SVEB FSEA
Schweizerischer Verband für Weiterbildung
Fédération suisse pour la formation continue
Federazione svizzera per la formazione continua
Swiss Federation for Adult Learning

Examen professionnel supérieur de
Responsable de formation avec diplôme fédéral

Description de l'examen final et explication des épreuves de l'examen

FSEA, août 2025

CONTENU

1. Introduction 4

2. Admission à l'examen final 4

2.1 Inscription et décision concernant l'admission 4

2.2 Retrait possible 4

3. Convocation à l'examen final 4

4. Structure de l'examen final 5

5. Travail de diplôme - examen écrit, épreuve 1 5

5.1 Objectif du travail de diplôme 5

5.2 Exigences formelles pour le travail de diplôme 6

5.2.1 Structure et volume du travail 6

5.2.2 Indications des sources 6

5.2.3 Évaluation des exigences formelles - *état au 31.07.2025, sous réserve de modifications.* 8

5.3 Exigences relatives au contenu du travail de diplôme 8

5.3.1 Problématique et thème 8

5.3.2 Contexte 9

5.3.3 Fondements théoriques 10

5.3.4 Contenu 10

5.3.5 Mesures dérivées 10

5.3.6 Réflexions 10

5.3.7 Évaluation des exigences relatives au contenu - *état au 31.07.2025, sous réserve de modifications.* 10

6. Présentation et entretien professionnel sur le travail de diplôme - examen oral, épreuve 2 12

6.1 Présentation du travail de diplôme (10 minutes) 12

6.2 Entretien professionnel sur le travail de diplôme (25 minutes) 13

7. Assessment - examen oral, épreuve 3 13

7.1 Agir conformément à ses responsabilités, point d'appréciation 3.1 14

7.2 Gérer les situations difficiles, point d'appréciation 3.2 15

7.3 Concevoir une offre de formation initiale ou continue, point d'appréciation 3.3 16

7.4 Développer une offre de formation initiale ou continue, point d'appréciation 3.4 17

7.5 Aperçu des dimensions d'évaluation examinées 20

8. Conditions de réussite 20

9. Répétition 20

1. Introduction

Le présent document décrit et précise l'examen final de responsable de formation avec diplôme fédéral.

Les documents de base juridiquement contraignants ou supérieurs sont les suivants : le **règlement d'examen 2025** (RE) relatif à l'examen professionnel supérieur de responsable de formation avec diplôme fédéral du 15.07.2025, les **directives** (D RE) relatives à ce règlement du 04.08.2025 et le **profil de qualification de responsable de formation**.

2. Admission à l'examen final

2.1 Inscription et décision concernant l'admission

L'inscription doit parvenir à l'organe responsable au plus tard à la date du délai d'inscription de l'examen final annoncée publiquement selon le règlement.
Cf. RE ch. 3.1 & 3.2, D RE ch. 4.3, 5.1, 5.2

La décision d'admission est communiquée par écrit aux candidates/candidats au moins 12 semaines avant le début de l'examen final.
Cf. RE ch. 3.3, D RE ch. 4.5

2.2 Retrait possible

L'admission rend l'inscription obligatoire pour la date d'examen annoncée. Un désistement est possible jusqu'à la date communiquée sur l'admission (9 semaines avant l'examen oral). Après cette date, un retrait n'est possible que pour les raisons valables indiquées dans le règlement d'examen.
Cf. RE, ch. 4.22, D RE, ch. 6.2

3. Convocation à l'examen final

La date de remise du travail de diplôme se situe 8 semaines avant l'examen final. La date exacte est annoncée publiquement selon le règlement et sera communiquée une nouvelle fois dans la lettre d'admission.

Les candidates et les candidats reçoivent la convocation à l'examen final au moins 4 semaines avant le début de l'examen final. Celle-ci contient :

a) le programme de l'examen final, avec l'indication du lieu, de la date, de l'heure des épreuves et des moyens auxiliaires autorisés dont les candidats sont invités à se munir ;
b) l'attribution des experts ;
c) la décision de la CAQ en cas de demande de récusation d'un expert.

Cf. RE, ch. 4.1, D RE, ch. 6.1

4. Structure de l'examen final

La structure de l'examen permet aux candidates et aux candidats, d'une part, de démontrer leur savoir-faire et leur savoir-être en tant que responsables de formation et, d'autre part, de mettre en pratique leurs compétences en tant que responsables dans le contexte de la formation dans des situations concrètes.

L'examen final se compose de trois épreuves :

- Épreuve 1 : consiste en un travail de diplôme écrit.
- Épreuve 2 : comprend une présentation et un entretien professionnel sur le travail de diplôme.
- Épreuve 3 : se présente sous la forme d'un assessment en quatre parties.

5. Travail de diplôme - examen écrit, épreuve 1

Les candidates/candidats rédigent un travail de diplôme. Les domaines de compétences opérationnelles A à I du profil de qualification des responsables de formation servent de ligne directrice pour le choix du sujet. Celui-ci se trouve à l'annexe 1 des directives relatives au règlement d'examen.
voir RE ch. 5.1, D RE ch. 7.1

Les exigences de forme et de fond relatives au travail de diplôme ainsi que les critères d'évaluation sont communiqués dans la publication de l'examen.
Cf. RE ch. 6.21, D RE ch. 7.1.2

5.1 Objectif du travail de diplôme

Avec le travail de diplôme, les candidates et les candidats montrent qu'ils remplissent les compétences opérationnelles décrites dans le profil de qualification et qu'ils peuvent les mettre en pratique.

5.2 Exigences formelles pour le travail de diplôme

Le travail de diplôme est un travail individuel personnel rédigé de manière autonome.

5.2.1 Structure et volume du travail

Le travail de diplôme comprend les éléments suivants :

- Page de titre
- Déclaration d'autonomie
- Management Summary ou résumé
- Préface (facultative)
- Table des matières
- Liste des figures, des tableaux et des abréviations
- Introduction et problématique
- Déductions et théorie pertinente
- Description de l'organisation
- Démarche (méthodologie / interventions)
- Résultats
- Discussion et perspectives (réflexions, conclusions)
- Bibliographie
- Annexe

Le volume du travail de diplôme est de 30 à 50 pages A4, avec un minimum de 45'000 et un maximum de 75'000 signes, espaces compris. La page de titre, la table des matières et des sources ainsi que la signature ne font pas partie des signes. De même, les preuves, justificatifs et exemples dans les tâches sont exclus du nombre de signes. Les annexes soigneusement sélectionnées représentent au maximum la moitié du travail de diplôme.

Le travail de diplôme est rédigé dans une police et une taille de caractères standard bien lisibles (p. ex. Arial, au moins 10 points ou une police comparable) et dans la langue indiquée par les candidates/candidats lors de leur inscription. Outre les directives et indications impératives de structure mentionnées ici, il existe une marge de manœuvre individuelle pour la présentation. Le travail de diplôme doit être structuré de manière judicieuse, présenté de manière à être lisible et rédigé dans un langage correct.

Le travail de diplôme se termine par la signature personnelle (nombre de caractères, lieu, date et signature numérique).

5.2.2 Indications des sources

Les normes minimales des règles de citation doivent être respectées. Dans le texte, les passages cités et les autres informations de tiers utilisées (p. ex. images, fichiers audio, autres formes créatives) doivent être cités dans la liste des sources. L'utilisation responsable et le

soutien des outils d'IA[1] doivent être argumentés de manière compréhensible, et mentionnés dans la liste des sources. Dans le domaine de la formation, le style de citation APA (American Psycological Asociation) est le standard de citation le plus répandu. Les exemples sont basés sur les directives allemandes de l'APA, 7e édition.

Livres :
Auteur(s) : Nom, Initiale. (Date). Titre du livre. Nom de la maison d'édition.

> Exemple : Schubiger, A. (2019). *Wie Transfer gelingt. Warum wir nicht immer tun, was wir wissen.* hep.

Page Internet :
Auteur(s), année de publication avec date de mise à jour, titre du texte, nom du site web et URL

Exemple : Müller, T. (2020, 24. Januar). Quellen nach APA zitieren. Scribbr. https://www.scribbr.de/quellen-nach-apa-zitieren

Graphique :
Illustration xy : nom approprié (nom du créateur, année, page)

> Exemple :

Illustration 1 : Kompetenzstufen nach Dreyfus & Dreyfus (1986) in Schubiger 2013, p. 26

Déclaration obligatoire de l'utilisation de l'IA générative (intelligence artificielle) dans de travaux :
Les systèmes d'IA générative doivent être déclarés comme les autres aides et sources lorsque le résultat est intégré dans le travail. La part ou l'étendue de la contribution liée à des systèmes d'IA générative à l'effort créatif d'un travail doit être reconnaissable pour les tiers. Dans le domaine d'application de la présente annexe, les règles suivantes s'appliquent

Obligations de déclaration :

- Un système d'IA génératif doit être cité dans le texte du travail conformément aux directives de l'APA si des contenus créatifs (texte, images, données ou autres) créés avec cet outil sont paraphrasés, cités ou intégrés dans le sens de son propre travail.

[1] IA : Intelligence artificielle

- Les prompts utilisées dans le dialogue avec les systèmes d'IA génératifs ainsi que les résultats correspondant ne doivent pas être déclarés, c'est-à-dire qu'ils ne doivent pas être indiqués ou listés comme "référence dans le corps du texte" ou comme "référence bibliographique".
- L'utilisation de systèmes d'intelligence artificielle générative est exclue de l'obligation de déclaration :
  - pour l'aide à la formulation et à l'orthographe (assistance linguistique) ; ou
  - pour un complément linguistique.

5.2.3 Évaluation des exigences formelles - *état au 31.07.2025, sous réserve de modifications.*

L'évaluation s'effectue selon les dimensions d'évaluation suivantes et les critères d'évaluation associés :

- Structure et volume du travail
  - Le travail contient tous les éléments mentionnés dans les exigences minimales.
  - Le volume correspond aux directives.
  - Le travail est structuré de manière à faciliter la lecture.
- Utilisation des sources
  - Les citations littérales et paraphrases sont clairement identifiées comme telles.
  - Les sources, y compris l'IA générative, sont uniformément référencées selon le système APA.
  - La bibliographie est correcte et complète.
- Lisibilité et présentation
  - La présentation des pages et du texte sont clairs et facilite la compréhension pour le lecteur ou la lectrice.
  - Des illustrations ou des graphiques complètent et soutiennent de manière pertinente le contenu essentiel du texte.
- Grammaire et orthographe
  - Le texte est exempt de fautes d'orthographe.
  - Le texte est en grande partie exempt de fautes de grammaire.

5.3 Exigences relatives au contenu du travail de diplôme

5.3.1 Problématique et thème

Dans le travail de diplôme, les candidates et les candidats thématisent un processus de travail issu de l'environnement organisationnel de responsables de formation et essentiel pour leur profil d'activité. Elles/ils traitent une question pertinente pour leur activité dans leur propre domaine de pratique.

Les thèmes suivants peuvent par exemple être traités dans le travail de diplôme :

- Développement ou révision d'un concept de formation
- Adaptation et optimisation des éléments et des processus existants de l'organisation de la formation
- Positionnement et mesures de marketing d'une offre de formation
- Questions économiques liées à la gestion d'entreprise ou à la direction d'un organisme de formation
- Thèmes liés à la gestion du personnel
- Direction de projets d'envergure dans le domaine de la gestion d'entreprise ou de la direction d'un organisme de formation
- Mise en place ou développement d'un système de gestion de la qualité

Les candidates et les candidats peuvent choisir un point fort parmi les domaines de compétences opérationnelles A-I du profil de qualification. Le domaine de compétences opérationnelles J ne sera examiné que dans le cadre des parties orales.

A. Développer, évaluer et réviser des concepts de formation
B. Organiser des offres de formation et en avoir la responsabilité
C. Mettre en place et assurer la gestion de la qualité
D. Assurer le pilotage économique d'une unité organisationnelle dans le domaine de la formation
E. Gérer le personnel d'une unité organisationnelle dans le domaine de la formation
F. Positionner et communiquer les offres de formation en interne et en externe
G. Planifier, diriger et évaluer ainsi que déléguer des projets dans le domaine de la formation
H. Participer aux développements organisationnels et aux processus de changement
I. Initier des processus stratégiques et participer à leur élaboration
J. Appliquer les normes éthiques dans le quotidien professionnel

Sur cette base, les candidates et les candidats montrent l'interconnexion avec d'autres compétences et domaines de compétences opérationnelles du profil de qualification.

5.3.2 Contexte

Les mesures de formation, les offres de formation ou les groupes d'offres de formation sont placés dans le contexte organisationnel et dans un environnement plus large. En outre, elles sont mises en relation avec les stratégies d'entreprise et les planifications à moyen et long terme.

Les normes et les valeurs de l'environnement sont thématisées. Les candidates et les candidats évoluent dans le cadre des responsabilités du rôle qui leur est attribué, leurs propres valeurs et principes éthiques sont explicités.

5.3.3 Fondements théoriques

Les candidates et les candidats tiennent compte dans leur travail de diplôme des bases et des théories pertinentes en matière de formation et de conduite et les approfondissent dans le contexte de leur problématique.

5.3.4 Contenu

Les candidates et les candidats décrivent dans leur travail de diplôme les faits et les processus de manière structurée, concise, cohérente et compréhensible.

Le thème ou la problématique est abordé de manière ciblée, traité de manière systématique et mis en œuvre avec des mesures concrètes. Les concepts et les mesures sont ciblés. La réalisation des objectifs est évaluée.

Les faits et les processus doivent être décrits dans leur globalité. Les différents aspects s'inscrivent dans un ensemble. Les liens et les interactions entre les différents aspects sont mis en évidence.

Les documents joints en annexe doivent être pertinents par rapport au contenu du travail de diplôme.

5.3.5 Mesures dérivées

Les critères choisis pour l'analyse et/ou l'évaluation ainsi que les solutions ou mesures proposées doivent être adaptés à la situation.

5.3.6 Réflexions

Les mesures, processus et solutions élaborés font l'objet d'une réflexion. Les lignes directrices de cette réflexion sont "l'orientation vers les objectifs" et "l'approche systématique".

Le travail de diplôme comprend en outre une partie dans laquelle les candidates et les candidats réfléchissent à leur démarche lors de la rédaction du travail de diplôme.

5.3.7 Évaluation des exigences relatives au contenu - *état au 31.07.2025, sous réserve de modifications.*

L'évaluation s'effectue selon les dimensions d'évaluation suivantes et les critères d'évaluation qui leur sont attribués :

- Problématique et thème
  - La problématique thématise un processus de travail central pour le profil professionnel de responsables de formation.

  - La question traitée et ses approches de solution font appel à des compétences opérationnelles des domaines de compétences opérationnelles A-I du profil de qualification.
  - Les compétences opérationnelles choisies sont pertinentes par rapport à la problématique et aux processus de travail.
  - Les compétences opérationnelles sont mises en réseau de manière adéquate.
- Contexte
  - Les facteurs contextuels pertinents ont été pris en compte dans la planification, la conception et/ou la prise de décisions.
  - Les corrélations et interactions entre les différents facteurs ressortent du travail.
  - Les mesures de formation sont insérées dans le contexte organisationnel et dans un cadre plus large.
  - Les mesures individuelles sont mises en lien avec les stratégies entrepreneuriales et les planifications à moyen et long terme.
  - Les normes et les valeurs de l'environnement de l'organisation et des partenaires du système sont reconnues.
- Fondement théorique et argumentation
  - Les stratégies de résolution sont basées sur des théories.
  - Les théories choisies sont pertinentes pour la situation choisie et correctement reproduites.
  - La terminologie spécialisée est reprise de façon opportune et cohérente. Le cas échéant, des notions ont été définies.
  - L'argumentation est compréhensible et pertinente.
- Contenu
  - Les faits et les processus sont décrits de manière structurée, logique et compréhensible.
  - La question est abordée de manière ciblée et systématique.
  - Les faits complexes sont appréhendés de manière globale et les différents aspects sont reliés en un tout cohérent.
  - Les solutions présentées sont créatives ou visionnaires, tout en étant adaptées à la situation.
- Mesures dérivées
  - Les mesures formulées sont classées par ordre de priorité.
  - Les mesures sont jugées et évaluées en fonction de leur impact.

- Réflexion
  - La démarche choisie fait l'objet d'une réflexion critique.
  - Le propre rôle est réfléchi de manière critique.

6. Présentation et entretien professionnel sur le travail de diplôme - examen oral, épreuve 2

8 semaines après la remise du travail de diplôme, l'examen oral a lieu avec deux expertes ou experts.

L'épreuve 2 dure au total 35 minutes et est divisée en :

une présentation de 10 minutes
un entretien professionnel de 25 minutes

La présentation et l'entretien professionnel sur le travail de diplôme sont évalués ensemble et constituent l'évaluation pour la partie 2 de l'examen.

6.1 Présentation du travail de diplôme (10 minutes)

Dans l'épreuve 2, les candidates et les candidats présentent leur travail de diplôme, les conclusions qu'ils ont tirées du traitement de la problématique et du transfert dans le contexte de leur pratique professionnelle. Il ne s'agit pas de résumer ce travail et les résultats qui y sont décrits car les experts ont lu et évalué le travail de diplôme avant l'épreuve, et connaissent donc déjà le contenu.
Cf. ch. RE 5.1, D RE PO ch. 7.1.3

L'évaluation s'effectue selon les dimensions d'évaluation suivantes et les critères d'évaluation qui leur sont attribués :

- Structure claire
  - Présente un fil rouge au niveau du contenu
  - Utilise le temps à disposition
  - Réduit la complexité
  - Est structurée de manière claire et compréhensible
- Visualisation réussie
  - Le support visuel permet une perception différenciée
  - Est conçu de manière adéquate et avec savoir-faire
  - Utilise facilement les médias et les moyens auxiliaires de manière ciblée et crédible
- Évaluation des compétences de la personne
  - Considère sa réflexion en intégrant plusieurs perspectives
  - Aborde les choses avec un sens autocritique
  - Argumente de manière cohérente et compréhensible
- Compétence professionnelle personnelle
  - Fait preuve de réflexion sur les théories/modèles/concepts
  - Exprime la conscience de son rôle
  - Répond aux questions
  - Justifie ses propres pensées
  - Réfléchit de manière autocritique et adéquate

6.2 Entretien professionnel sur le travail de diplôme (25 minutes)

Lors de l'entretien professionnel qui suit, les candidates et les candidats montrent comment ils peuvent approfondir les contenus du travail de diplôme et de la présentation et les mettre en lien avec d'autres compétences opérationnelles du profil de qualification. Tous les domaines de compétences opérationnelles et toutes les compétences opérationnelles du profil de qualification sont possibles.
Cf. ch. RE 5.1, D RE ch. 7.1.2

L'évaluation s'effectue selon les dimensions d'évaluation suivantes et les critères d'évaluation qui leur sont attribués :

- Capacité de présentation et de négociation
  - se présente de manière convaincante et crédible
  - se présente de manière authentique
  - utilise les médias et les moyens auxiliaires de manière ciblée et en soutien à ses explications
  - argumente de manière cohérente
- Conduite d'entretien et perception du rôle
  - assume activement et de manière adéquate son rôle de responsable de formation
  - écoute activement et se réfère aux questions posées
  - se réfère de manière adéquate aux bases théoriques et les justifie
- Flexibilité et réaction à la situation
  - réagit aux remarques des expertes et des experts d'examens
  - réduit la complexité et argumente de manière compréhensible
  - justifie ses propres idées et réfléchit de manière critique en fonction du déroulement de l'entretien

7. Assessment - examen oral, épreuve 3

L'assessment se compose de quatre points d'appréciation. Ceux-ci sont décrits en détail aux chapitres 7.1 à 7.4. Pour chaque point d'appréciation, les candidates et candidats reçoivent un énoncé de tâches concret. Les énoncés de tâches sont pertinents pour la pratique et s'inspirent des tâches de responsables de formation. Les quatre points d'appréciation sont évalués oralement.

La capacité à mettre en relation les domaines de compétences opérationnelles ou les compétences opérationnelles du profil de qualification est évaluée ici. Tous les domaines de compétences opérationnelles A à K du profil de qualification sont possibles.

L'évaluation de la capacité de mettre en relation les compétences s'effectue sur la base des dimensions d'évaluation suivantes. Chaque dimension d'évaluation est évaluée au moins deux fois au total :

› Orientation vers les objectifs (points d'appréciation 3.1 & 3.3)
› Conduite de l'entretien et perception du rôle (points d'appréciation 3.2 & 3.4)
› Capacité de présentation et de négociation (points d'appréciation 3.2 & 3.3)
› Pensée et action conceptuelles (points d'appréciation 3.3 & 3.4)
› Compétences de direction (points d'appréciation 3.2 & 3.4)
› Flexibilité et réaction à la situation (points d'appréciation 3.1 & 3. 4)

7.1 Agir conformément à ses responsabilités, point d'appréciation 3.1

Dans ce point d'appréciation, les candidates et les candidats se voient attribuer par écrit une tâche qui leur permet de démontrer leurs capacités de conduite et de communication. Ces énoncés de tâches concernent principalement des situations que des responsables de formation doivent savoir appréhender et gérer. Cf. D RE ch. 7.1.4

Les candidates et les candidats se voient attribuer un rôle qu'elles/ils doivent remplir dans une situation donnée, axée sur la pratique. Il peut s'agir d'un jeu de rôle ou d'une forme similaire. Dans leur rôle, elles/ils maîtrisent de manière flexible la tâche demandée ou des situations concrètes sur la base de leur description de rôle et de la description des conditions cadres et des exigences.

Dimensions d'évaluation et critères d'évaluation associés :

› Orientation vers les objectifs
  – oriente clairement sa présentation en fonction des objectifs et des conditions cadres
  – argumente en fonction du destinataire et de l'objectif visé
  – utilise les médias et les moyens auxiliaires de manière ciblée et en les soutenant
  – se présente de manière authentique
› Flexibilité et réaction à la situation
  – est en mesure de s'adapter à une nouvelle tâche en peu de temps (de préparation)
  – procède de manière justifiée
  – sait répondre à des questions critiques

Forme :
- Présentation individuelle devant les expertes et les experts aux examens

Temps :
- Préparation : 20 minutes
- Présentation : 15 minutes

Exemples de tâches à accomplir :

› Propre domaine d'action
  Des changements importants sont prévus dans sa propre entreprise. Tous les postes doivent être réévalués et publiés/annoncés publiquement.
  Vous recevez la tâche de présenter votre propre domaine d'activité à la

direction (organisation, personnel, offres, etc.) et avez la possibilité d'exposer librement vos valeurs, vos idées et vos intentions et de répondre aux questions.

› Présentation
Vous venez de rejoindre un comité professionnel important et vous avez l'occasion de vous présenter lors de la première réunion et de parler de votre domaine d'activité, de vos valeurs et de vos intentions. Vos collègues (responsables de formation de moyennes et grandes entreprises ou directeurs d'instituts de formation) s'intéressent également aux domaines qui sont importants pour vous et à la manière dont vous souhaitez vous impliquer en tant que spécialiste dans le comité.

› Interview
Vous pouvez postuler la fonction de responsable de formation dans une entreprise de 800 collaboratrices et collaborateurs.

Partie I : *env. 7 minutes : vous vous présentez sous une forme libre.*

Partie II : *Les expertes et experts aux examens assument le rôle d'intervieweuses et d'intervieweurs (entretien axé sur les compétences) ou posent librement des questions sur votre position et sur vos compétences.*

7.2 Gérer les situations difficiles, point d'appréciation 3.2

Dans ce point d'appréciation, les candidates et candidats sont confrontés à une situation difficile, formulée par écrit, qu'ils doivent résoudre dans un court laps de temps. Ils montrent ainsi leurs aptitudes à analyser, traiter et résoudre des situations. Les énoncés de tâches sont inspirés de la pratique professionnelle de responsables de formation. Cf. D RE ch. 7.1.4

Il s'agit par exemple d'entretiens conflictuels ou exigeants ainsi que d'entretiens de conduite, de situations problématiques ou de dilemmes à multiples facettes pour la résolution desquels plusieurs variantes sont envisageables. Pour cette tâche, il peut s'agir d'un jeu de rôle ou d'une situation comparable.

Dimensions d'évaluation et critères d'évaluation associés :

› Conduite de l'entretien et perception du rôle
  – assume activement et de manière adéquate son rôle de responsable de formation et de dirigeant
  – écoute activement et se réfère aux questions posées
  – mène l'entretien de manière ciblée et valorisante
› Capacité de présentation et de négociation
  – se montre de manière convaincante
  – argumente de manière cohérente
  – mène l'entretien de manière convaincante
  – négocie de manière convaincante
› Compétences de direction
  – assume activement son rôle de dirigeant et agit en tant que tel
  – s'adresse à la collaboratrice / au collaborateur
  – aborde des thèmes exigeants
  – aborde les niveaux factuel et relationnel

– suit un déroulement d'entretien adapté et clair ; Il laisse suffisamment d'espace à la collaboratrice / au collaborateur

Forme :
- Entretien avec une experte ou un expert d'examen jouant le rôle de vis-à-vis, qui observe la ou le deuxième expert d'examen

ou
- Présentation individuelle devant deux expertes ou experts aux examens

Temps :
- Préparation : 85 minutes (total pour les points d'appréciation 3.2 & 3.3 180 minutes)
- Présentation : 20 minutes

Exemples de tâches :

› **Entretien de conduite** (entretien à deux avec un(e) expert(e) aux examens - 20 min)
La candidate joue le rôle de chef d'équipe du service de formation. En raison de problèmes, un entretien doit être mené avec un(e) formateur(trice) qui rencontre des difficultés (p. ex. style de formation, réclamations de participants, conflits, etc.) L'entretien doit porter aussi bien sur des sujets de fond que sur des problèmes interpersonnels. Dans ce contexte, la candidate doit clairement signaler les lacunes, mais aussi coacher et soutenir.

› **Reprise du projet** (présentation devant deux expertes et experts aux examens - 20 min)
Dans une grande entreprise, un programme de développement des jeunes talents est en cours depuis quelques années. Ceux-ci doivent être recrutés, formés et encouragés aussi bien en externe qu'en interne. Le projet a été mal géré. Les résultats ou les feed-back des participants sont désastreux. La candidate reçoit le mandat de projet avec pour objectif d'améliorer la qualité, de remanier la partie formation du programme et de soumettre une nouvelle esquisse de projet remaniée, y compris les objectifs, le contrôle des résultats, etc. La présentation dure au maximum 10 minutes. Ensuite, 10 minutes sont réservées aux questions ou à un entretien avec un(e) collaborateur/trice concerné(e) (ce rôle est assumé par les expertes et les experts aux examens).

7.3 Concevoir une offre de formation initiale ou continue, point d'appréciation 3.3

Dans le cas du point d'appréciation 3.3, les candidates et candidats conçoivent une offre de formation initiale ou continue partant d'un énoncé de tâches concret. Voir D RE, ch. 7.1.4.

Les candidates et candidats reçoivent les informations nécessaires sur le cadre et la situation de départ qu'elles/ils développent et présentent.

Dimensions d'évaluation et critères d'évaluation associés :

› Orientation vers les objectifs
  – oriente clairement le concept en fonction des objectifs et de la définition des tâches
  – argumente en fonction du destinataire et de l'objectif visé
  – procède de manière justifiée et guidée par la théorie
› Capacité de présentation et de négociation
  – présente un concept de manière convaincante
  – argumente de manière cohérente
  – se présente de manière authentique
  – utilise les médias et les moyens auxiliaires de manière ciblée et en les soutenant
› Pensée et action conceptuelles
  – la conception de l'offre de formation ou de formation continue est cohérente et intègre le contexte du système
  – les réflexions sont fondées et guidées par la théorie
  – un fil conducteur est reconnaissable

Forme :

- Présentation en groupe de 3-5 personnes devant d'autres candidates et candidats et deux expertes et experts.

Temps :

- Préparation :env. 85 minutes (total pour les points d'appréciation 3.2 & 3.3 180 minutes)
- Présentation : 10 minutes
- Observation :20 à 40 minutes, selon la taille du groupe

Exemple de tâche :

> Les participants présentent devant un comité (deux experts d'examen et au moins deux candidats) leur proposition de conception d'une formation que l'on pourrait par exemple proposer dans une entreprise ou dans une grande école. L'offre doit être convaincante et résister à l'examen de l'économie de marché. Elles/ils peuvent utiliser des supports analogiques comme aide, la taille des caractères étant adaptée à un comité de 4 à 6 personnes.

Les 2-4 autres candidats écoutent attentivement dans le rôle de responsable de formation, essaient de saisir l'essentiel de la présentation et prennent des notes à ce sujet. Ils auront besoin de leurs observations et de leurs notes dans le poste suivant 3.4.

7.4 Développer une offre de formation initiale ou continue, point d'appréciation 3.4

Dans le point d'appréciation 3.4, les candidates et les candidats reçoivent des évaluations et des commentaires sur leur offre de formation initiale ou continue (point d'appréciation 3.3) de la part d'autres candidats. Elles/ils évaluent leur propre offre de formation initiale ou continue et les avis reçus. À partir de là, elles/ils adaptent leur offre de formation. ch. 7.1.4.

Les candidates et candidats endossent **deux** rôles différents.

1. Rôle de personne donnant un feedback :
   Elles/ils jugent et évaluent les offres de formation initiale et de formation continue que d'autres candidates ou candidats ont présentés au point d'appréciation 3.3. Elles/ils donnent un feedback, communiquent leurs évaluations et leurs idées d'amélioration des offres ou des concepts présentés.
2. Rôle de personne recevant un feedback :
   Elles/ils évaluent leur propre offre et les commentaires des autres candidats. Elles/ils développent une stratégie pour déterminer comment et dans quelle direction l'offre développée au point 3.3 doit être affinée et élaborée.

Dimensions d'évaluation et critères d'évaluation associés :

	Dans le rôle 1, Supérieur/e, en tant que **personne donnant un feedback**	Dans le rôle 2, Collaborateur/trice, en tant que **personne recevant un feedback**
› Conduite de l'entretien et perception du rôle	– écoute activement et apprécie le contenu – formule les critiques, même négatives, de manière respectueuse	– écoute activement – traite le feedback de manière positive – prend en compte les idées et les développe
› Pensée et action conceptuelles	– convainc par des réflexions claires et conceptuelles – les réflexions sont fondées et guidées par la théorie – argumente de manière cohérente	*Cette dimension d'évaluation n'est pas évaluée dans ce rôle.*
› Flexibilité et réaction à la situation	*Cette dimension d'évaluation n'est pas évaluée dans ce rôle.*	– répond avec souplesse aux propositions de la personne dans le rôle 1 – intègre des idées – est capable d'approfondir de nouveaux aspects et de nouvelles idées
› Compétences de direction	– agit en tant que leader – aborde des thèmes exigeants – dirige activement	

Forme :
Présentation en groupe de 3-5 personnes devant d'autres candidates et candidats et deux expertes et experts aux examens.

Temps :

Préparation :	20 minutes
Donner un feedback :	20-40 minutes, selon la taille du groupe
Recevoir un feedback :	20-40 minutes, selon la taille du groupe

Description de la tâche :

› Chaque candidat/e reçoit la tâche d'évaluer toutes les propositions des 2 à 4 autres candidats du groupe qui lui ont été attribués et de décider laquelle des autres propositions lui semble la meilleure, la deuxième meilleure, etc.
Dans différents groupes de deux, ils endossent une fois le rôle 1 et une fois le rôle 2
Pendant les 5 premières minutes, la supérieure ou le supérieur (rôle 1) donne un feed-back sur la présentation du point d'appréciation 3.3.
Il s'agit du contenu et de la forme de la présentation, ainsi que de la raison pour laquelle la supérieure ou le supérieur a classé les propositions en conséquence.
La collaboratrice ou le collaborateur écoute activement, prend en compte les idées concrètes du feedback et - lors du deuxième entretien de feedback et des suivants - apporte également ce qu'elle/il a retenu des entretiens précédents.
Ensemble, ils discutent de ce qui doit être complété et amélioré dans une prochaine version de la proposition.

7.5 Aperçu des dimensions d'évaluation examinées

Dimensions d'évaluation **Épreuve ou point d'appréciation**	Orientation vers les objectifs	Conduite de l'entretien et perception du rôle	Capacité de présentation et de négociation	Pensée et action conceptuelles	Compétences de conduite	Flexibilité et réaction à la situation
2. Entretien professionnel sur le travail de diplôme		x	x			x
3.1 Agir conformément à ses responsabilités	x					x
3.2 Gérer les situations difficiles		x	x		x	
3.3 Concevoir une offre de formation initiale ou continue	x		x	x		
3.4 Développer une offre de formation initiale ou continue		x		x	x	x
	2	3	3	2	2	3

8. Conditions de réussite

L'examen final est réussi lorsque les trois épreuves sont jugées comme étant réussies. Une épreuve de l'examen est réussie quand tous les critères d'évaluation correspondants sont remplis. Cf. RE, ch. 6.3

9. Répétition

Les examens répétés ne portent que sur les épreuves qui ont été jugées « non réussies ». Cf. RE, ch. 6.4