

Définition du domaine d'examen

Services d'intégration socioprofessionnelle

ISP-P001-1 Culture du marché du travail

Décroche
tes **rêves**

Québec 

Définition du domaine d'examen

Services d'intégration socioprofessionnelle

ISP-P001-1 Culture du marché du travail

Formation professionnelle et technique
et formation continue

Direction de la formation générale
des adultes

© Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation, 2005 — 04-01117

ISBN 2-550-43945-7

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 1.1.1 : Environnement sociopoliticoéconomique (stimulateur)

COURS : ISP-P001-1 Culture du marché du travail

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-P001-1 Culture du marché du travail. 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

- **Adaptation à la culture d'un milieu de travail**
 - mesures à prendre au cours d'une intégration dans un milieu de travail;
 - mesures à prendre pour surmonter un problème éprouvé en situation d'emploi;
 - moyens pour améliorer la manière d'agir et la façon d'être avec des collègues de travail et des représentants de l'autorité.

3.2 Habiletés

- **Connaître**

Capacité à identifier des mesures à prendre au cours d'une intégration dans un milieu de travail ainsi que des mesures pour surmonter un problème éprouvé en situation d'emploi.
- **Comprendre**

Capacité à déterminer des moyens pour améliorer la manière d'agir et la façon d'être avec des collègues de travail et des représentants de l'autorité, et à donner des raisons justifiant ses choix.

4 TABLEAU DES PONDÉRATIONS

Notions	Adaptation à la culture d'un milieu de travail
Habiletés	100 %
Connaître 60 %	- mesures à prendre au cours d'une intégration dans un milieu de travail - mesures à prendre pour surmonter un problème éprouvé en situation d'emploi (1) 60 %
Comprendre 40 %	- moyens pour améliorer la manière d'agir et la façon d'être avec des collègues de travail et avec des représentants de l'autorité (2) 40 %

5 JUSTIFICATION DES CONTENUS ET DE LEUR PONDÉRATION

L'« intention poursuivie » proposée dans le cours ISP-P001-1 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 de l'intention poursuivie dans le cours, soit « **acquérir la compétence nécessaire pour se situer au regard de la culture du marché du travail** ». Le choix de ces notions et habiletés ainsi que leur importance relative découlent également des précisions et des critères de participation énoncés dans le cours.

En ce sens, l'élève est amené à **connaître** et à **comprendre** l'adaptation à la culture du marché du travail.

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

Contenus	Justification des contenus
<ul style="list-style-type: none"> - Identifier des mesures à prendre au cours d'une intégration dans un milieu de travail ainsi que des mesures pour surmonter un problème éprouvé en situation d'emploi. 	En raison : <ul style="list-style-type: none"> - du potentiel d'intégration de nouvelles données; - du potentiel de généralisation des apprentissages.
<ul style="list-style-type: none"> - Déterminer des moyens pour améliorer la manière d'agir et la façon d'être avec des collègues de travail et des représentants de l'autorité, et donner des raisons justifiant ses choix. 	En raison : <ul style="list-style-type: none"> - du potentiel de résolution de problèmes; - du potentiel de généralisation des apprentissages; - 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		Habiletés	
Adaptation à la culture d'un milieu de travail	100 %	Connaître	60 %
		Comprendre	40 %

6 COMPORTEMENTS OBSERVABLES

Importance des items



Numérotation des cases (dimensions) du tableau de pondération



- 60 % 1) À partir d'une mise en situation décrivant une personne qui éprouve des difficultés à intégrer un nouvel emploi, identifier :
- deux mesures que la personne pourrait prendre pour favoriser son intégration dans ce milieu de travail (15 % par mesure).

À partir d'une mise en situation décrivant une personne qui éprouve des difficultés en situation d'emploi, identifier :

- deux mesures que la personne pourrait prendre pour surmonter son problème (15 % par mesure).

Critère :

- pertinence des mesures retenues.

- 40 % 2) À partir d'une mise en situation décrivant une détérioration du climat en milieu de travail, déterminer :
- deux moyens pour améliorer la manière d'agir et la façon d'être avec des collègues de travail (5 % par moyen);
 - deux moyens pour améliorer la manière d'agir et la façon d'être avec des représentants de l'autorité (5 % par moyen).

Pour chacun des moyens retenus, donner une raison justifiant son choix (5 % par raison).

Critères :

- pertinence des moyens retenus;
- cohérence des raisons fournies.

7 SPÉCIFICATIONS DE L'ÉPREUVE

7.1 Type d'épreuve

L'épreuve préparée à partir de cette définition du domaine d'examen est une épreuve écrite ou orale. Elle comporte deux parties.

La première partie de l'épreuve porte sur la dimension N° 1. Elle ne doit pas excéder 30 minutes. L'épreuve se déroule au moment jugé opportun au regard de l'organisation pédagogique locale. L'utilisation des notes de cours et de l'information recueillie n'est pas permise.

La deuxième partie de l'épreuve porte sur la dimension N° 2. Elle ne doit pas excéder 30 minutes. Elle se déroule à la fin du cours. L'utilisation des notes de cours et de l'information recueillie est permise.

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.

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.

LEGENDRE, 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.

