d'abstraction, de réflexion, d'anticipation, de vision globale des processus. La part "sociale" de la qualification implique des attitudes relativement nouvelles telles motivation, initiative, adaptabilité, responsabilité, polyvalence, implication dans le travail³.» De plus, les organisations attendent de leurs employés et employées qu'elles et ils fassent preuve de ponctualité, de fiabilité, de courtoisie, de serviabilité, qu'elles et ils soient d'un commerce agréable et aient confiance en elles-mêmes et en eux-mêmes.

Les services d'intégration socioprofessionnelle, tenant compte, de façon optimale, de ces mouvements et de ces turbulences, constituent une possibilité d'acquérir des compétences socioprofessionnelles et professionnelles particulières visant à accroître son employabilité pour réussir son intégration ou sa réintégration sur le marché du travail. Les services d'intégration socioprofessionnelle concernent tout particulièrement celles et ceux qui sont peu scolarisés et qui n'obtiendront pas de diplôme d'études secondaires (DES) ni de diplôme d'études professionnelles (DEP).

1.2 ORIENTATIONS DES SERVICES D'INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE

Les orientations des services d'intégration socioprofessionnelle s'inscrivent dans une conception qui émerge de l'activité éducative proposant de **trouver un équilibre entre le développement de la personne et les attentes de la société**. Il importe donc de s'ouvrir aux dimensions cognitives psychomotrices et socioaffectives des adultes en formation, à leur quête singulière, tout en tenant compte du contexte social, économique et politique actuel qui exige plus de rigueur et des résultats tangibles.

3. Henriette LERCH. *Transformations du travail, nouvelles qualifications et formation : quelques points de repère*, Genève, 1991, p. 4.

Dans ce sens, les services d'intégration socioprofessionnelle favorisent une intégration réussie dans le monde du travail, par une démarche continue et permanente engageant toutes les dimensions de la personne tout en lui proposant d'apprendre à apprendre. Il s'agit d'une responsabilité qui engage à la fois l'adulte et la société. Ainsi, bien qu'une société comme la nôtre ne puisse pas garantir la création d'emploi ni diriger les cycles économiques, elle peut néanmoins déterminer un ensemble de conditions qui vont permettre aux personnes d'offrir de façon continue leurs services sur le marché du travail. L'intégration socioprofessionnelle est l'une de ces conditions favorables, de même que la responsabilité que chaque adulte s'engage à prendre dans les processus proposés, à la réussite de son projet de formation.

L'adulte définit son projet d'intégration socioprofessionnelle de sorte qu'il puisse acquérir les compétences génériques, socioprofessionnelles et professionnelles particulières tout en participant à chacune des étapes des travaux proposés par la démarche des services d'intégration socioprofessionnelle. Il est l'acteur principal de son intégration ou de sa réintégration socioprofessionnelle et de son maintien en emploi. L'adulte entreprenant une démarche active tout au long de sa formation avec un engagement digne de considération verra l'acquisition des compétences exigées être facilitée.

Les solutions au chômage ou au déclin économique de certains secteurs ou de certaines régions ne viendront pas, nous le savons mieux maintenant, de l'État providence. Un dynamisme à la base doit être insufflé afin de mobiliser les initiatives régionales et locales dans le but de construire de nouvelles formes de solidarité. Les services d'intégration socioprofessionnelle constituent un médiateur de nouvelles formes de partenariat qui engageront les adultes en formation à joindre leurs efforts à ceux d'autres agents socioéconomiques à l'occasion de projets locaux ou régionaux. **Ces services font appel aux ressources du milieu scolaire et à celles du monde du travail.**

Les services d'intégration socioprofessionnelle permettent **d'instaurer au sein des commissions scolaires un ensemble de services d'enseignement destiné à la population adulte de leur territoire, qui favorisera un accompagnement satisfaisant tout au long des acheminements diversifiés d'intégration socioprofessionnelle.** Dans ce sens, il est possible de concevoir que les services d'intégration socioprofessionnelle s'adressent à une population adulte assez large. D'ailleurs, bon nombre d'études le confirment, de nombreux adultes éprouvent actuellement des difficultés chroniques d'intégration socioprofessionnelle. Ces personnes de tout âge et de toute provenance ont généralement peu de scolarisation et certaines d'entre elles ont peu d'expériences professionnelles. Elles font face à l'urgence des impératifs de la vie et au besoin de gagner leur vie rapidement. Elles ont interrompu leurs études, elles éprouvent parfois des difficultés d'apprentissage, d'orientation professionnelle, de motivation et ne se sentent pas attirées par les voies actuelles de scolarisation.

Il convient donc d'avoir une vision élargie des personnes adultes qui pourraient faire appel aux services d'intégration socioprofessionnelle, par exemple les jeunes adultes, les ex-toxicomanes, les allophones, les personnes ayant une déficience, les femmes chefs de famille monoparentale, les accidentés du travail, les personnes en alphabétisation ayant réussi les première et deuxième étapes (en français et en arithmétique), les adultes en centre de détention, etc.

En fait, ces services peuvent s'adapter à une pluralité d'acheminements d'intégration socioprofessionnelle engageant parfois des démarches multidimensionnelles ou ponctuelles. **Il s'agit de permettre à l'adulte de maîtriser une démarche d'intégration grâce à laquelle elle ou il acquiert ou développe des compétences socioprofessionnelles et professionnelles particulières recherchées dans le but d'accéder directement au marché du travail, de s'y maintenir ou encore de poursuivre des études.**

1.3 PRINCIPES DIRECTEURS

Les cinq principes directeurs guidant les orientations des services d'intégration socioprofessionnelle sont les suivants :

- L'intégration socioprofessionnelle : une démarche qui engage toutes les dimensions de la personne.
- L'intégration socioprofessionnelle : une démarche qui permet d'enseigner à apprendre à apprendre.
- L'intégration socioprofessionnelle : une démarche qui facilite la connaissance et l'utilisation de l'environnement sociopoliticoéconomique.
- L'intégration socioprofessionnelle : une démarche continue et permanente.
- L'intégration socioprofessionnelle : une démarche qui favorise une intégration réussie dans le monde des études et du travail.

1.4 PRINCIPES ANDRAGOGIQUES

Les principes andragogiques suggérés pour l'organisation des services d'intégration socioprofessionnelle reposent sur :

- le concept du modèle du *trèfle chanceux* de Jacques Limoges;
- l'approche méthodique du *petit groupe*;
- l'approche du *double axe*.

Des formules et des moyens d'apprentissage sont aussi suggérés aux commissions scolaires afin d'atteindre les objectifs des services d'intégration socioprofessionnelle.

Le programmes d'études des services d'intégration socioprofessionnelle présente d'une façon plus détaillée les principes andragogiques retenus.

1.5 ÉTAPES DES SERVICES D'INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE

Vous trouverez à la page suivante un tableau donnant une vue d'ensemble des services prévus dans le Régime pédagogique applicable aux services éducatifs pour les adultes en formation générale. Il est important d'établir la synergie entre les SIS et l'ensemble des autres services d'enseignement.

Plus particulièrement, les services d'appui à la formation et de référence ainsi que les services d'entrée en formation sont des étapes déterminantes dans la réussite des adultes à l'intérieur des SIS. Les différents milieux d'accueil visent à soutenir l'adulte dans son adhésion à ses projets et profil de formation.

C'est à ce moment que l'adulte s'insère dans les étapes des SIS. Les SIS se divisent en effet en deux étapes :

- Étape 1 : Activités de formation et d'intégration socioprofessionnelle;
- Étape 2 : Activités de formation relatives au processus d'intégration à l'emploi.

Chacune de ces étapes se subdivise en volets. Aussi, des objectifs globaux précisent chacune des étapes, des objectifs terminaux et particuliers spécifient chacun des seize volets qui, à leur tour, déterminent les cours à offrir.

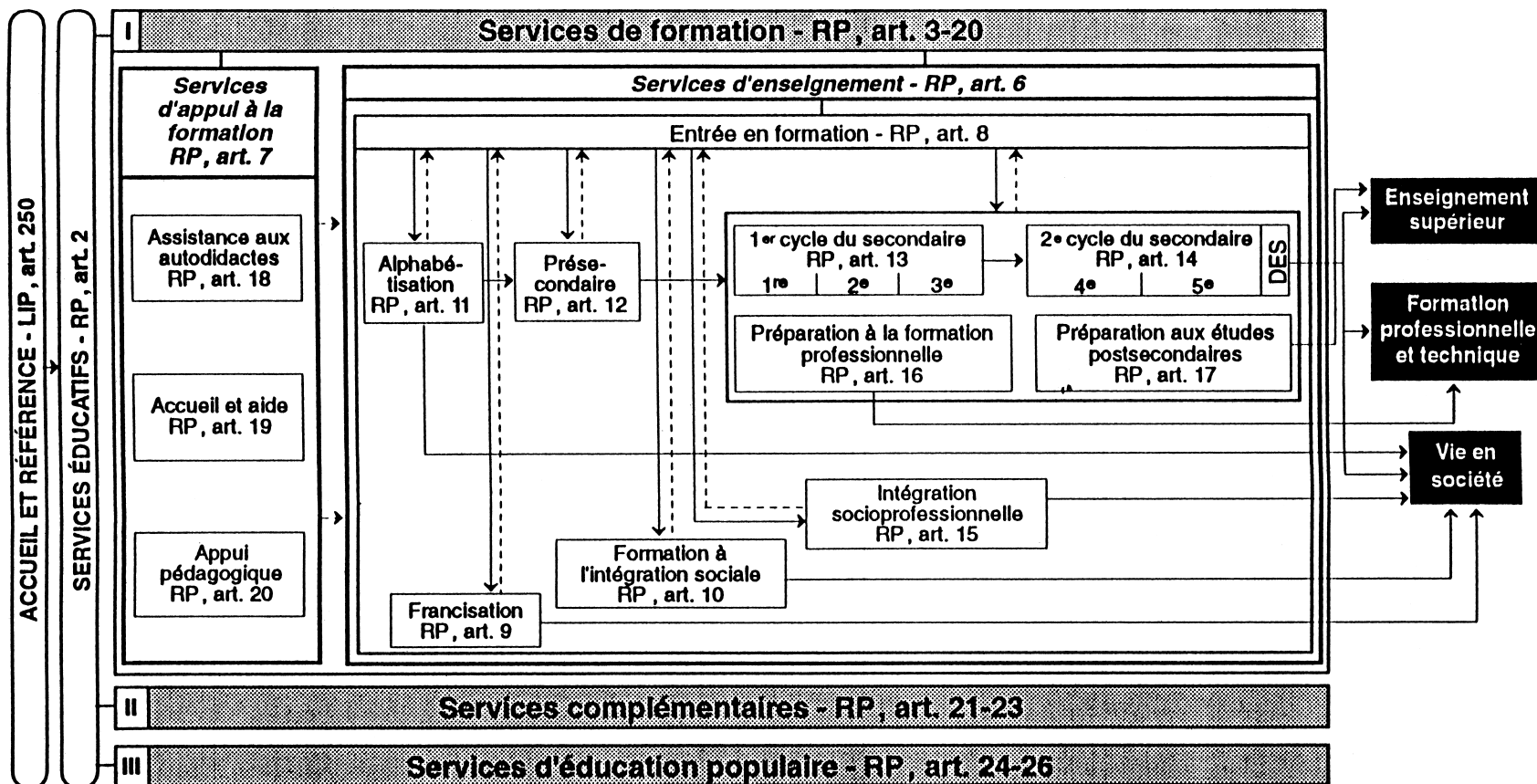
Les services d'intégration socioprofessionnelle constituent une démarche de développement de l'employabilité; cette démarche comporte plusieurs dimensions : la connaissance de l'environnement sociopoliticoéconomique, la connaissance de soi sur le plan professionnel, la connaissance des lieux de recherche d'emploi et celle des méthodes d'insertion.

Cette démarche est soutenue par l'acquisition et le développement de compétences socioprofessionnelles; elle permet à l'adulte de parfaire des aspects de son développement personnel, de la communication orale et écrite, du travail d'équipe, du développement de son potentiel intellectuel, de ses habitudes de travail et de son développement vocationnel ou professionnel. Tout cela vise à qualifier professionnellement l'adulte dans l'exercice d'un métier non spécialisé ou semi-spécialisé.

Finalement, les services d'intégration socioprofessionnelle visent à soutenir l'adulte dans la formation au processus d'intégration à l'emploi.

Le tableau synthétique de la page 9 présente les deux étapes et les différents volets.

**SERVICES PRÉVUS DANS LE RÉGIME PÉDAGOGIQUE APPLICABLE
AUX SERVICES ÉDUCATIFS POUR LES ADULTES EN FORMATION GÉNÉRALE**



Légende RP : Régime pédagogique

LIP : Loi sur l'instruction publique

↓ : Illustration du processus séquentiel prévu pour les différents services du régime pédagogique

↑ : Illustration des possibilités de retour des services aux Services d'entrée en formation

MEQ-DFGA / 95-09-16

SERVICES D'INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE SELON LES ÉTAPES DE FORMATION

Services d'entrée en formation*	ÉTAPE 1 Activités de formation et d'intégration socioprofessionnelle			ÉTAPE 2 Activités de formation relatives au processus d'intégration à l'emploi
	Démarche de développement de l'employabilité	Acquisition et développement de compétences socioprofessionnelles	Acquisition et développement de compétences professionnelles particulières	Acquisition et développement de compétences concernant la régulation du processus d'intégration à l'emploi
	1.1	1.2	1.3	2.1
Volet 1.1.1 Environnement sociopoliticoéconomique (stimulateur)	Volet 1.2.1 Développement personnel	Volet 1.3.1 Qualification professionnelle liée à l'exercice d'un métier non spécialisé	Volet 2.1.1 Soutien au placement	
Volet 1.1.2 Connaissance de soi sur le plan professionnel	Volet 1.2.2 Communication	Volet 1.3.2 Qualification professionnelle liée à l'exercice d'un métier semi-spécialisé	Volet 2.1.2 Maintien en emploi	
Volet 1.1.3 Lieux de recherche d'emploi	Volet 1.2.3 Travail d'équipe			
Volet 1.1.4 Méthodes d'insertion	Volet 1.2.4 Développement cognitif			
Volet 1.1.5 Environnement sociopoliticoéconomique (réactif)	Volet 1.2.5 Habitudes de travail			
	Volet 1.2.6 Développement vocationnel ou professionnel			
	Volet 1.2.7 Acquisition de compétences socioprofessionnelles			

1996-09-17

* En ce qui concerne ces services, consultez les documents sur les services d'entrée en formation produits par la Direction de la formation générale des adultes.

1.6 OBJECTIFS DES SERVICES D'INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE

Les objectifs globaux des services d'intégration socioprofessionnelle sont les suivants :

- Développer l'employabilité générale de l'adulte, ce qui se traduira par la mise en œuvre d'une démarche d'insertion et par l'acquisition de compétences socioprofessionnelles et professionnelles particulières en relation avec le projet d'intégration professionnelle.
- Régler le processus d'intégration à l'emploi.

Les objectifs terminaux et particuliers ainsi que la liste des codes SAGE et les titres de cours s'y rattachant se trouvent dans le document détaillant le programme d'études des services d'intégration socioprofessionnelle.

CHAPITRE 2

ORGANISATION DES SERVICES D'INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE

CHAPITRE 2

ORGANISATION DES SERVICES D'INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE

Le deuxième chapitre présente les aspects organisationnels des services d'intégration socioprofessionnelle. Tour à tour sont examinés les effectifs visés, les critères d'admission, l'organisation, le financement, les ressources humaines, les ressources matérielles, le partenariat, l'évaluation des apprentissages et, finalement, la sanction des études.

2.1 EFFECTIFS VISÉS

Les services s'adressent à tout adulte désirant acquérir les compétences nécessaires à son intégration socioprofessionnelle. Le projet professionnel personnel de chaque adulte détermine ses objectifs professionnels et ses besoins de formation.

Ainsi, les adultes venant des services de francisation pourront être accueillis après une démarche menant à la maîtrise de la langue d'enseignement. Les adultes venant des services d'alphabétisation ont accès aux services d'intégration socioprofessionnelle. Les adultes en alphabétisation qui ont acquis un degré d'autonomie suffisant en français et en arithmétique (première et deuxième étapes réussies) et qui ont un projet de formation visant l'intégration à l'emploi pourront s'inscrire aux SIS. Quant aux personnes issues des services de formation à l'intégration sociale, elles devront avoir acquis les bases d'une autonomie sociale et avoir dans leur plan personnel un objectif d'intégration au marché du travail dans un emploi rémunéré. De plus, elles devront avoir acquis un degré d'autonomie suffisant en français et en arithmétique, comme il est précisé pour les adultes en alphabétisation. De plus, les adultes de la formation générale et de la formation professionnelle peuvent avoir accès aux services d'intégration socioprofessionnelle dans la mesure où leur objectif est d'acquérir les compétences pour améliorer leur employabilité.

Les deux étapes et les seize volets des services d'intégration socioprofessionnelle forment des services susceptibles d'être adaptés aux projets professionnels des individus ou des groupes. Ainsi, les services d'intégration socioprofessionnelle pourraient fort bien constituer une réponse à un problème d'adaptation de la main-d'œuvre provoqué par la fermeture d'une usine, en présentant une voie de solution adaptée au profit de ces ex-travailleuses et ex-travailleurs. De même, il serait possible de répondre aux besoins des jeunes adultes en démarche d'orientation professionnelle ou des personnes immigrantes scolarisées éprouvant des difficultés à se trouver un emploi au Québec.

Les adultes vivant des problèmes personnels ou professionnels particuliers peuvent avoir accès aux services d'intégration socioprofessionnelle. Par exemple, des services peuvent être offerts à des personnes immigrantes scolarisées, à des personnes ayant une déficience, à des accidentés du travail ou de la route, à des ex-toxicomanes, aux jeunes adultes, aux mères chefs de famille monoparentale, à des personnes ayant une déficience intellectuelle légère, à des adultes en démarche d'alphabétisation, à des personnes incarcérées, etc.

2.2 CRITÈRES D'ADMISSION

Les critères d'admission aux services d'intégration socioprofessionnelle doivent être relativement souples et larges, étant donné que ces services s'adressent potentiellement à tous les adultes qui, pour des motifs intrinsèques (par exemple, des besoins de l'effectif en question) ou extrinsèques (par exemple, la fermeture d'une usine), ont un projet d'intégration professionnelle.

Les critères généraux d'admission sont :

- la correspondance entre le projet professionnel de l'adulte et les objectifs des services d'intégration socioprofessionnelle;
- la capacité de l'adulte à comprendre des consignes simples;
- la motivation et la capacité de l'adulte à intégrer ou à réintégrer le marché du travail ou à s'y maintenir;
- la capacité de l'adulte à travailler en groupe;
- la capacité de l'adulte à faire preuve d'autonomie sociale;
- la capacité de l'adulte à se responsabiliser et à s'engager en ce qui regarde son projet d'intégration professionnelle.

Pour appliquer ces critères généraux d'admission, différents instruments sont mis à la disposition des commissions scolaires. Il s'agit de consulter les documents produits par la Direction de la formation générale des adultes (DFGA), par les services d'accueil et aide et par les services de l'entrée en formation.

Dans le but d'obtenir une attestation de formation professionnelle délivrée par le ministère de l'Éducation, les adultes dont le projet professionnel vise la qualification professionnelle liée à l'exercice d'un métier semi-spécialisé devront avoir réussi les cours de français, de mathématique et de langue seconde de la première année du premier cycle du secondaire.

L'ensemble des critères ne s'opposent pas à la constitution de groupes cibles pouvant varier selon les régions, les problèmes locaux ou les politiques relatives à la main-d'œuvre. Ils doivent permettre de recruter les adultes désirant acquérir les compétences nécessaires pour faciliter leur accès au marché du travail ou pour s'y maintenir.

2.3 ORGANISATION ADMINISTRATIVE ET ANDRAGOGIQUE

L'organisation des services d'intégration socioprofessionnelle se planifie à partir des éléments de base suivants :

- Les services sont offerts à des personnes pouvant s'inscrire à temps plein ou à temps partiel et le jour ou le soir. La formation de jour est le plus souvent nécessaire étant donné que, dans les contenus des cours, on prévoit de nombreuses activités en milieu du travail. Les activités en soirée et à temps partiel peuvent être planifiées plus particulièrement en ce qui concerne l'étape 2 «Activités de formation relatives au processus d'intégration à l'emploi».
- Le programme d'études est conçu en fonction d'interactions de groupes, mais celles-ci sont plus difficilement possibles au-delà d'un certain nombre de personnes. Idéalement, des petits groupes sont formés.
- La collaboration et le partenariat avec l'entreprise ainsi qu'avec les organismes gouvernementaux, régionaux, sociaux et communautaires sont nécessaires pour offrir ces services de formation.
- Le personnel enseignant est formé aux principes directeurs, aux orientations, aux contenus et aux approches de ces services.
- Les entrées des élèves aux cours sont fixes et les sorties des élèves sont parfois variables, selon que l'adulte intègre ou non le marché de l'emploi.
- Les guides des activités d'apprentissage sont préparés par les commissions scolaires. Ces dernières peuvent procéder à des échanges de matériel pédagogique, selon leurs désirs.
- L'organisation des services d'enseignement peut s'étendre sur 4 semaines et aller jusqu'à 40 semaines ou plus, selon les besoins des adultes et leur projet professionnel personnel.

La liste précédente est non exhaustive, étant donné que la planification peut se faire à partir des besoins des adultes et être de portée locale ou régionale.

Le tableau synthétique qui suit trace un portrait rapide des services d'intégration socioprofessionnelle selon les deux étapes de formation. Il importe de souligner que des activités d'accueil et d'appui à la formation sont disponibles au moment de l'entrée en formation, selon l'organisation de la commission scolaire, et que la formation est offerte au regard de seize volets.

SERVICES D'INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE SELON LES ÉTAPES DE FORMATION

Services d'entrée en formation*	ÉTAPE 1 Activités de formation et d'intégration socioprofessionnelle			ÉTAPE 2 Activités de formation relatives au processus d'intégration à l'emploi
	Démarche de développement de l'employabilité	Acquisition et développement de compétences socioprofessionnelles	Acquisition et développement de compétences professionnelles particulières	Acquisition et développement de compétences concernant la régulation du processus d'intégration à l'emploi 2.1
	1.1	1.2	1.3	2.1
	Volet 1.1.1 Environnement sociopoliticoéconomique (stimulateur) Volet 1.1.2 Connaissance de soi sur le plan professionnel Volet 1.1.3 Lieux de recherche d'emploi Volet 1.1.4 Méthodes d'insertion Volet 1.1.5 Environnement sociopoliticoéconomique (réactif)	Volet 1.2.1 Développement personnel Volet 1.2.2 Communication Volet 1.2.3 Travail d'équipe Volet 1.2.4 Développement cognitif Volet 1.2.5 Habitudes de travail Volet 1.2.6 Développement vocationnel ou professionnel Volet 1.2.7 Acquisition de compétences socioprofessionnelles	Volet 1.3.1 Qualification professionnelle liée à l'exercice d'un métier non spécialisé Volet 1.3.2 Qualification professionnelle liée à l'exercice d'un métier semi-spécialisé	Volet 2.1.1 Soutien au placement Volet 2.1.2 Maintien en emploi

1996/09/17

* En ce qui concerne ces services, consultez les documents sur les services d'entrée en formation produits par la Direction de la formation générale des adultes.

Les cours rattachés à chacun des volets peuvent être assemblés comme des cubes Lego, pour offrir des services de formation répondant à des besoins particuliers en employabilité. Par exemple, une commission scolaire peut créer un programme sur mesure pour des adultes qui ont perdu leur emploi à l'occasion d'une fermeture d'usine. Cette commission scolaire définit alors les caractéristiques des personnes en question et leurs besoins de formation, fixe un objectif terminal de réintégration sur le marché du travail et choisit un ensemble de cours qui lui permettront de répondre aux besoins de la population. Elle précise les compétences socioprofessionnelles à acquérir ou à développer et détermine les compétences professionnelles particulières en collaboration avec les entreprises. Finalement, l'aspect de la formation relative au processus d'intégration à l'emploi rend accessibles les outils facilitant le soutien et le maintien en emploi.

2.4 FINANCEMENT

Le Régime pédagogique applicable aux services éducatifs pour les adultes en formation générale prévoit, à l'article 32, que les services d'intégration socioprofessionnelle seront gratuits, et ce, même si un adulte est déjà titulaire d'un diplôme d'études secondaires. Ces services sont financés par le ministère de l'Éducation, conformément aux règles budgétaires produites par la Direction générale du financement et des équipements du Ministère. Les normes relatives au nombre d'élèves pour chaque groupe profitant des services d'intégration socioprofessionnelle sont détaillées annuellement dans ce document.

2.5 RESSOURCES HUMAINES

À la suite des mises à l'essai des SIS qui se sont déroulées entre les années scolaires 1993-1994 et 1995-1996, un large consensus s'est dégagé des commissions scolaires participantes. Le consensus soutient notamment l'établissement d'un ensemble de compétences particulières pour les ressources humaines liées aux SIS.

Les services d'intégration socioprofessionnelle requièrent, dans la mesure du possible, la mise sur pied, dans chaque commission scolaire qui offre ces services, d'une **équipe fixe et multidisciplinaire**. En effet, les démarches touchant l'intégration socioprofessionnelle exigent une concertation entre le milieu scolaire, le milieu de travail et les partenaires gouvernementaux et communautaires. Cette concertation exige une collaboration étroite et demande une continuité dans les interventions.

Les équipes responsables de ces services sont idéalement constituées d'une conseillère pédagogique ou d'un conseiller pédagogique, d'un groupe stable d'enseignantes et d'enseignants et de membres du personnel professionnel non enseignant qui se joignent à l'équipe selon les étapes ou les volets abordés. Sur ce plan, dans certains cas, les commissions scolaires seront invitées à mettre à profit leur imagination et leur créativité. À cet égard, les ressources des services socioprofessionnels

peuvent venir de milieux multiples. De même, les commissions scolaires peuvent partager entre elles les ressources et les compétences liées à l'intégration socioprofessionnelle.

Les équipes fixes et multidisciplinaires doivent compter sur des personnes capables de répondre aux attentes et aux besoins d'adultes qui s'investissent dans un projet d'intégration socioprofessionnelle. Les ressources engagées pour offrir ces services doivent posséder des compétences particulières pour soutenir les adultes dans leur projet professionnel.

Les compétences particulières pour le personnel enseignant travaillant dans les services d'intégration socioprofessionnelle se trouvent regroupées sous trois catégories :

- les compétences liées aux disciplines;
- les compétences psychoandragogiques;
- les compétences complémentaires.

Les compétences liées aux disciplines

Les services d'intégration socioprofessionnelle offrent des programmes relatifs au développement de l'employabilité, ainsi qu'à l'acquisition et au développement de compétences socioprofessionnelles et de compétences professionnelles particulières et des programmes relatifs à la régulation du processus d'intégration à l'emploi.

Ces programmes demandent certaines connaissances et capacités comme les suivantes :

- la capacité d'inventorier et de faire connaître les organismes locaux et régionaux d'aide à l'emploi et d'inciter à y faire appel;
- la capacité de s'appuyer sur les lois relatives au travail et sur les réglementations concernant les relations de travail;
- la capacité de maîtriser la classification des métiers semi-spécialisés et non spécialisés et les caractéristiques des fonctions de travail s'y rattachant;
- la capacité de situer les différents courants sur le plan de la main-d'œuvre et de connaître les problèmes liés à l'emploi :
 - chômage,
 - pénurie de main-d'œuvre,

- options porteuses d'avenir, domaines ou types d'emploi saturés,
- métiers non traditionnels pour les femmes,
- ghettos d'emploi féminin;
- la capacité de traiter des politiques de soutien du revenu :
 - salaire minimum,
 - assurance-emploi,
 - mesures complémentaires;
- la capacité de faire la lecture d'un milieu socioéconomique donné, de relever des perspectives d'emplois et de formation sur le plan local et sur le plan régional;
- la capacité de situer la culture interne de différents types d'entreprise et de préciser leur rôle ou leur engagement social au regard de leur région (propriétaire unique, multinationale, composition du conseil d'administration, etc.);
- la capacité de distinguer les différentes formules de stage, leur orientation respective et les différents contenus des programmes;
- la capacité de maîtriser des processus d'orientation professionnelle et d'utiliser des documentations pertinentes et des banques de données disponibles et nécessaires à l'information scolaire et professionnelle;
- la connaissance du réseau scolaire du Québec et des ressources rattachées aux différents ordres d'enseignement.

Les compétences psychoandragogiques

Les services d'intégration socioprofessionnelle sont aussi considérés comme des services d'accompagnement, d'encadrement et de soutien, qui exigent à leur tour des connaissances et des capacités particulières :

- la connaissance du cadre théorique du *trèfle chanceux*;
- la connaissance de l'approche basée sur la responsabilité;
- la connaissance de l'approche du *petit groupe* et de celle du *double axe*;

- la connaissance des formules de formation et d'apprentissage :
 - animation de groupe,
 - conseilance,
 - alternance travail-études.
 - stages de formation;
- la capacité d'appliquer des techniques didactiques relatives à la recherche d'emploi, au travail de groupe et à la communication;
- la capacité de déterminer et de mettre en œuvre les stratégies d'enseignement et de définir les sujets d'apprentissage favorisant l'intégration socioprofessionnelle;
- la capacité de planifier, d'encadrer, de superviser et d'évaluer les stages en milieu de travail;
- la connaissance des moyens de formation et d'apprentissage :
 - les ressources du milieu, dont on peut tirer profit par des visites d'industries ou d'organismes, des entrevues et des enquêtes sur le terrain, des études de cas et des reportages, ainsi que des montages vidéo;
 - les activités de formation par des types de soutien authentiques, tels que la communication de témoignages, la formation par les condisciples, les modèles et les héros, ainsi que la lecture de biographies;
 - les activités d'apprentissage introspectives, telles que le projet personnel de formation, le «journal de bord», l'évaluation formative et l'autoévaluation;
 - l'analyse et l'exploitation des événements d'actualité et des réalités économiques régionales ainsi que des événements sociaux et politiques de grande envergure;
- la capacité de bâtir un plan de cours :
 - étude des besoins de formation,
 - établissement des objectifs d'apprentissage,
 - détermination des moyens et techniques d'enseignement,
 - définition des évaluations sommative et formative.

Les compétences complémentaires

Certaines réalités sociales, économiques, politiques et culturelles demandent parfois des interventions particulières en ce qui regarde l'intégration socioprofessionnelle. En conséquence, les enseignantes et les enseignants devront acquérir et développer certaines compétences particulières à cet effet :

- la capacité de reconnaître les différentes étapes du développement personnel et vocationnel de l'adulte;
- la capacité de s'adapter en tenant compte des problèmes sociaux particuliers de certaines catégories de la population :
 - violence,
 - toxicomanies,
 - pauvreté,
 - sexisme,
 - racisme;
- la connaissance des problèmes socioprofessionnels des groupes visés;
- la capacité d'intervenir selon certaines approches relatives au changement des comportements (confrontation, rétroaction, contrat de changement);
- la capacité de déterminer les compétences acquises qu'on peut étendre au milieu de travail;
- la capacité de susciter la motivation et d'utiliser des moyens de la stimuler;
- la capacité de relever les paradoxes sociaux et les enjeux qui nous touchent (richesse, pauvreté, emplois sans avenir, emplois précaires, sous-scolarisation);
- la capacité de s'inscrire dans une démarche où les objectifs se dessinent au fur et à mesure du déroulement du projet de formation.

La complémentarité des différents acteurs assurera une qualité d'équipe pouvant réunir les compétences exigées par les projets d'intégration socioprofessionnelle des adultes. La personne responsable des services d'intégration socioprofessionnelle prévoira utiliser au maximum les compétences de son équipe de façon à obtenir un effet synergique de celle-ci.

2.6 RESSOURCES MATÉRIELLES

Pour faciliter le travail de l'équipe responsable des services d'intégration socioprofessionnelle, tout comme celui des adultes qui y sont inscrits, il est important de prévoir une salle pour le travail en groupe et un bureau pour le suivi individuel. La possibilité d'utiliser librement le téléphone ou un micro-ordinateur, l'accès à un centre de documentation et au système REPÈRES faciliteront les activités relatives à l'orientation personnelle ou à la recherche d'emploi et de lieux de stage.

2.7 PARTENARIAT

Partenariat interne

Un certain nombre de services d'enseignement, qui sont énumérés à l'article 6 du Régime pédagogique applicable aux services éducatifs pour les adultes en formation générale, sont susceptibles d'interagir avec les services d'intégration socioprofessionnelle. Ces services sont les services d'entrée en formation, de francisation, de formation à l'intégration sociale, d'alphabétisation, d'enseignement présecondaire et d'enseignement au premier et second cycle du secondaire. Les équipes que cette interaction touche sont donc invitées à travailler dans un esprit de complémentarité.

De plus, les services d'enseignement ordinaires destinés aux jeunes ainsi que les services d'enseignement de la formation professionnelle peuvent devenir des ressources qui, à leur façon, contribueront à la réalisation des projets d'intégration socioprofessionnelle des adultes.

L'équipe fixe et multidisciplinaire demande, au besoin, la collaboration et la coopération du personnel affecté aux autres services d'enseignement ou aux services d'appui à la formation dans les commissions scolaires. Par exemple, les services d'appui à la formation (article 7 du Régime pédagogique) permettront à l'équipe fixe et multidisciplinaire de compter sur des services soutenant l'adulte dans son acheminement éducatif. Les services d'enseignement de la formation professionnelle peuvent, à leur tour, faciliter l'accès à une formation particulière pour les adultes ayant les préalables et désirant se perfectionner à la formation professionnelle.

Partenariat externe

Les services d'intégration socioprofessionnelle feront appel, probablement plus que tout autre service d'enseignement, à la collaboration de partenaires externes. Il est de mise, en effet, de tisser des liens nombreux et multiples avec le milieu socioéconomique environnant et de prévoir des relations organiques avec les marchés du travail local et régional afin de faciliter l'intégration socioprofessionnelle des adultes.

Le partenariat avec des organismes externes peut prendre des formes multiples. **Le partenariat sera lié tantôt à un contexte, tantôt à une situation précise.** Il pourra s'agir, pour certains cas, de se lier au comité de relance économique d'une région ou d'un secteur. Ce genre de partenariat aura une vie brève et circonstancielle, mais son effet sur l'intégration socioprofessionnelle pourra être important. **Le partenariat variera aussi selon le ou les organismes participants.**

Ainsi, **avec les organismes gouvernementaux**, tels que la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (SQDM), les centres d'emploi du Canada (CEC), les centres Travail-Québec (CTQ) et le Développement des ressources humaines du Canada (DRHC), il faudra penser à utiliser les mécanismes existants ou encore à mettre en œuvre des mécanismes ponctuels liés à des objectifs fonctionnels, par exemple au cours de la mise en œuvre d'un projet s'adressant à une catégorie de population particulière, ou à l'offre de programmes de formation liés aux «achats directs» du gouvernement fédéral.

Avec les organismes régionaux, tels que les chambres de commerce, les sociétés économiques de développement, les municipalités régionales de comté, le partenariat peut prendre la forme de projets précis où le parrainage de prestige de ces organismes contribuera à la sensibilisation de la population et à la mobilisation des énergies. **Avec les entreprises**, les formes de partenariat s'appuieront aussi sur des projets précis, tels que des stages, le suivi en milieu de travail, des visites d'industries.

Avec les organismes communautaires, ces formes de partenariat s'inscriront dans un esprit d'échange de services et de ressources humaines ou matérielles.

2.8 ÉVALUATION DES APPRENTISSAGES⁴

L'évaluation des apprentissages est un processus visant à porter un jugement sur la valeur des compétences d'un adulte, de ses habiletés, de ses attitudes et de ses connaissances dans certains domaines de son développement en vue de prendre les meilleures décisions possibles relatives à son acheminement ultérieur.

Quels sont les divers types d'évaluation? En quoi l'évaluation se distingue-t-elle de la mesure?

La mesure et l'évaluation

L'évaluation des apprentissages exige que l'on recueille des renseignements : c'est ici que s'insère la mesure. Elle est une étape préalable à l'évaluation; les instruments de mesure, tels que les examens, les tests, les épreuves, les grilles, les échelles, etc., servent à recueillir les renseignements dont on a

4. Document sur les modalités du Régime pédagogique applicable aux services éducatifs pour les adultes en formation générale, DFGA, septembre 1994, p. 151-152.

besoin pour porter un jugement. Ensuite, on analyse et interprète ces renseignements de façon circonstancielle en vue d'un jugement et d'une décision aussi justes que possible.

L'évaluation formative

L'évaluation formative des apprentissages est orientée vers une aide pédagogique et andragogique, individualisée et immédiate, destinée à l'adulte en formation. Elle est de nature pédagogique, analytique et corrective. Elle permet donc de déceler où et en quoi l'adulte éprouve des difficultés afin de lui suggérer ou de lui faire découvrir des moyens de progresser.

Ainsi, elle se situe au début ou au cours d'un segment d'apprentissage, dont l'essentiel est d'améliorer le processus d'apprentissage dans un cours donné. Les décisions qui en découlent sont strictement d'ordre andragogique.

L'évaluation sommative

- **Des apprentissages scolaires**

L'évaluation sommative des apprentissages scolaires a lieu à la fin d'un cycle d'apprentissage suffisamment long et important, comme un cours complet, de 25 heures, ou une partie importante d'un cours, tel un stage. Son résultat final est transmis au Ministère

- **Des acquis extrascolaires**

L'évaluation sommative des acquis extrascolaires ne se fait pas à la fin d'un cycle de formation reçue dans un centre d'éducation des adultes. Il s'agit ici de reconnaître les acquis de l'adulte, peu importe les modes et les lieux de ses apprentissages. L'évaluation se fait à l'aide des épreuves habituelles ou d'autres prévues à cette fin, selon des modalités particulières. Pour plus de renseignements, consultez le *Plan triennal : diffusion des instruments aux fins de l'évaluation des apprentissages*, publié par la DFGA en date du 2 avril 1996.

2.9 SANCTION DES ÉTUDES

Le régime pédagogique prévoit :

- l'établissement des conditions d'obtention du diplôme d'études secondaires;
- l'établissement de la note de passage et des dispositions particulières;
- l'établissement d'un système provincial de coordination de la sanction des acquis.

Dans le cas des services d'intégration socioprofessionnelle, les unités attribuées après avoir terminé les cours du programme d'études sont des indicateurs de temps et de réussite. Les unités, parce qu'elles s'insèrent aux étapes de l'enseignement présecondaire et du premier cycle du secondaire, ne peuvent être accumulées pour l'obtention du diplôme d'études secondaires.

CONCLUSION

CONCLUSION

Les services d'intégration socioprofessionnelle offerts depuis le 1^{er} juillet 1994 indiquent déjà des facteurs clés qui assureront le succès de ces nouveaux services d'enseignement :

- **L'engagement de l'adulte dans la définition de son projet d'intégration socioprofessionnelle.** Cet engagement est conçu sous la forme d'un processus de responsabilisation qui fait l'objet d'un soutien particulier de la part d'agents avisés.
- **La création d'une équipe fixe et multidisciplinaire responsable des questions d'intégration socioprofessionnelle.** Cette équipe, une fois mise sur pied, assure la stabilité et la cohérence des services d'intégration socioprofessionnelle. Notamment, elle constitue un lieu de ressources, un collectif de compétences qui favorise un effet synergique dans la prestation de ces services.
- **La collaboration de partenaires internes et externes.** Les services d'intégration socioprofessionnelle requièrent la collaboration et la coopération des ressources internes des commissions scolaires de façon à offrir un service optimal aux adultes entreprenant une démarche d'intégration socioprofessionnelle. De même, ce maillage sur le plan interne doit aussi s'étendre à des organismes externes afin d'assurer la visibilité, la viabilité, la valeur et la complémentarité des services.
- **La création de services.** Les orientations, les principes directeurs en harmonie avec un cadre théorique, les approches, formules et moyens de formation et d'apprentissage, les cours, les ressources humaines et matérielles sont essentiels à l'atteinte de l'objectif intrinsèque de la définition donnée à l'article 15 du Régime pédagogique de la formation générale. Cependant, ce qui distinguera le plus les services d'intégration socioprofessionnelle, c'est la disponibilité des services, les formes souples et adaptées englobant les questions d'intégration socioprofessionnelle et y répondant, et ce, de la préformation à la postformation.

RÉFÉRENCES

RÉFÉRENCES

COMITÉ CHARGÉ DE DONNER DES AVIS SUR LES SERVICES D'INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE. *Rapport d'orientation sur les services d'intégration socioprofessionnelle*, Québec, ministère de l'Éducation, 1992.

DIRECTION DE LA FORMATION GÉNÉRALE DES ADULTES. *Guide andragogique des programmes de formation préparatoire à l'emploi*, Québec, ministère de l'Éducation, 1991.

DIRECTION DE LA FORMATION GÉNÉRALE DES ADULTES. *Guide d'organisation pour les programmes de formation préparatoire à l'emploi : initiation aux métiers non traditionnels et séquence d'intervention pour les femmes en formation professionnelle*, Québec, ministère de l'Éducation, 1990.

GINGRAS, M., et P. DUPONT. *Stratégies d'éducation à la carrière*, Sherbrooke, Centre de recherche et d'éducation au travail, Université de Sherbrooke, 1992.

LERCH, Henriette. *Transformations du travail, nouvelles qualifications et formation : quelques points de repère*, Genève, 1991.

LIMOGES, J. *L'orientation et les groupes dans une optique carriériologique*, Montréal, Fides, 1989.

LIMOGES, J., R. LEMAIRE et F. DODIER. *Trouver son travail*, Saint-Laurent, Fides, 1987.

MINISTÈRE DE LA MAIN-D'ŒUVRE, DE LA SÉCURITÉ DU REVENU ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE. *Partenaire pour un Québec compétent et compétitif : énoncé de politique sur le développement de la main-d'œuvre*, Québec, 1991.

Régimes pédagogiques applicables aux services éducatifs pour les adultes : extraits de la *Gazette officielle du Québec*, Québec, Gouvernement du Québec, mai 1994.

REICH, R.B. *The Work of Nations : Preparing Ourselves for the 21st Century Capitalism*, New York, Vintage Book, 1992.

