

SERVICES D'INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE

VOLET 1.2.6 Développement vocationnel ou professionnel

ISP-1026-1 Motivation personnelle

DÉFINITION DU DOMAINE D'EXAMEN

OCTOBRE 1999

SERVICES D'INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE

VOLET 1.2.6 Développement vocationnel ou professionnel

ISP-1026-1 Motivation personnelle

DÉFINITION DU DOMAINE D'EXAMEN

OCTOBRE 1999

Les établissements d'enseignement sont autorisés à procéder, pour leurs besoins, à une reproduction totale ou partielle du présent document. S'il est reproduit pour vente, le prix de vente ne devra pas excéder le coût de reproduction.

© Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation, 1999 — 99-0795

ISBN 2-550-35171-1

Dépôt légal — Bibliothèque nationale du Québec, 1999

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	4
4	Tableau des pondérations	5
5	Justification des contenus et de leur pondération	6
6	Comportements observables	7
7	Spécifications de l'épreuve	8
7.1	Type d'épreuve	8
7.2	Type de résultat	8
8	Références bibliographiques	9

PROGRAMME : Services d'intégration socioprofessionnelle

VOLET 1.2.6 : Développement vocationnel ou professionnel

COURS : ISP-1026-1 Motivation personnelle

1 PRÉSENTATION

La présente définition du domaine d'examen a été rédigée aux fins d'une évaluation sommative. Elle sert à décrire et à organiser les éléments essentiels et représentatifs du programme *Services d'intégration socioprofessionnelle* et, plus particulièrement, du cours *ISP-1026-1 Motivation personnelle*. Elle se fonde sur le programme mais ne peut, en aucun cas, le remplacer. Elle assure la correspondance entre le programme et les épreuves nécessaires à 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 la dimension physique, intellectuelle et 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. L'évaluation doit avoir une portée multidimensionnelle pour faire état d'une formation globale de la personne qui soit qualifiante pour l'ensemble des objectifs du cours <i>ISP-1026-1 Motivation personnelle</i> .
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 l'autonomie de l'adulte et sa stabilité dans ses comportements lorsque vient le moment de faire preuve de sens critique, de généralisation et de transfert dans un contexte d'insertion professionnelle et d'interaction avec l'environnement.
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 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. L'évaluation permet de vérifier la connaissance qu'a l'adulte du marché du travail qui évolue constamment et, par conséquent, son parcours professionnel à remettre en question.
5. « L'intégration socioprofessionnelle : une démarche qui favorise une intégration réussie dans le monde des études et du travail* » plus spécialement en fonction de ses goûts, de ses besoins et de ses capacités.	5. L'évaluation permet de vérifier le degré d'adéquation entre les capacités de l'adulte et son choix de formation.

NOTE 1 : Ce sont les orientations 4 et 5 qui prédominent dans le cours *ISP-1026-1 Motivation personnelle*.

NOTE 2 : Les comportements du domaine socioaffectif précisés à la section « Plan de mise en situation » du cours ont été exploités en fonction de leurs incidences sur le domaine cognitif.

* DIRECTION DE LA FORMATION GÉNÉRALE DES ADULTES. Programme *Services d'intégration socioprofessionnelle*, juin 1997, p. 1-3.

3 CONTENU

3.1 Notions

Phase 1 Sensibilisation à la motivation

- Facteurs de motivation et de démotivation
- Retombées du travail (reconnaissance sociale, revenus)
- Retombées du travail, inactivité et manque d'emploi (valeurs personnelles, conditions de vie)
- Habitudes de renforcement de la motivation

Phase 2 Reconnaissance des facteurs de motivation

- Techniques de motivation
- Motivation à l'obtention d'un emploi
 - valeurs
 - besoins
 - retombées
- Intérêt personnel

Phase 3 Évaluation de la motivation personnelle

- Raisons et critères de motivation et de démotivation relativement à l'obtention d'un emploi
- Moyens pour favoriser sa motivation en situation de recherche d'emploi ou de maintien en emploi

3.2 Habiletés

- **Comprendre :**

Capacité à :

- expliquer des facteurs de motivation professionnelle et de démotivation professionnelle;
- illustrer des retombées du travail dans sa vie sur le plan personnel;
- déterminer des effets ayant trait aux retombées du travail, à l'inactivité ou au manque d'emploi.

- **Appliquer :**

Capacité à employer des techniques de motivation.

- **Analyser :**

Capacité à :

- détecter des facteurs relatifs à la motivation à obtenir un emploi;
- rechercher des arguments prouvant son intérêt à travailler dans un lieu précis.

- **Évaluer :**

Capacité à juger de ses choix d'employeurs et de moyens favorisant la motivation dans des situations de recherche d'emploi ou de maintien en emploi.

4 TABLEAU DES PONDÉRATIONS

Notions	Phase 1 Sensibilisation à la motivation	Phase 2 Reconnaissance des facteurs de motivation	Phase 3 Évaluation de la motivation personnelle
Habiletés	35 %	40 %	25 %
Comprendre 35 %	- Facteurs de motivation et de démotivation - Retombées du travail - Retombées du travail, inactivité et manque d'emploi - Habitudes de renforcement de la motivation (1) 35 %		
Appliquer 20 %		Techniques de motivation (2) 20 %	
Analyser 20 %		- Motivation à l'obtention d'un emploi - Intérêt personnel (3) 20 %	
Évaluer 25 %			- Raisons et critères de motivation et de démotivation - Moyens pour favoriser sa motivation (4) 25 %

5 JUSTIFICATION DES CONTENUS ET DE LEUR PONDÉRATION

Le « Plan de mise en situation » proposé dans le cours ISP-1026-1 comporte, comme on l'a vu, des notions et des habiletés qui se prêtent à une pondération. Cette dernière tient compte de deux conditions à satisfaire : le nombre d'objectifs et la complexité des notions et des habiletés retenues.

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

Notions		Habiletés	
Sensibilisation à la motivation	35 %	Comprendre	35 %
Reconnaissance des facteurs de motivation	40 %	Appliquer	20 %
		Analyser	20 %
Évaluation de la motivation personnelle	25 %	Évaluer	25 %

6 COMPORTEMENTS OBSERVABLES

Importance des items

↓

Numéros des cases (dimensions) du tableau de pondération

↓

Phase 1 Sensibilisation à la motivation

- | | | |
|------|----|--|
| 12 % | 1) | À partir de son expérience professionnelle, expliquer deux facteurs de motivation professionnelle et deux facteurs de démotivation professionnelle. |
| 8 % | | À partir d'expériences passées, illustrer deux retombées du travail dans sa vie sur le plan personnel : l'une au regard de la reconnaissance sociale et l'autre au regard des revenus. |
| 15 % | | En considérant ses habitudes de renforcement de la motivation, déterminer trois effets des retombées du travail, de l'inactivité ou du manque d'emploi. |

Phase 2 Reconnaissance des facteurs de motivation

- | | | |
|------|----|---|
| 20 % | 2) | À partir d'une mise en situation, employer deux techniques de motivation pour transformer d'une manière positive sa perception du marché du travail. |
| 10 % | 3) | À partir d'une visite effectuée dans un milieu de travail, détecter deux facteurs qui poussent à obtenir un emploi à cet endroit. |
| 10 % | | En se référant à l'information recueillie en ce qui a trait à un lieu précis de travail, rechercher deux arguments montrant son intérêt à y travailler. |

Phase 3 Évaluation de la motivation personnelle

- | | | |
|------|----|---|
| 10 % | 4) | À partir d'une liste de raisons ou de critères, juger du choix d'un employeur pour lequel la motivation d'obtenir un emploi est grande et du choix d'un employeur pour lequel la motivation d'obtenir un emploi est faible. |
| 15 % | | À partir d'une liste d'éléments de motivation, considérer trois moyens favorisant sa motivation dans une situation de recherche d'emploi ou dans une situation de maintien en emploi. |

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. L'utilisation des notes de cours est permise.

L'épreuve se déroule à la fin du cours et ne doit pas dépasser 60 minutes.

Enfin, on peut considérer qu'il est parfois possible de construire plus d'un item par comportement observable et que, dans ce cas, les notes attribuées aux items peuvent différer d'un item à l'autre, à condition qu'on respecte l'importance relative du comportement observable.

7.2 Type de résultat

Le résultat obtenu pourrait être exprimé par le terme « réussite » ou par le terme « échec » ou par une « note ». La note de passage est fixée à 60 sur 100 pour l'ensemble de l'épreuve. Le terme « réussite » équivaut à un résultat chiffré égal ou supérieur à 60 p. 100; le terme « échec », à un résultat chiffré inférieur à 60 p. 100.

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*, tome 1, Montréal, Éducation Nouvelle, 1969, 232 p.

LAVALLÉE, M. *Taxonomie des objectifs pédagogiques*, tome 2, Montréal, Éducation Nouvelle, 1969, 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 (GOUVERNEMENT), 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, février 1988, 142 p.

QUÉBEC (GOUVERNEMENT), MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DIRECTION DE LA FORMATION GÉNÉRALE DES ADULTES. *Programme Services d'intégration socioprofessionnelle*, juin 1997, 263 p.

QUÉBEC (GOUVERNEMENT), MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Guide d'élaboration d'instruments de mesure*, (fascicules), 1993.

