

Manuel pour la partie 3 de l'examen

"Simulation d'une situation de gestion avec entretien professionnel"

Version du 23.10.2024

1. Description de la tâche

Lors de la simulation d'une situation de gestion avec entretien professionnel, le-la candidat-e se place dans une situation pratique de gestion d'une organisation qui lui est soumise par écrit. Cette situation peut comporter différents aspects et défis auxquels la direction d'une organisation sociale ou médico-sociale est confrontée et dans laquelle il-elle doit faire preuve de son savoir-faire en matière de gestion (p. ex. rendre compte d'un problème au président du conseil de fondation, mener un entretien de résolution de problème avec un chef de service, etc.)

La situation est simulée (après un temps de préparation de la part du-de la candidat-e). Immédiatement après, le-la candidat-e procède à une brève réflexion sur elle-même ou lui-même selon la structure prédéfinie et les questions des experts-es aux examens. Les thèmes qui ont émergé de la situation sont ensuite discutés lors d'un entretien professionnel.

2. Conditions générales

Déroulement et horaires

Le traitement de la "situation de gestion simulée avec entretien professionnel" se déroule en quatre phases, dont la chronologie est la suivante :

1ère phase	25 min.	Préparation individuelle à la situation de direction : saisir les défis, fixer des objectifs, développer une stratégie d'action et d'approche
	<i>5 min. de changement de salle</i>	
2ème phase	20 min	Réalisation de la simulation : sans aucune intervention des experts-es aux examens - le-la candidat-e est responsable de la gestion du temps.
3ème phase	10 min	Réflexion individuelle sur ses propres actions/procédures dans la simulation : points forts/difficultés, connaissances/enseignements tirés de l'expérience
4e phase	35 min.	Entretien professionnel avec l les experts-es aux examens : discussion de thèmes de gestion et d'organisation pertinents qui découlent de la simulation.

3. Informations supplémentaires

Préparation

Il est recommandé, en particulier pour les candidats-es qui n'ont pas appris la méthode de la simulation et du jeu de rôle au cours de leur formation, de se familiariser avec elle avant l'examen. Dans le cadre de la préparation, il peut être utile de s'enregistrer sur vidéo dans des situations réelles (p. ex. entretien avec un collaborateur) ou dans le cadre de la formation dans des simulations ou des jeux de rôle et d'analyser son propre comportement par rapport à des critères choisis.

Utilisation de figurants-es

Pour la réalisation de la simulation de direction, il est fait appel à des figurants-es formés-es et instruits-es. Ils-elles jouent un rôle que la situation suggère (par ex. président du comité, chef de service, etc.). Dans leur rôle, ils-elles s'en tiennent à des données de référence définies, mais s'adressent également aux candidates ou aux candidats et reflètent ainsi l'effet de leur comportement.

4. Critères d'évaluation

La Roue de la gestion de l'organisation (voir également le point 4 des directives) illustre d'une part comment les deux examens (examen professionnel de responsable d'équipe dans des organisations sociales et médico-sociales [cercle vert] et examen professionnel supérieur de directeur et directrice d'organisations sociales et médico-sociales [cercle rouge]) s'imbriquent l'un dans l'autre. D'autre part, la représentation met en évidence les subdivisions de la Roue de la gestion d'une organisation qui sont examinées dans les différentes parties de l'examen. Les subdivisions de la Roue (subdivisions de de la gestion de l'organisation) se retrouvent donc dans la grille d'évaluation. Ils sont complétés par des "exigences générales" pour chaque partie de l'examen.



Aperçu des segments de gestion et des compétences opérationnelles dans la grille d'évaluation PE3

Les critères d'évaluation sont équivalents aux compétences opérationnelles (CO) pertinentes pour l'examen (cf. également le guide : annexes A et B). Les compétences opérationnelles sélectionnées sont pondérées deux fois (nombre de points x 2).

La roue de la gestion de l'organisation EP RE Domaine des compétences opérationnelles (DCO) et des exigences générales (EG)	Compétences opérationnelles (CO) pertinentes pour l'examen, dérivées des subdivisions des domaines de compétences opérationnelles (DCO)
1 Stratégie & Leadership DCO A, B	1.1 Identifier et analyser les crises et les situations complexes, définir le niveau de responsabilité et d'intervention et assurer leur exécution B6
	1.2 Dédire et mettre en œuvre des objectifs opérationnels et des mesures pour l'organisation à partir des directives normatives et stratégiques ; gérer les mesures ; analyser les résultats A2, A3
	1.3 Entretenir la collaboration avec les organes de direction stratégiques ou d'autres parties prenantes pertinentes et la concevoir de manière intégrative ; coordonner l'interaction d'équipes interprofessionnelles et interculturelles (managing diversity) A4, B5
2 Organisation & Qualité DCO C, D	2.1 Promouvoir une culture organisationnelle qui tienne compte des besoins et de la diversité des collaborateurs et de la clientèle C2, C3
	2.2 Développer, introduire et gérer la qualité (systèmes de gestion de la qualité) ; ce faisant, suivre le discours sur la qualité de la branche et percevoir le besoin d'innovation ; reconnaître et aborder les risques - mettre en œuvre les mesures de sécurité D1, D2, D5
	2.3 Contrôler en permanence l'organisation structurelle et fonctionnelle et piloter son développement C5
3 Gestion d'entreprise, Compétences personnelles et sociales DCO E, F, G CPS	3.1 Intégrer le savoir-faire en gestion d'entreprise (en matière de personnel, de marketing et de communication, de finances, d'infrastructure et de technologie) dans l'action et l'argumentation E, F, G
	3.2 *Convaincre dans la présentation et la conduite de négociations/d'entretiens par la mobilité de la pensée, la capacité d'enthousiasme, les aptitudes à la communication ainsi que l'habileté à argumenter et à s'imposer CPS1, 3, 6, 10
	3.3 *Démontrer des compétences relationnelles dans un contexte professionnel - par ex. en faisant preuve d'empathie et en changeant de perspective, en faisant preuve d'estime et de respect et en gérant les limites en ayant conscience de son rôle CPS7
	1.1 Identifier et analyser les crises et les situations complexes, définir le niveau de responsabilité et d'intervention et assurer leur exécution B6

*L'évaluation de ce critère compte double pour le total de la partie 3 de l'examen.t