

ISP-3023-5; ISP-3024-5; ISP-3025-5

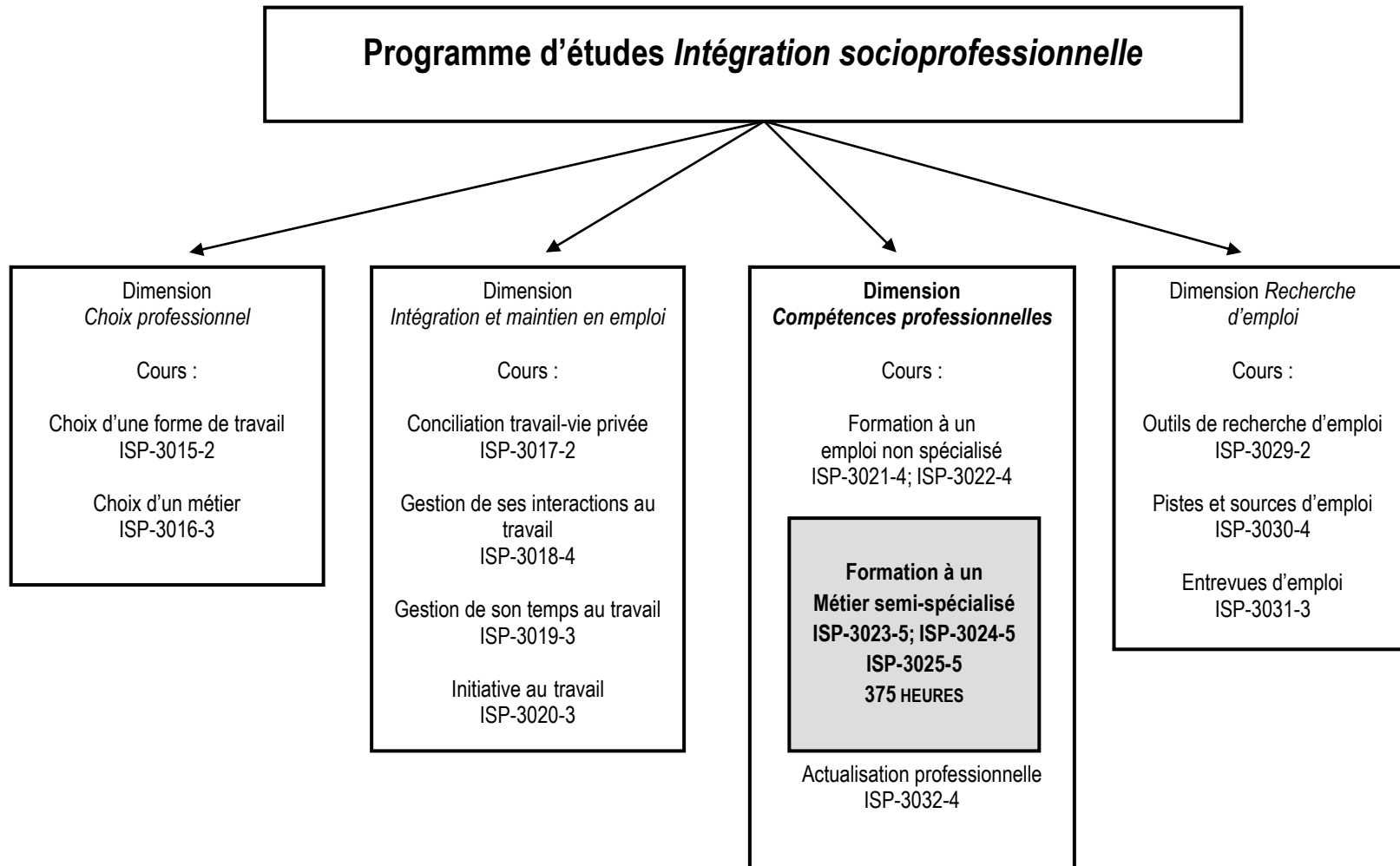
Formation à un métier semi-spécialisé

Second cycle du secondaire



Intégration socioprofessionnelle

Situation du cours *Formation à un métier semi-spécialisé*



Présentation du cours *Formation à un métier semi-spécialisé*

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

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

Dans ce cours, l'adulte développe en milieu réel de travail, les compétences spécifiques d'un métier semi-spécialisé qu'il aura choisi. Le *Répertoire des métiers semi-spécialisés*⁴³ produit et mis à jour par le Ministère, dresse un inventaire de ces métiers regroupés par secteurs de formation professionnelle. Il présente pour chacun, les compétences spécifiques, les critères de performance ainsi que les tâches.

La réussite de ce cours est l'une des conditions de sanction du certificat de formation à un métier semi-spécialisé. Le développement des compétences spécifiques du métier choisi par l'adulte s'effectue obligatoirement par la réalisation d'un stage en milieu de travail.

43. 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 métier semi-spécialisé*.

Dans un contexte de travail où les exigences sont constamment à la hausse, l'adulte doit réaliser de manière appropriée les tâches propres à l'exercice de son métier, telles que la production de biens et de services respectant les normes de qualité et l'utilisation adéquate 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 métier semi-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, tout en permettant le développement des compétences spécifiques du métier à exercer. À cette fin, l'enseignante ou l'enseignant consulte le *Répertoire des métiers semi-spécialisés*, à la rubrique *Champs d'application*, qui indique les milieux où s'exerce habituellement le métier choisi par l'adulte.

Classe de situations	Exemples de situations de vie professionnelle ⁴⁴
Exercice d'un métier semi-spécialisé	<ul style="list-style-type: none"> • Travail d'aide-bouchère ou d'aide-boucher dans une boucherie • Travail d'aide-bouchère ou d'aide-boucher dans une épicerie de quartier • Travail d'aide-bouchère ou d'aide-boucher dans un supermarché

44. 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 le métier *d'aide-bouchère* ou *d'aide-boucher*.

Catégories d'actions	Exemples d'actions
<ul style="list-style-type: none"> Réalisation des tâches propres à l'exercice du métier semi-spécialisé choisi 	<p>Actions pour le métier <i>d'aide-bouchère</i> ou <i>d'aide-boucher</i> tirées du <i>Répertoire des métiers semi-spécialisés</i>⁴⁵</p> <ul style="list-style-type: none"> Hacher des viandes Attendrir des viandes Trancher des produits Accueillir la cliente ou le client Interpréter la demande Donner des renseignements sur les produits de boucherie
<ul style="list-style-type: none"> Suivi relatif à l'exécution de ses tâches de travail 	<p>Actions contextualisées pour le métier <i>d'aide-bouchère</i> ou <i>d'aide-boucher</i>⁴⁵</p> <ul style="list-style-type: none"> Consulter son supérieur pour vérifier ses attentes concernant la préparation des viandes et des produits de boucherie Vérifier la satisfaction d'un collègue de travail à la suite d'une période de travail partagée de service au comptoir de la boucherie Élaborer un plan d'action afin d'améliorer sa capacité à offrir ses services à la clientèle

45. Ces actions peuvent différer selon le métier 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 métier semi-spécialisé

Catégories d'actions

- Réalisation des tâches propres à l'exercice du métier semi-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 essentiels⁴⁶

- | | |
|---|---|
| <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 |
|---|---|

46. L'ensemble des savoirs essentiels prescrits 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 métier semi-spécialisé*, l'adulte réalise les tâches propres à l'exercice du métier semi-spécialisé choisi telles que prescrites par le *Répertoire des métiers semi-spécialisés*⁴⁷ produit par le Ministère. Puis, il assure le suivi relatif à l'exécution de ses tâches de travail.

Lorsque l'adulte réalise les tâches propres à l'exercice du métier semi-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 adéquatement 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.

47. 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.

Critères d'évaluation

- Réalisation efficiente des tâches propres à l'exercice du métier semi-spécialisé choisi telles que prescrites par le *Répertoire des métiers semi-spécialisés*
- 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 propres à l'exercice du métier semi-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 propres à l'exercice du métier semi-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>⁴⁸ • Outils et équipement de travail • Équipement et matériel de sécurité • Grille d'appréciation relative à l'exécution des tâches de travail

48. 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*

Élaboré en fonction des champs d'intérêt et des capacités de l'adulte, le plan de formation permet de convenir du nombre de compétences professionnelles spécifiques qui seront à développer en milieu de stage et de leur nature. Le *Répertoire des métiers semi-spécialisés* est un outil essentiel pour l'établissement de ce plan de formation, puisqu'il contient les données relatives aux compétences spécifiques des métiers semi-spécialisés.

Dans le cours *Formation à un métier semi-spécialisé*, l'adulte est invité à développer toutes les compétences spécifiques obligatoires du métier semi-spécialisé choisi. Il est souhaité, selon ses capacités et les caractéristiques de l'entreprise, que l'adulte puisse développer également les autres compétences proposées à titre optionnel. Avant le stage, l'adulte peut, avec l'aide de son enseignante ou de son enseignant, consulter le *Répertoire des métiers semi-spécialisés* et établir des liens entre ses champs d'intérêt, ses capacités et les compétences spécifiques qu'il désire développer.

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.

* 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.].

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.