

ISP-3021-4; ISP-3022-4

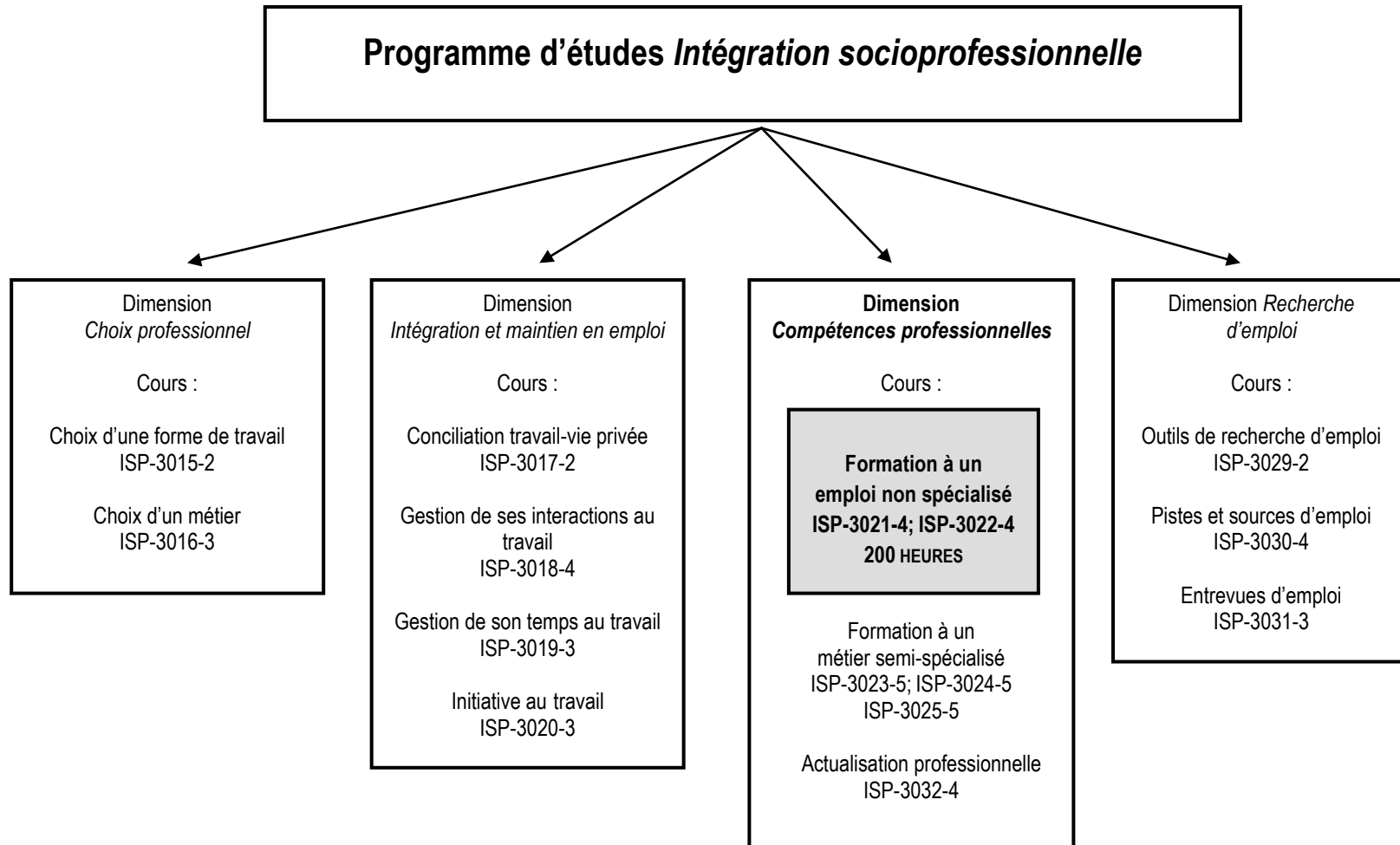
Formation à un emploi non spécialisé

Second cycle du secondaire



Intégration socioprofessionnelle

Situation du cours *Formation à un emploi non spécialisé*



Présentation du cours *Formation à un emploi non spécialisé*

Le but du cours *Formation à un emploi non spécialisé* est de rendre l'adulte apte à traiter avec compétence des situations de vie relatives à l'exercice d'un emploi non spécialisé.

Au terme de ce cours, l'adulte sera en mesure de réaliser les tâches liées à l'exercice d'un emploi non spécialisé et d'assurer le suivi relatif à l'exécution de ses tâches de travail.

Dans ce cours, l'adulte développe, par la réalisation d'un stage en milieu de travail, les compétences spécifiques d'un emploi non spécialisé qu'il aura choisi. Un emploi non spécialisé comporte certaines compétences simples associées à un ou à plusieurs métiers semi-spécialisés.

L'enseignante ou l'enseignant pourra utiliser diverses sources d'information dont le *Répertoire des métiers semi-spécialisé*³⁷, afin de dresser un inventaire des compétences spécifiques, des critères de performance ainsi que des tâches liées à l'exercice de l'emploi non spécialisé choisi par l'adulte.

37. QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT, *Répertoire des métiers semi-spécialisés*, [En ligne] [<http://www.meesr.gouv.qc.ca/sections/metiers/>], mise à jour périodique.

Traitement des situations de vie professionnelle

Le traitement de situations de vie professionnelle repose sur des actions regroupées en catégories qui mobilisent un ensemble de ressources, dont des compétences polyvalentes et des savoirs essentiels. Durant son apprentissage, l'adulte est appelé à construire des connaissances relatives à ces ressources afin de pouvoir traiter les situations de vie professionnelle de manière appropriée.

La classe de situations, les catégories d'actions, les compétences polyvalentes et les savoirs essentiels sont les éléments prescrits du cours. Ces éléments sont détaillés sous leur rubrique respective.



Classe de situations du cours

Ce cours porte sur la classe de situations *Exercice d'un emploi non spécialisé*.

Dans un contexte de travail où les exigences sont constamment à la hausse, l'adulte doit réaliser de manière appropriée les tâches liées à l'exercice de son emploi telles que la production de biens et de services respectant les normes de qualité et l'utilisation correcte des outils et des équipements de travail, dans le respect des règles de santé et de sécurité au travail. Pour améliorer sa performance, il assure le suivi relatif à l'exécution de ses tâches de travail en tenant compte de ses besoins et des attentes de l'entreprise pour laquelle il travaille.

Le tableau suivant présente des exemples de situations de vie professionnelle liées à cette classe de situations. Dans ce cours, les exemples de situations de vie professionnelle se rapportent aux milieux de travail où il est possible d'exercer un emploi non spécialisé. Par ailleurs, comme les milieux de travail sont nombreux et variés, l'enseignante ou l'enseignant peut planifier un stage de formation dans tout autre milieu adapté aux champs d'intérêt et aux besoins de l'adulte.

Classe de situations	Exemples de situations de vie professionnelle ³⁸
Exercice d'un emploi non spécialisé	<ul style="list-style-type: none"> • Travail dans un commerce de détail • Travail dans un commerce de gros • Travail dans un service de réparation • Travail dans une usine de transformation • Travail dans un atelier protégé • Travail dans une entreprise d'insertion

38. Ces exemples peuvent différer selon le métier choisi par l'adulte.

Catégories d'actions

Les *catégories d'actions* regroupent des actions appropriées au traitement des situations de vie professionnelle du cours. Les *exemples d'actions* présentés dans le tableau illustrent la portée de ces catégories d'actions pour un emploi d'*aide générale* ou d'*aide général dans une épicerie*.

Catégories d'actions	Exemples d'actions ³⁹
<ul style="list-style-type: none"> Réalisation des tâches liées à l'exercice de l'emploi non spécialisé choisi 	<ul style="list-style-type: none"> Déballer les produits Compter ou peser les produits Déposer les produits dans des contenants, les entourer de pellicule plastique, les ensacher Apposer les étiquettes ou placer celles-ci en vue sur la tablette, le comptoir ou le présentoir Utiliser l'équipement de levage et de manutention (diable, chariot, etc.) Nettoyer et désinfecter les comptoirs ou les surfaces de travail Regrouper les chariots laissés dans le parc de stationnement et les ranger Transporter des caisses de bouteilles vides à l'arrière du magasin. Nettoyer un dégât survenu près des comptoirs-caisses ou dans les allées (pot cassé sur le sol, contenant renversé, etc.)
<ul style="list-style-type: none"> Suivi relatif à l'exécution de ses tâches de travail 	<ul style="list-style-type: none"> Consulter son supérieur pour vérifier ses attentes concernant le nettoyage et la désinfection des comptoirs et des surfaces de travail Vérifier la satisfaction d'un collègue de travail à la suite de la mise en place de marchandise sur les tablettes Élaborer un plan d'action afin d'améliorer sa capacité à respecter les normes d'hygiène et de salubrité de l'épicerie

39. Ces actions peuvent différer selon l'emploi choisi par l'adulte.

Éléments prescrits et attentes de fin de cours

Les éléments prescrits sont ceux dont l'enseignante ou l'enseignant doit absolument tenir compte dans la planification d'un stage en milieu de travail.

Classe de situations

Exercice d'un emploi non spécialisé

Catégories d'actions

- Réalisation des tâches liées à l'exercice de l'emploi non spécialisé choisi
- Suivi relatif à l'exécution de ses tâches de travail

Compétences polyvalentes

Agir avec méthode

- Prêter attention aux détails et à la finition du produit ou du service
- Vérifier le résultat de son travail
- Ranger et nettoyer régulièrement son poste de travail

Exercer son sens critique et éthique

- Effectuer un bilan de ses forces et de ses limites à l'aide d'une grille d'appréciation
- Discriminer les faits des opinions
- Distinguer ses perceptions de celles de ses supérieurs et de ses collègues de travail
- Justifier son objectif de changement

Savoirs essentiels⁴⁰

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Production de biens ou de services • Utilisation des outils et de l'équipement • Application des règles de santé et de sécurité de l'entreprise | <ul style="list-style-type: none"> • Attentes de l'entreprise relatives à l'exécution des tâches de travail • Objectif de changement relatif à l'exécution des tâches de travail • Plan d'action relatif à l'exécution des tâches de travail |
|---|---|

40. L'ensemble des savoirs essentiels prescrit est détaillé sous la rubrique *Savoirs essentiels*.

Les attentes de fin de cours décrivent comment l'adulte devra s'être appuyé sur les éléments prescrits pour traiter les situations de vie du cours.

Attentes de fin de cours

Pour traiter les situations de vie de la classe *Exercice d'un emploi non spécialisé*, l'adulte réalise les tâches liées à l'exercice de l'emploi non spécialisé choisi, telles qu'elles ont été inventoriées par l'enseignante ou l'enseignant en collaboration avec le milieu de stage. Puis, il assure le suivi relatif à l'exécution de ses tâches de travail.

Lorsque l'adulte réalise les tâches liées à l'exercice de l'emploi non spécialisé choisi, il produit des biens ou des services en respectant les étapes de réalisation. Il utilise des méthodes et des techniques de travail appropriées. Il prête attention aux détails et à la finition du produit ou du service dans un contexte habituel de travail, mais aussi dans des situations de surcharge de travail ou de tâches répétitives. Il vérifie si le résultat de son travail est conforme en se référant aux normes de qualité. Il utilise de manière appropriée les outils et l'équipement. Il respecte les consignes d'utilisation et d'entretien et il range et nettoie régulièrement son poste de travail en respectant les normes et les usages relatifs au classement et au rangement de l'entreprise. S'il détecte un bris ou le mauvais fonctionnement d'un appareil, il prend les mesures prévues à cet effet. Il applique les règles de santé et de sécurité de l'entreprise. Il porte l'équipement de sécurité obligatoire et il utilise le matériel de sécurité de façon adéquate. Pour assurer sa protection et celle des autres, il tient compte des mesures de prévention et des mesures d'urgence. Il adopte des postures de travail sécuritaires et respecte les normes d'hygiène et de salubrité de l'entreprise.

Pour assurer le suivi relatif à l'exécution de ses tâches de travail, l'adulte effectue un bilan de ses forces et de ses limites à l'aide d'une grille d'appréciation et en tenant compte des attentes de l'entreprise. À cette fin, il discrimine les faits des opinions et il distingue ses perceptions de celles de ses supérieurs et de ses collègues de travail. Il établit un objectif de changement clair et précis. Il justifie dans quelle mesure son objectif de changement est réalisable et significatif sur le plan personnel et professionnel et prévoit le temps nécessaire pour y arriver. Il élabore un plan d'action permettant l'atteinte de son objectif de changement. Ce plan prévoit les moyens pour y parvenir, les ressources internes et externes sur lesquelles il peut compter, des échéanciers, les pièges et les obstacles qu'il peut rencontrer, des solutions de rechange et des mesures de suivi.

Critères d'évaluation

- Réalisation efficiente des tâches liées à l'exercice de l'emploi non spécialisé choisi telles qu'elles ont été inventoriées par l'enseignante ou l'enseignant en collaboration avec le milieu de stage
- Suivi systématique relatif à l'exécution de ses tâches de travail

Note : La collaboration de l'employeur où l'adulte fait son stage est essentielle à la réalisation de l'évaluation. Les modalités d'organisation de ce partenariat peuvent varier, mais il importe que des mécanismes efficaces de communication soient mis en place.

Compétences polyvalentes

La description de la contribution de chaque compétence polyvalente se limite aux actions appropriées au traitement des situations de vie professionnelle de ce cours. Puisque les compétences polyvalentes s'inscrivent dans d'autres cours, c'est l'ensemble des cours qui contribue à leur développement.

Dans ce cours, seules les compétences polyvalentes suivantes sont retenues : *Agir avec méthode* et *Exercer son sens critique et éthique*.

Contribution de la compétence polyvalente *Agir avec méthode*

La compétence polyvalente *Agir avec méthode* permet à l'adulte de construire, de choisir et d'utiliser de façon systématique les techniques et les méthodes appropriées au traitement de situations de vie professionnelle.

Lorsque l'adulte réalise les tâches liées à l'exercice de l'emploi non spécialisé choisi, il prête attention aux détails et à la finition du produit ou du service et vérifie le résultat de son travail. Il range et nettoie régulièrement son poste de travail.

Contribution de la compétence polyvalente *Exercer son sens critique et éthique*

La compétence polyvalente *Exercer son sens critique et éthique* permet à l'adulte de remettre en question et d'apprécier avec discernement, dans le respect de règles et de principes, les problèmes personnels et sociaux qu'il aborde dans ses situations de vie professionnelle.

Lorsque l'adulte assure le suivi relatif à l'exécution de ses tâches de travail, il effectue un bilan de ses forces et de ses limites à l'aide d'une grille d'appréciation. Il discrimine les faits des opinions et il distingue ses perceptions de celles de ses supérieurs et de ses collègues de travail. Il justifie son objectif de changement relatif à ses tâches de travail.

Savoirs essentiels

Les savoirs essentiels sont regroupés en catégories. Tous les savoirs mentionnés sous cette rubrique sont prescrits, à l'exception des données inscrites entre parenthèses qui servent à préciser ou baliser leur portée.

Production de biens ou de services

- Étapes de réalisation des tâches
- Méthodes et techniques de travail
- Normes de qualité
- Contextes de travail : habituel, occasionnel, surcharge de travail, tâches répétitives

Utilisation des outils et de l'équipement

- Consignes d'utilisation et d'entretien
- Normes et usages relatifs au classement et au rangement de l'entreprise
- Mesures à prendre en cas de bris ou de mauvais fonctionnement d'un appareil

Application des règles de santé et de sécurité de l'entreprise

- Port de l'équipement de sécurité obligatoire
- Utilisation du matériel de sécurité
- Mesures de prévention
- Mesures d'urgence
- Adoption de postures de travail sécuritaires
- Respect des normes d'hygiène et de salubrité

Attentes de l'entreprise relatives à l'exécution des tâches de travail

- Attentes formelles (relatives à des règles officielles)
- Attentes informelles (relatives à des règles non officielles)

Objectif de changement relatif à l'exécution des tâches de travail

- Établissement d'un objectif de changement
- Objectif de changement clair, précis, réalisable, significatif sur le plan personnel et professionnel et limité dans le temps

Plan d'action relatif à l'exécution des tâches de travail

- Moyens pour atteindre l'objectif de changement retenu
- Ressources internes et externes
- Échéanciers
- Pièges et obstacles possibles
- Solutions de rechange
- Mesures de suivi (révision périodique, journal de bord, échanges avec un mentor, etc.)

Attitudes

Le développement de certaines attitudes, notamment celles décrites dans le tableau suivant, est favorisé par la mobilisation de certains savoirs essentiels. Elles sont également sollicitées pour enrichir l'exercice des compétences polyvalentes et facilitent le traitement de la classe de situations. Les attitudes ne sont pas proprement évaluées; cependant, leur développement reste un enjeu de formation important.

Rigueur	Ouverture d'esprit
<p>En faisant preuve de rigueur, l'adulte respecte les étapes, les méthodes et les techniques de travail proposées lorsqu'il réalise les tâches liées à l'exercice de l'emploi non spécialisé choisi.</p> <p>Liens entre la rigueur et certains savoirs essentiels</p> <p>Cette attitude peut être abordée plus précisément dans des situations d'apprentissage concernant les savoirs essentiels suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Production de biens ou de services; • Utilisation des outils et de l'équipement; • Application des règles de santé et de sécurité de l'entreprise; • Attentes de l'entreprise relatives à l'exécution des tâches de travail. <p>Liens entre la rigueur et la compétence polyvalente <i>Agir avec méthode</i></p> <p>Cette attitude peut être abordée plus précisément dans des situations d'apprentissage concernant le développement de cette compétence polyvalente, notamment dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prêter attention aux détails et à la finition du produit ou du service; • Vérifier le résultat de son travail; • Ranger et nettoyer régulièrement son poste de travail. 	<p>L'ouverture d'esprit permet à l'adulte d'adopter différents points de vue et d'accepter de remettre en question ses façons habituelles de faire les choses. Cette attitude favorise l'investigation élargie et la découverte de nouvelles perspectives lorsque l'adulte assure le suivi relatif à l'exécution de ses tâches de travail.</p> <p>Liens entre l'ouverture d'esprit et certains savoirs essentiels</p> <p>Cette attitude peut être abordée plus précisément dans des situations d'apprentissage concernant les savoirs essentiels suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objectif de changement relatif à l'exécution des tâches de travail; • Plan d'action relatif à l'exécution des tâches de travail. <p>Liens entre l'ouverture d'esprit et la compétence polyvalente <i>Exercer son sens critique et éthique</i></p> <p>Cette attitude peut être abordée plus précisément dans des situations d'apprentissage concernant le développement de cette compétence polyvalente, notamment dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Effectuer un bilan de ses forces et de ses limites à l'aide d'une grille d'appréciation; • Discriminer les faits des opinions; • Distinguer ses perceptions de celles de ses supérieurs et de ses collègues de travail.

Ressources complémentaires

Ces ressources sont fournies à titre indicatif. Elles constituent un ensemble de références susceptibles d'être consultées dans les situations d'apprentissage.

Ressources sociales	Ressources matérielles
<ul style="list-style-type: none"> • Supérieurs • Collègues de travail • Superviseurs de stage • Entreprises privées • Organismes gouvernementaux • Organismes communautaires 	<ul style="list-style-type: none"> • Documents imprimés ou électroniques relatifs à l'exécution des tâches de travail (manuels d'utilisation, revues, livres, sites Web, etc.) • <i>Répertoire des métiers semi-spécialisés</i>⁴¹ • Outils et équipement de travail • Équipement et matériel de sécurité • Grille d'appréciation relative à l'exécution des tâches de travail

41. QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT, *Répertoire des métiers semi-spécialisés*, [En ligne], [<http://www.meesr.gouv.qc.ca/sections/metiers/>], mise à jour périodique.

Planification du stage en milieu de travail*

Dans le cours *Formation à un emploi non spécialisé*, l'adulte a l'occasion de développer un ensemble de compétences professionnelles spécifiques simples, mais variées, choisies en fonction de ses champs d'intérêt et de ses capacités. Ainsi, un adulte peut profiter du stage qui lui est offert pour développer des compétences spécifiques tirées de différents métiers semi-spécialisés d'un même secteur ou de secteurs de formation professionnelle différents. Le but est de lui permettre d'acquérir les compétences requises pour exercer un emploi non spécialisé.

Le *Répertoire des métiers semi-spécialisés* est un outil essentiel pour la planification du stage en milieu de travail, puisqu'il contient les données relatives aux compétences spécifiques des métiers semi-spécialisés. Pour établir le plan de formation de l'adulte, l'enseignante ou l'enseignant doit tenir compte du niveau de complexité des compétences : par exemple, une compétence spécifique de niveau 2 demande à l'adulte de mobiliser davantage de ressources qu'une compétence de niveau 1. Avant le stage, l'adulte peut, avec l'aide de son enseignante ou de son enseignant, consulter le répertoire en question et établir des liens entre ses champs d'intérêt, ses capacités et les compétences spécifiques qu'il désire développer⁴².

* Adaptation d'un extrait de QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT, *Parcours de formation axé sur l'emploi : Guide d'organisation des stages en milieu de travail, version provisoire*, [s. d.].

42. Bien que le cours *Formation à un emploi non spécialisé* propose le développement de compétences simples (niveau 1) associées à un ou à plusieurs métiers semi-spécialisés, rien n'empêche un adulte qui en a les capacités de développer une ou des compétences plus complexes (niveau 2).

En cours de stage, les activités de supervision en entreprise permettent d'accompagner l'adulte dans le développement des compétences inscrites à son plan de formation. Les échanges individuels en milieu de travail entre l'enseignante ou l'enseignant et l'adulte peuvent porter, notamment, sur les apprentissages faits et à venir liés au plan de formation. Cela permet de souligner les succès obtenus et les réinvestissements possibles, tout en offrant à l'adulte l'occasion de relever les difficultés éprouvées et d'élaborer des pistes de solution.

La personne désignée par l'entreprise pour superviser le stage en milieu de travail doit exercer un rôle prépondérant afin de contribuer à la progression de l'adulte en contexte de stage. Il lui faut fournir un accompagnement approprié en transmettant son expertise au regard des pratiques professionnelles liées à l'exercice de son métier. Sa compétence à se donner en modèle, à guider l'adulte dans l'exécution des tâches et à objectiver avec lui les raisons qui guident son action stimulera ce dernier à dépasser la simple répétition d'un geste professionnel et à assurer le suivi relatif à l'exécution de ses tâches de travail.

L'accompagnement des adultes ne saurait être mené à bien sans une concertation étroite entre l'enseignante ou l'enseignant et le personnel du milieu de travail. Les rencontres prévues à l'horaire de l'enseignante ou de l'enseignant et du superviseur du milieu de travail permettent de vérifier la qualité et la conformité des activités d'apprentissage en milieu de travail avec le plan de formation de l'adulte de même que les conditions du déroulement du stage.

Bien que l'établissement scolaire confie à l'entreprise le rôle de partenaire de la formation en vue du développement de certaines compétences professionnelles, la responsabilité de l'évaluation

appartient à l'enseignante ou à l'enseignant. Dans ce contexte, il lui revient d'attirer l'attention du superviseur du milieu de travail sur les éléments d'observation dont il faudra plus particulièrement tenir compte pour évaluer le niveau de développement des compétences visées par le plan de formation de l'adulte. L'enseignante ou l'enseignant fournira les outils de consignation nécessaires.

Les rencontres de concertation prévues avec la personne qui assure la supervision en milieu de travail sont l'occasion de recueillir un ensemble de renseignements objectifs, pertinents et suffisants qui

permettront à l'enseignante ou à l'enseignant de porter un jugement éclairé sur l'état du développement des compétences professionnelles de l'adulte. Ces renseignements sont ensuite partagés avec l'adulte pour l'informer sur son rendement et l'aider à se faire une idée plus juste de la qualité de l'exercice de ses compétences. Cette rétroaction est effectuée en présence de l'adulte pour lui permettre d'assurer le suivi de l'exécution de ses tâches de travail et de reconnaître ses forces et ses besoins, de même que les actions nécessaires à sa réussite.