

SERVICES D'INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE

VOLET 1.1.1 Environnement sociopoliticoéconomique
(stimulateur)

ISP-P001-1 Culture du marché du travail

DÉFINITION DU DOMAINE D'EXAMEN

OCTOBRE 1999

SERVICES D'INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE

VOLET 1.1.1 Environnement sociopoliticoéconomique
(stimulateur)

ISP-P001-1 Culture du marché du 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 2-550-35147-9

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	9
7.1	Type d'épreuve	9
7.2	Type de résultat	9
8	Références bibliographiques	10

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. 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 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-P001-1 Culture du marché du 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 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 1, 2 et 3 qui prédominent dans le cours *ISP-P001-1 Culture du marché du 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 la culture du marché du travail

- Composantes de la culture du marché du travail
 - façons d'agir
 - façons de penser
 - façons de se comporter
 - façons de parler
 - façons de juger
- Facteurs déterminants de la façon d'agir selon
 - l'individu (employeur, employé)
 - le groupe
 - l'entreprise
- Rumeurs
 - milieu de travail
 - conséquences
- Normes de conduite
 - officielles
 - familières
- Code d'éthique et de bienséance

Phase 2 Accomplissement d'activités liées à la culture du marché du travail

- Concept employé/employeur
- Dynamique d'une relation et perception mutuelle (attitudes et comportements, interrelations et climat de travail)
- Facteurs d'orientation (philosophie de gestion, croyances, valeurs)
- Attitudes pouvant favoriser l'intégration au milieu ou y nuire

Phase 3 Évaluation de la capacité à s'adapter à la culture d'un milieu de travail

- Mesures à prendre pour s'intégrer au milieu et pour surmonter un problème éprouvé en situation d'emploi
- Moyens d'agir et d'être avec ses collègues et ses supérieurs

3.2 Habiletés

- **Connaître :**

Capacité à reconnaître et à définir des composantes de la culture du marché du travail, des normes de conduite, des fonctions d'un code d'éthique et de bienséance et des relations entre l'employeur et l'employé.

- **Comprendre :**

Capacité à expliquer et à déterminer des facteurs, des conséquences de rumeurs en milieu de travail, des attitudes pouvant favoriser ou empêcher l'intégration au milieu de travail.

- **Analyser :**

Capacité à déduire les influences des perceptions sur les attitudes, les comportements, les interrelations, le climat de travail et à découvrir des facteurs qui orientent la philosophie de gestion, les croyances et les valeurs.

- **Évaluer :**

Capacité à décider des mesures d'intégration à prendre et à juger des moyens à utiliser pour améliorer les rapports avec ses collègues de travail et ses supérieurs.

4 TABLEAU DES PONDÉRATIONS

Notions	Phase 1 Sensibilisation à la culture du marché du travail	Phase 2 Accomplissement d'activités liées à la culture du marché du travail	Phase 3 Évaluation de la capacité à s'adapter à la culture d'un milieu de travail
Habiletés	44 %	36 %	20 %
Connaître 32 %	. Composantes de la culture du marché du travail . Normes de conduite . Code d'éthique et de bienséance (1) 28 %	. Concept employé/employeur (3) 4 %	
Comprendre 24 %	. Facteurs déterminants de la façon d'agir . Rumeurs (2) 16 %	. Attitudes et intégration au milieu (4) 8 %	
Analyser 24 %		. Dynamique d'une relation et perception mutuelle . Facteurs d'orientation (5) 24 %	
Évaluer 20 %			. Mesures d'intégration . Moyens (6) 20 %

5 JUSTIFICATION DES CONTENUS ET DE LEUR PONDÉRATION

Le « Plan de mise en situation » proposé 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 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 culture du marché du travail	44 %	Connaître	28 %
		Comprendre	16 %
Accomplissement d'activités liées à la culture du marché du travail	36 %	Connaître	4 %
		Comprendre	8 %
		Analyser	24 %
Évaluation de la capacité de s'adapter à la culture d'un milieu de travail	20 %	Évaluer	20 %

6 COMPORTEMENTS OBSERVABLES

Importance des items

↓

Numéros des cases (dimensions) du tableau de pondération

↓

Phase 1 Sensibilisation à la culture du marché du travail

- | | | |
|------|----|--|
| 6 % | 1) | À partir de mises en situation représentatives d'un milieu de travail, reconnaître deux composantes liées à la culture du marché du travail. |
| 12 % | | À partir de l'information reçue, définir quatre normes de conduite dans l'exécution de ses tâches, la communication avec ses collègues, ses rapports avec l'autorité ou ses rapports avec la clientèle. |
| 10 % | | À partir de mises en situation relatives aux rapports avec ses collègues, ses supérieurs ou la clientèle, définir deux fonctions du code d'éthique et de bienséance de l'entreprise. |
| 12 % | 2) | À partir de mises en situation, expliquer quatre facteurs qui déterminent la façon d'agir dans une entreprise selon qu'on se réfère au rôle de l'employeur, de l'employé, du fonctionnement du groupe de travail ou de l'entreprise elle-même. |
| 4 % | | En se référant à ses expériences ou à celles des autres en ce qui a trait au phénomène des rumeurs en milieu de travail, déterminer deux conséquences qu'a entraînées ce phénomène. |

Phase 2 Accomplissement d'activités liées à la culture du marché du travail

- | | | |
|------|----|--|
| 4 % | 3) | À partir de l'information reçue, définir une des relations existant entre l'employeur et l'employé. |
| 8 % | 4) | À partir d'une mise en situation où il est question d'un nouvel emploi, expliquer une attitude pouvant favoriser l'intégration au milieu et une attitude pouvant l'empêcher. |
| 12 % | 5) | À partir d'une mise en situation, déduire deux influences de la perception mutuelle sur les attitudes ou les comportements, les interrelations ou le climat de travail. |
| 12 % | | À partir d'exemples d'entreprises, découvrir trois facteurs qui orientent la philosophie de gestion, les croyances ou les valeurs adoptées par l'entreprise. |

Phase 3 Évaluation de la capacité de s'adapter à la culture d'un milieu de travail

- | | | |
|------|----|--|
| 8 % | 6) | À partir d'un problème d'intégration dans un milieu de travail, décider d'une mesure à prendre pour faciliter cette intégration. |
| 12 % | | Devant une situation de travail qui se dégrade, juger de deux moyens d'agir qui pourraient améliorer les rapports avec ses collègues de travail ou ses supérieurs. |

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'épreuve se déroule en une seule séance de 60 minutes. Elle a lieu à la fin du cours et l'utilisation des notes de cours est permise.

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.

