Définition du domaine d'examen

Services d'intégration socioprofessionnelle

ISP-1041-1 Droit au travail

Décroche tes rêves

Québec

Définition du domaine d'examen

Services d'intégration socioprofessionnelle

ISP-1041-1 Droit au travail

Formation professionnelle et technique
et formation continue

Direction de la formation générale
des adultes

© Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation, 2005 — 04-01129

ISBN 2-550-43974-0

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 1.1.5 : Environnement sociopoliticoéconomique (réactif)

COURS : ISP-1041-1 Droit au 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-1041-1 Droit au 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 sociopoliti-coéconomique* », 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

- **Notions de droit et responsabilité en milieu de travail**
  – problèmes en milieu de travail;
  – organismes qui dirigent le monde du travail;
  – moyens de référer à ces organismes;
  – rôles et mandats de ces organismes.

- **Planification et gestion de ses finances personnelles**
  – moyens d'amélioration.

3.2 Habiletés

- **Comprendre**

  Capacité à déterminer la nature d'un problème en milieu de travail, des organismes auxquels il est possible de référer en pareil cas et des moyens d'y référer, ainsi que les principaux rôles et mandats d'un organisme en lien avec la nature du problème rencontré.

  Capacité à déterminer des moyens d'améliorer la planification et la gestion de ses finances personnelles.

4 TABLEAU DES PONDÉRATIONS

Notions **Habiletés**	**Notions de droit et responsabilité en milieu de travail** 80 %	**Planification et gestion de ses finances personnelles** 20 %
Comprendre 100 %	- problèmes en milieu de travail - organismes qui dirigent le monde du travail - moyens de référer à ces organismes - rôles et mandats de ces organismes (1) 80 %	- moyens d'amélioration (2) 20 %

5 JUSTIFICATION DES CONTENUS ET DE LEUR PONDÉRATION

L'« intention poursuivie » proposée dans le cours ISP-1041-1 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 des droits et des responsabilités des travailleurs dans leur milieu de 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 **comprendre** des notions de droit et responsabilité en milieu de travail ainsi que la planification et la gestion de ses finances personnelles.

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

Contenus	Justification des contenus
- Déterminer la nature d'un problème en milieu de travail, des organismes auxquels il est possible de référer en pareil cas et des moyens d'y référer, ainsi que les principaux rôles et mandats d'un organisme en lien avec la nature du problème rencontré.	En raison : - du potentiel de connaissance et d'utilisation des ressources de son environnement.
- Déterminer des moyens d'améliorer la planification et la gestion de ses finances personnelles.	En raison : - du potentiel de généralisation des apprentissages; - du potentiel de transfert des apprentissages.

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

Notions		**Habiletés**	
Notions de droit et responsabilité en milieu de travail	80 %	Comprendre	80 %
Planification et gestion de ses finances personnelles	20 %	Comprendre	20 %

6 COMPORTEMENTS OBSERVABLES

Importance des items
↓

Numérotation des cases (dimensions) du tableau de pondération
↓

80 % 1) À partir d'une mise en situation illustrant un cas de discrimination ou d'injustice en milieu de travail, déterminer :
– la nature du problème présenté (10 %);
– deux organismes qui dirigent le monde du travail auxquels il serait pertinent de référer compte tenu de la nature du problème présenté (10 % par organisme);
– un moyen d'y référer pour chacun des organismes retenus (10 % par moyen).

Pour chacun des organismes retenus, déterminer les principaux rôles et mandats de celui-ci en lien avec la nature du problème présenté (15 % par association des rôles et mandats de l'organisme visé avec la nature du problème présenté).

Critères :
– pertinence de la nature du problème, des organismes et des moyens d'y référer retenus;
– cohérence des associations fournies.

20 % 2) En se reportant à l'information recueillie et aux discussions réalisées durant le cours, déterminer :
– deux moyens qui permettraient d'améliorer la planification et la gestion de ses finances personnelles (10 % par moyen).

Critère :
– pertinence des moyens retenus.

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 20 minutes. Elle se déroule à la fin du cours. L'utilisation des notes de cours et de l'information recueillie est permise.

La deuxième partie de l'épreuve porte sur la dimension N° 2. Elle ne doit pas excéder 15 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.

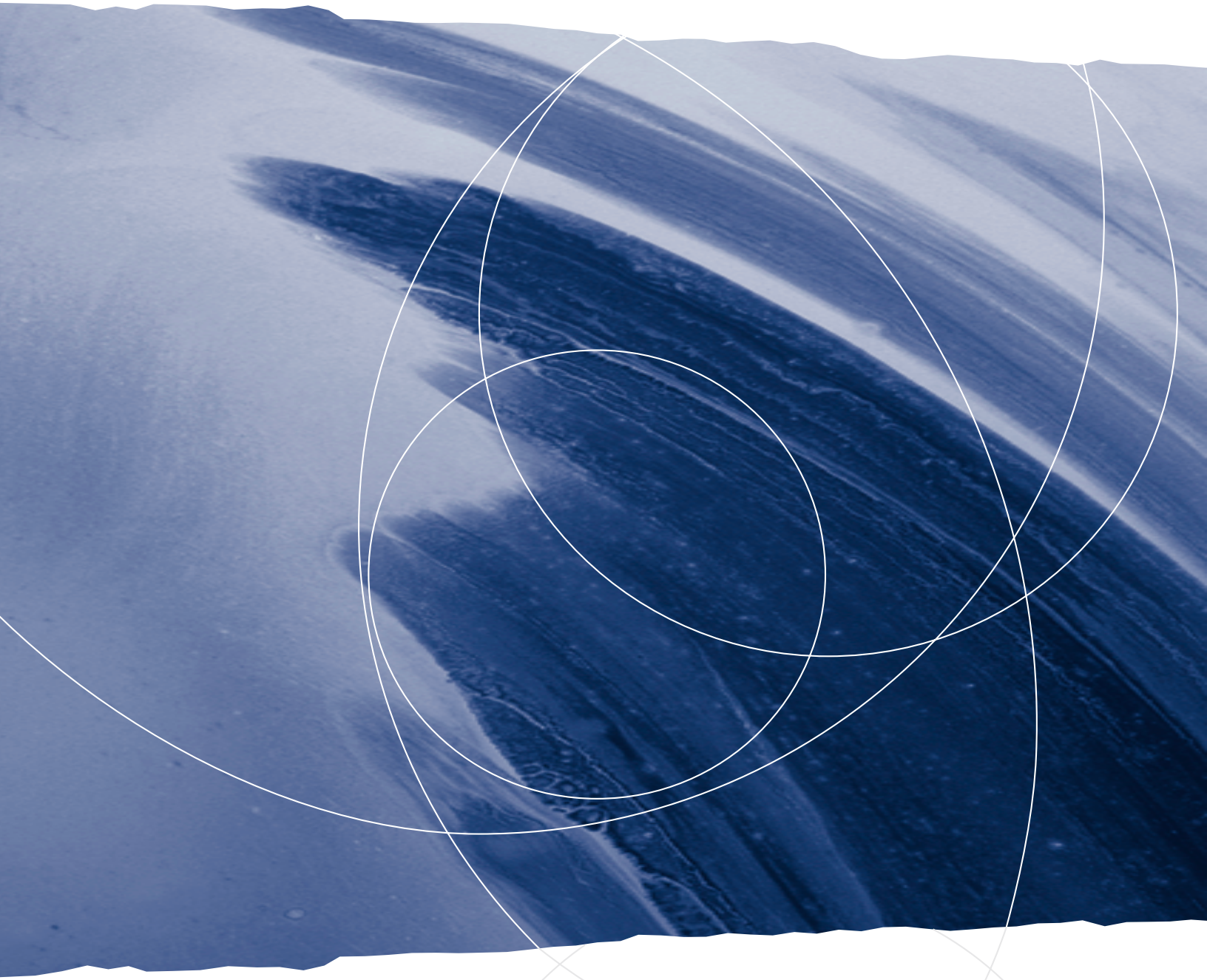
LEGENDRE, R. *Dictionnaire actuel de l'éducation*, Montréal, Guérin, 1993, 1500 p.

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*, 2e version, Québec, gouvernement du Québec, février 1988, 142 p.



Éducation
Québec

41-8045-DDE