

SERVICES D'INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE

VOLET 1.1.5 Environnement sociopoliticoéconomique
(réactif)

ISP-1012-2 Connaissance des ressources de soutien
professionnel en milieu de travail

DÉFINITION DU DOMAINE D'EXAMEN

OCTOBRE 1999

SERVICES D'INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE

**VOLET 1.1.5 Environnement sociopoliticoéconomique
(réactif)**

**ISP-1012-2 Connaissance des ressources de soutien
professionnel en milieu de travail**

DÉFINITION DU DOMAINE D'EXAMEN

OCTOBRE 1999

**Direction de la formation générale des adultes
Service de l'évaluation des acquis**

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 2-550-35157-6

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 1.1.5 : Environnement sociopoliticoéconomique (réactif)

COURS : ISP-1012-2 Connaissance des ressources de soutien professionnel en milieu de 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-1012-2 Connaissance des ressources de soutien professionnel en milieu de 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 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-1012-2 Connaissances des ressources de soutien professionnel en milieu de travail</i> .
2. « L'intégration socioprofessionnelle : une démarche qui permet d'enseigner 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 2, 3 et 4 qui prédominent dans le cours *ISP-1012-2 Connaissances des ressources de soutien en milieu de travail*.

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 l'importance d'utiliser les ressources de soutien dans un milieu de travail

- Ressources et services de soutien professionnel
- Services offerts
- Rôles des ressources de soutien
- Droit d'obtenir de l'information et de l'aide
- Moyens d'obtenir de l'information (organismes et programmes d'aide aux travailleurs et travailleuses)

Phase 2 Accomplissement d'activités liées à l'utilisation des services et des ressources de soutien et d'aide au personnel

- Inventaire des ressources de soutien et des services d'aide au personnel
- Ressources de soutien à utiliser et démarche pour trouver l'information nécessaire
- Avantages des ressources de soutien et des services d'aide au personnel

Phase 3 Collecte de renseignements sur les ressources de soutien et les services d'aide au personnel

- Renseignements sur des services et programmes d'aide au personnel
 - sécurité du revenu
 - épargne-retraite
 - assurances

3.2 Habiletés

- **Connaître :**

Capacité à nommer des ressources de soutien, des services offerts au personnel et à définir les rôles exercés par des ressources de soutien en milieu de travail.

- **Comprendre :**

Capacité à déterminer des ressources de soutien, des démarches pour trouver de l'information, des moyens à prendre pour obtenir de l'information et à expliquer des choix par rapport à des ressources ou des services de soutien professionnel ainsi que des droits permettant d'obtenir de l'information et de l'aide.

- **Analyser :**

Capacité à rechercher les avantages liés à l'utilisation des ressources de soutien et des services d'aide au personnel.

- **Synthétiser :**

Capacité à produire un rapport contenant des renseignements sur des services et des programmes d'aide au personnel.

4 TABLEAU DES PONDÉRATIONS

Notions	Phase 1 Sensibilisation à l'importance d'utiliser les ressources de soutien dans un milieu de travail	Phase 2 Accomplissement d'activités liées à l'utilisation des services et des ressources de soutien et d'aide au personnel	Phase 3 Collecte de renseignements sur les ressources de soutien et les services d'aide au personnel
Habiletés	40 %	40 %	20 %
Connaître 30 %	. Services offerts . Rôle des ressources de soutien (1) 20 %	. Inventaire des ressources de soutien et des services d'aide au personnel (3) 10 %	
Comprendre 40 %	. Ressources et services de soutien professionnel . Droit d'obtenir de l'information et de l'aide . Moyens d'obtenir de l'information (2) 20 %	. Ressources de soutien à utiliser et démarche pour trouver l'information nécessaire (4) 20 %	
Analyser 10 %		. Avantages des ressources de soutien et des services d'aide au personnel (5) 10 %	
Synthétiser 20 %			. Renseignements sur des services et programmes d'aide au personnel (6) 20 %

5 JUSTIFICATION DES CONTENUS ET DE LEUR PONDÉRATION

Le « Plan de mise en situation » proposé dans le cours ISP-1012-2 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 l'importance d'utiliser les ressources de soutien dans un milieu de travail	40 %	Connaître	20 %
		Comprendre	20 %
Accomplissement d'activités liées à l'utilisation des services et des ressources de soutien et d'aide au personnel	40 %	Connaître	10 %
		Comprendre	20 %
		Analyser	10 %
Collecte de renseignements sur les ressources de soutien et les services d'aide au personnel	20 %	Synthétiser	20 %

6 COMPORTEMENTS OBSERVABLES

Importance des items

↓

Numéros des cases (dimensions) du tableau de pondération

↓

Phase 1 Sensibilisation à l'importance d'utiliser les ressources de soutien dans un milieu de travail

- | | | |
|------|----|---|
| 6 % | 1) | Dans une entreprise de son choix, nommer deux services offerts au personnel. |
| 14 % | | À partir d'une liste de ressources de soutien professionnel en milieu de travail, définir deux rôles exercés par ces ressources. |
| 10 % | 2) | À partir d'un besoin précis, déterminer deux moyens à prendre pour obtenir de l'information concernant les programmes d'aide au personnel et les organismes qui en sont responsables. |
| 5 % | | À partir d'un besoin précis, expliquer le choix d'une ressource ou d'un service de soutien professionnel de manière à saisir l'importance de ce choix. |
| 5 % | | À partir d'un cas vécu, expliquer en quoi consiste le droit d'obtenir de l'information et de l'aide professionnelle. |

Phase 2 Accomplissement d'activités liées à l'utilisation des services et des ressources de soutien et d'aide au personnel

- | | | |
|------|----|---|
| 10 % | 3) | À partir d'un inventaire, nommer une ressource de soutien à laquelle on peut se référer, ainsi qu'un service d'aide au personnel qu'on peut utiliser. |
| 20 % | 4) | À partir d'une mise en situation illustrant un problème en milieu de travail, déterminer deux ressources de soutien à utiliser et deux démarches pour trouver l'information nécessaire. |
| 10 % | 5) | À partir d'exemples, rechercher deux avantages liés à l'utilisation des ressources de soutien et des services d'aide au personnel. |

Phase 3 Collecte de renseignements sur les ressources de soutien et les services d'aide au personnel

- | | | |
|------|----|---|
| 20 % | 6) | À la suite d'une collecte d'information, produire un rapport comportant des renseignements sur quatre services ou programmes d'aide au personnel. |
|------|----|---|

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 trois parties.

La première partie porte sur les dimensions n^{os} 1, 2, 3 et 4; la deuxième partie porte sur la dimension n^o 5; la troisième partie porte sur la dimension n^o 6.

L'épreuve est passée à la fin du cours 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.

La première partie compte pour 70 p. 100; la deuxième, pour 10 p. 100; la troisième, pour 20 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.

