

DÉFINITION DU DOMAINE D'ÉVALUATION

Formation générale des adultes

Intégration socioprofessionnelle

GESTION DE SES INTERACTIONS AU TRAVAIL

ISP-3018-4

Décembre 2015

Table des matières

Introduction	1
Contenu de l'évaluation	2
Précisions sur le contenu de l'évaluation	3
Les critères d'évaluation.....	3
La maîtrise des connaissances	3
La pondération	3
Les savoirs	4
Spécifications des instruments d'évaluation	5
L'épreuve : nombre de parties, sections, déroulement et durée.....	5
La composition de l'épreuve	5
Les outils de collecte de données.....	5
Le matériel autorisé.....	5
L'outil de jugement	6
Le seuil de réussite	6
La reprise	6

Introduction

La définition du domaine d'évaluation (DDE) assure la correspondance entre le cours et les instruments d'évaluation. Elle sert à sélectionner, à organiser et à décrire les éléments essentiels et représentatifs du cours. Elle se fonde sur le programme d'études et le cours, et ne peut en aucun cas les remplacer lors de la planification des activités d'enseignement.

Toutes les définitions du domaine d'évaluation élaborées après le 30 juin 2014 par le ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche sont prescrites. Par conséquent, ce sont les documents de référence servant à l'élaboration de toute épreuve, tant les épreuves ministérielles que les épreuves élaborées par les centres d'éducation des adultes ou par la Société GRICS (BIM). Les DDE permettent ainsi de préparer des épreuves en versions équivalentes et valides à l'échelle provinciale¹.

Par ailleurs, comme le précise la Politique d'évaluation des apprentissages, il est essentiel que l'adulte sache ce sur quoi il sera évalué et ce qu'on attend de lui². Les DDE et les grilles d'évaluation à interprétation critérielle (présentes dans les instruments d'évaluation) pourraient être utilisées à cette fin.

-
1. GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION (2003), *Politique d'évaluation des apprentissages*, p. 55.
 2. *Ibid.*, p. 11.

Contenu de l'évaluation

Renseignements généraux	
<p>Domaine général de formation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monde du travail <p>Domaine d'apprentissage</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vie professionnelle <p>Classe de situations</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestion de ses interactions au travail 	<p>Programme d'études</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intégration socioprofessionnelle <p>Cours</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestion de ses interactions au travail
Éléments essentiels visés par l'évaluation	
<p>Compétence à traiter des situations relatives à la gestion de ses interactions au travail</p>	<p>Catégories de savoirs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Techniques de communication propres à l'émetteur • Techniques de communication propres au récepteur • Contextes qui influent sur la communication • Respect des codes sociaux élémentaires • Techniques de gestion des émotions • Caractéristiques d'une équipe de travail • Attentes de l'entreprise en matière d'interactions • Objectif de changement en matière d'interactions au travail • Plan d'action en matière d'interactions au travail
Critères d'évaluation	
<p>Critères d'évaluation de la compétence</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Interactions appropriées au travail 2. Régulation efficace de ses interactions au travail 	<p>Maîtrise des connaissances</p> <p>La maîtrise des connaissances suppose leur acquisition, leur compréhension, leur application et leur mobilisation, d'où le lien d'interdépendance entre les connaissances et les critères d'évaluation de la compétence.</p>

Précisions sur le contenu de l'évaluation

Les critères d'évaluation

Les critères d'évaluation sont les mêmes que ceux présentés dans le cours.

Précisions sur les critères d'évaluation

1. Interactions appropriées au travail
 - Interagir avec ses supérieurs, ses collègues et au sein de son équipe de travail
2. Régulation efficace de ses interactions au travail
 - Établir un objectif de changement relatif à ses interactions au travail
 - Élaborer un plan d'action cohérent permettant l'atteinte de son objectif de changement

La maîtrise des connaissances

Les connaissances sont évaluées en même temps que la compétence, à l'aide des tâches liées aux critères d'évaluation.

La pondération

Dans ce cours, la pondération accordée à la compétence est de 100 %.

La pondération des critères d'évaluation est inscrite dans les outils de jugement fournis avec le *Guide de correction et d'évaluation*. L'adulte doit connaître les critères à partir desquels il est évalué et la pondération accordée à chacun d'eux.

Les savoirs

L'épreuve doit toucher au moins tous les savoirs du tableau ci-dessous :

Catégories de savoirs	Savoirs
Techniques de communication propres à l'émetteur	<ul style="list-style-type: none"> • Message clair et concis • Idées ordonnées • Vérification de la compréhension du message • Utilisation du message au « je » • Harmonisation du langage corporel au message verbal
Techniques de communication propres au récepteur	<ul style="list-style-type: none"> • Empathie • Contact visuel • Reflet • Reformulation • Question
Respect des codes sociaux élémentaires	<ul style="list-style-type: none"> • Tenue vestimentaire • Hygiène personnelle • Politesse • Confidentialité
Caractéristiques d'une équipe de travail	<ul style="list-style-type: none"> • But commun • Interactions entre les membres de l'équipe • Types de leadership • Rôles et responsabilités des membres • Niveaux de participation (contenu, climat et procédure)
Attentes de l'entreprise en matière d'interactions	<ul style="list-style-type: none"> • Attentes formelles (relatives à des règles officielles) • Attentes informelles (relatives à des règles non officielles)
Objectif de changement en matière d'interactions au travail	<ul style="list-style-type: none"> • Établissement d'un objectif de changement • Objectif de changement clair, précis et limité dans le temps
Plan d'action en matière d'interactions au travail	<ul style="list-style-type: none"> • Moyens pour atteindre l'objectif de changement retenu • Ressources internes et externes • Échéanciers • Pièges et obstacles possibles • Solutions de rechange

De plus, l'épreuve doit toucher les deux catégories de savoirs ci-dessous :

Catégories de savoirs	Savoirs
Contextes qui influent sur la communication	<ul style="list-style-type: none"> • Environnement physique • Temps disponible, délais à respecter • Différences individuelles et culturelles • Statut et rôle de l'interlocuteur • Culture de l'entreprise
Techniques de gestion des émotions	<ul style="list-style-type: none"> • Types d'émotion (impatience, frustration, colère, joie, etc.) • Identification de l'émotion • Clarification des besoins sous-jacents à l'émotion • Expression des besoins en tenant compte du contexte • Maîtrise des réactions impulsives

Spécifications des instruments d'évaluation

L'épreuve : nombre de parties, sections, déroulement et durée

L'épreuve peut se dérouler en une ou deux parties, lesquelles ont lieu aux moments jugés opportuns par l'enseignante ou l'enseignant.

La durée de l'épreuve est déterminée par l'enseignante ou l'enseignant selon la forme utilisée. L'ensemble des séances consacrées à l'évaluation pour ce cours ne peut excéder trois heures. La durée de l'épreuve, ou d'une partie de l'épreuve, doit être précisée à l'adulte à l'avance.

La composition de l'épreuve

L'ensemble de l'épreuve doit permettre à l'enseignante ou à l'enseignant de porter un jugement sur les deux critères d'évaluation.

L'épreuve, ou une partie de l'épreuve, peut s'effectuer à l'écrit, à l'oral ou dans l'action. Elle peut prendre la forme :

- d'une période d'observation de l'adulte en action;
- de la présentation d'une production, notamment d'une recherche, d'un journal de bord ou d'un portfolio;
- d'un questionnaire;
- d'un tableau à remplir;
- d'une étude de cas;
- d'une entrevue;
- d'un jeu de rôle;
- d'une simulation;
- d'un exposé oral.

Dans tous les cas, l'enseignante ou de l'enseignant porte un jugement au terme du cours. Ce jugement doit s'appuyer sur l'observation de l'agir de l'adulte pendant le cours.

L'enseignante ou l'enseignant doit reconnaître comme authentiques la ou les productions de l'adulte.

Les outils de collecte de données

Les outils de collecte de données sont déterminés par l'enseignante ou l'enseignant selon la forme d'épreuve utilisée.

Le matériel autorisé

L'enseignante ou l'enseignant établit la liste du matériel autorisé pour l'épreuve et, le cas échéant, précise celui qui est nécessaire.

L'outil de jugement

Pour l'évaluation de la compétence à traiter des situations relatives à la gestion de ses interactions au travail, la grille d'évaluation à interprétation critérielle est l'outil que l'enseignante ou l'enseignant utilise pour porter un jugement. L'interprétation critérielle consiste à comparer les données recueillies avec ce qui est attendu de l'adulte³. La grille est annexée au *Guide de correction et d'évaluation* et comporte l'échelle d'appréciation suivante :

- Excellent
- Très bien
- Bien
- Faible
- Très faible

Le seuil de réussite

Le seuil de réussite est de 60 % pour chaque critère d'évaluation (soit l'échelon « Bien » sur la grille d'évaluation à interprétation critérielle). Le résultat pour la compétence doit être exprimé par le terme « Succès » ou « Échec ».

La reprise

Une reprise est possible à l'aide d'une épreuve qui permettra de porter un jugement sur le ou les critères non réussis.

3. GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION (2003), *Politique d'évaluation des apprentissages*, p. 34.

**Éducation,
Enseignement
supérieur
et Recherche**

Québec 