

SERVICES D'INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE

VOLET 1.2.5 Habitudes de travail

ISP-1024-1 Adaptation au travail

DÉFINITION DU DOMAINE D'EXAMEN

OCTOBRE 1999

SERVICES D'INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE

VOLET 1.2.5 Habitudes de travail

ISP-1024-1 Adaptation au travail

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 2-550-35170-3

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 1.2.5 : Habitudes de travail

COURS : ISP-1024-1 Adaptation au travail

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-1024-1 Adaptation au travail*. 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, 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-1024-1 Adaptation au travail</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 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 : Les comportements du domaine socioaffectif précisés à la section « Plan de mise en situation » du cours ont été traités 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 aux situations nécessitant une adaptation

- Facteurs nécessitant une adaptation constante dans son milieu de travail ainsi que sur le marché du travail et de l'emploi
- Processus d'affliction ou de détachement (emploi, statut social, revenus, fonction)
- Comportement favorisant l'adaptation au travail ou lui faisant obstacle
- Moyens d'adaptation à de nouvelles situations au travail

Phase 2 Mise en application de techniques facilitant l'adaptation

- Obstacles à l'adaptation au marché du travail : valeurs et perceptions
- Mise en situation d'adaptation au travail par rapport :
 - à l'horaire
 - aux consignes
 - aux normes non officielles
 - à l'animation
- Méthodes et moyens d'adaptation au travail et d'acquisition du sens des responsabilités

Phase 3 Évaluation des capacités favorisant l'adaptation à des situations nouvelles

- Aptitudes et difficultés à faire une transition, à s'adapter
- Ressources de soutien pour faciliter l'adaptation au travail : entourage personnel et milieu professionnel
- Moyens pour améliorer ses comportements dans des situations de transition

3.2 Habiletés

- **Connaître :**

Capacité à nommer des facteurs, à définir des comportements, à repérer des processus et à reconnaître des moyens favorisant l'adaptation au travail.

- **Comprendre :**

Capacité à expliquer des valeurs ou des perceptions qui font obstacle à l'adaptation au marché du travail et à déterminer des moyens qui la favorisent.

- **Appliquer :**

Capacité à employer des méthodes ou des moyens pour s'adapter à des situations et améliorer son sens des responsabilités.

- **Évaluer :**

Capacité à juger de difficultés et d'aptitudes, à décider des ressources de soutien et des moyens pouvant contribuer à son adaptation au travail et à améliorer ses comportements.

4 TABLEAU DES PONDÉRATIONS

Notions	Phase 1 Sensibilisation aux situations nécessitant une adaptation	Phase 2 Mise en application de techniques facilitant l'adaptation	Phase 3 Évaluation des capacités favorisant l'adaptation à des situations nouvelles
Habiletés	27 %	48 %	25 %
Connaître 27 %	<ul style="list-style-type: none"> . Facteurs . Processus d'affliction ou de détachement . Comportements . Moyens (1) 27 %		
Comprendre 28 %		<ul style="list-style-type: none"> . Obstacles à l'adaptation au marché du travail . Mises en situation d'adaptation au travail (2) 28 %	
Appliquer 20 %		<ul style="list-style-type: none"> . Méthodes et moyens d'adaptation au travail et d'acquisition du sens des responsabilités (3) 20 %	
Évaluer 25 %			<ul style="list-style-type: none"> . Aptitudes et difficultés . Ressources de soutien pour faciliter l'adaptation au travail . Moyens pour améliorer ses comportements (4) 25 %

5 JUSTIFICATION DES CONTENUS ET DE LEUR PONDÉRATION

Le « Plan de mise en situation » proposé dans le cours ISP-1024-1 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.

L'acquisition des compétences nécessaires pour s'adapter à son milieu de travail et au marché du travail peut être rendue possible par la connaissance et la reconnaissance des situations nécessitant une adaptation et par les techniques qui la facilite. L'adulte qui acquiert ces compétences pourra reconnaître ses aptitudes, ses difficultés et pourra ainsi déterminer les moyens nécessaires pour s'adapter aux situations nouvelles et améliorer ses comportements.

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

Notions		Habiletés	
Sensibilisation aux situations nécessitant une adaptation	27 %	Connaître	27 %
Mise en application de techniques facilitant l'adaptation	48 %	Comprendre	28 %
		Appliquer	20 %
Évaluation des capacités favorisant l'adaptation à des situations nouvelles	25 %	Évaluer	25 %

6 COMPORTEMENTS OBSERVABLES

Importance des items

↓

Numéros des cases (dimensions) du tableau de pondération

↓

Phase 1 Sensibilisation aux situations nécessitant une adaptation

- | | |
|------|---|
| 10 % | 1) À partir d'expériences professionnelles et personnelles, nommer deux facteurs nécessitant une adaptation à son milieu de travail ou deux facteurs nécessitant une adaptation constante au marché du travail et de l'emploi. |
| 10 % | À partir d'expériences professionnelles et personnelles, définir un comportement favorisant l'adaptation à son milieu de travail ou au marché du travail et de l'emploi et un comportement nuisant à l'adaptation à son milieu de travail ou au marché du travail et de l'emploi. |
| 5 % | À partir d'une mise en situation liée à une perte d'emploi, repérer une étape du processus d'affliction ou de détachement. |
| 2 % | À partir d'une mise en situation, reconnaître un moyen favorisant l'adaptation à de nouvelles situations au travail. |

Phase 2 Mise en application de techniques facilitant l'adaptation

- | | |
|------|---|
| 12 % | 2) À partir de mises en situation, expliquer deux valeurs ou deux perceptions qui font obstacle à l'adaptation au marché du travail. |
| 16 % | À partir de mises en situation, déterminer un moyen d'adaptation à l'horaire, aux consignes, aux normes non officielles et à l'animation dans un milieu de travail. |
| 20 % | 3) À partir d'une mise en situation, employer deux méthodes ou deux moyens qui peuvent aider l'adulte à s'adapter à cette situation et à améliorer son sens des responsabilités dans ses démarches. |

Phase 3 Évaluation des capacités favorisant l'adaptation aux situations nouvelles

- | | |
|------|---|
| 10 % | 4) À la suite d'une activité pratique, juger de deux aptitudes et de deux difficultés à s'adapter aux situations nouvelles en milieu de travail. |
| 5 % | À partir d'une mise en situation, décider d'une ressource de soutien nécessaire pour faciliter l'adaptation à une situation nouvelle en milieu de travail. |
| 10 % | À partir d'une mise en situation, décider de deux moyens pouvant contribuer à améliorer ses comportements dans une situation de transition nécessitant l'adaptation au travail. |

7 SPÉCIFICATIONS DE L'ÉPREUVE

7.1 Type d'épreuve

L'épreuve préparée à partir de cette définition de domaine d'examen est une épreuve écrite ou orale.

L'épreuve peut se dérouler en plusieurs séances et ne doit pas dépasser 90 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.

