career

Leadership dans des organisations
sociales et médico-sociales

Manuel pour l'épreuve 3 de l'examen « Simulation d'une situation de gestion d'équipe avec un entretien professionnel »

Examen professionnel responsable d'équipe dans des organisations sociales et médico-sociales

Version du 1er décembre 2026

Secrétariat d'examen Career
Waisenhausplatz 14
CH-3011 Bern

058 360 55 66
info@career-leadership.ch

1. Description de la tâche

Le ou la candidat-e reçoit une brève description d'une situation de gestion d'équipe complexe avec un-e collaborateur-trice.

Pendant le temps de préparation imparti, le ou la candidat-e analyse la situation de conduite, prépare l'entretien en réfléchissant à sa stratégie de la conduite de l'entretien et de sa propre position. Durant l'entretien simulé le ou la candidat-e réagit de manière compétente et adéquate au comportement et aux propos du ou de la figurant-e. Il ou elle démontre sa capacité de communiquer et de réagir. Après l'entretien, le candidat réfléchit à celui-ci et discute de ses conclusions avec les experts-es d'examen lors d'un entretien technique, en se basant sur les compétences opérationnelles prescrites.

2. Conditions générales

Déroulement et durée

Le tableau ci-dessous présente le déroulement chronologique de l'examen :

Phase	Durée	Activités	Tâches à résoudre
Phase 1	25 min	Préparation de l'entretien	• Lire la description de la situation de départ • Déterminer les objectifs de l'entretien • Réfléchir et définir la manière de procéder et d'organiser le début de l'entretien • Se déterminer sur sa position propre à adopter durant l'entretien
Phase 2	13-15 min	Réaliser l'entretien simulé avec un-e figurant-e Deux experts-es observent l'entretien	• Investir le rôle de responsable d'équipe • Initier l'entretien • Conduire l'entretien • Gestion du temps et planification de la fin de l'entretien (selon le déroulement de l'entretien, le sujet n'est pas nécessairement terminé).

Phase 3	10 min	5 min de réflexion individuelle sur l'entretien (préparation silencieuse) 5 min d'explication de la réflexion	• Comment la mise en œuvre de la stratégie prévue a-t-elle réussi ? • Qu'est-ce qui a bien fonctionné ? • Qu'est-ce qui aurait pu être fait différemment ? • Quelle action m'a guidé(e) ?
Phase 4	20 min	Entretien technique avec les deux experts-es	• Entretiens technique
Total	70 min		

Exigences

Outre les exigences en termes de contenu, la simulation d'une situation de gestion d'équipe porte sur les compétences de communication dans une situation d'entretien concrète et exigeante. Selon le déroulement de l'entretien, le sujet peut ne pas être clos. Le ou la candidat-e clarifie la suite de la procédure.

Quelques exemples de situations d'entretien complexe

Conflit entre collaborateurs-trices / retards répétés / conflit concernant les procédures de travail / collaborateur-trice, critiquant le comportement du ou de la responsable d'équipe / tension entre les besoins privés et ceux de l'entreprise / réclamation de proches / mobbing / ...

Matériel

Dans la salle d'examen, du papier et des stylos sont mis à disposition pour préparer l'entretien et permettre aux candidats-es de réfléchir sur leur prestation.

Langue

Les candidat-es romands-es passent cette partie d'examens en français.
Les suisses alémaniques peuvent choisir pour la simulation de parler en suisse-allemand ou en bon allemand. Ils prennent cette décision au début de cette partie de l'examen. L'entretien professionnel se passe en bon allemand pour ceux-ci.

3. Informations complémentaires

Préparation

La simulation d'une situation de gestion d'équipe est une méthode de travail reconnue qui permet d'apprendre, d'entraîner et de vérifier la compréhension d'une situation donnée ainsi que les compétences en matière de communication et de conduite d'entretien.

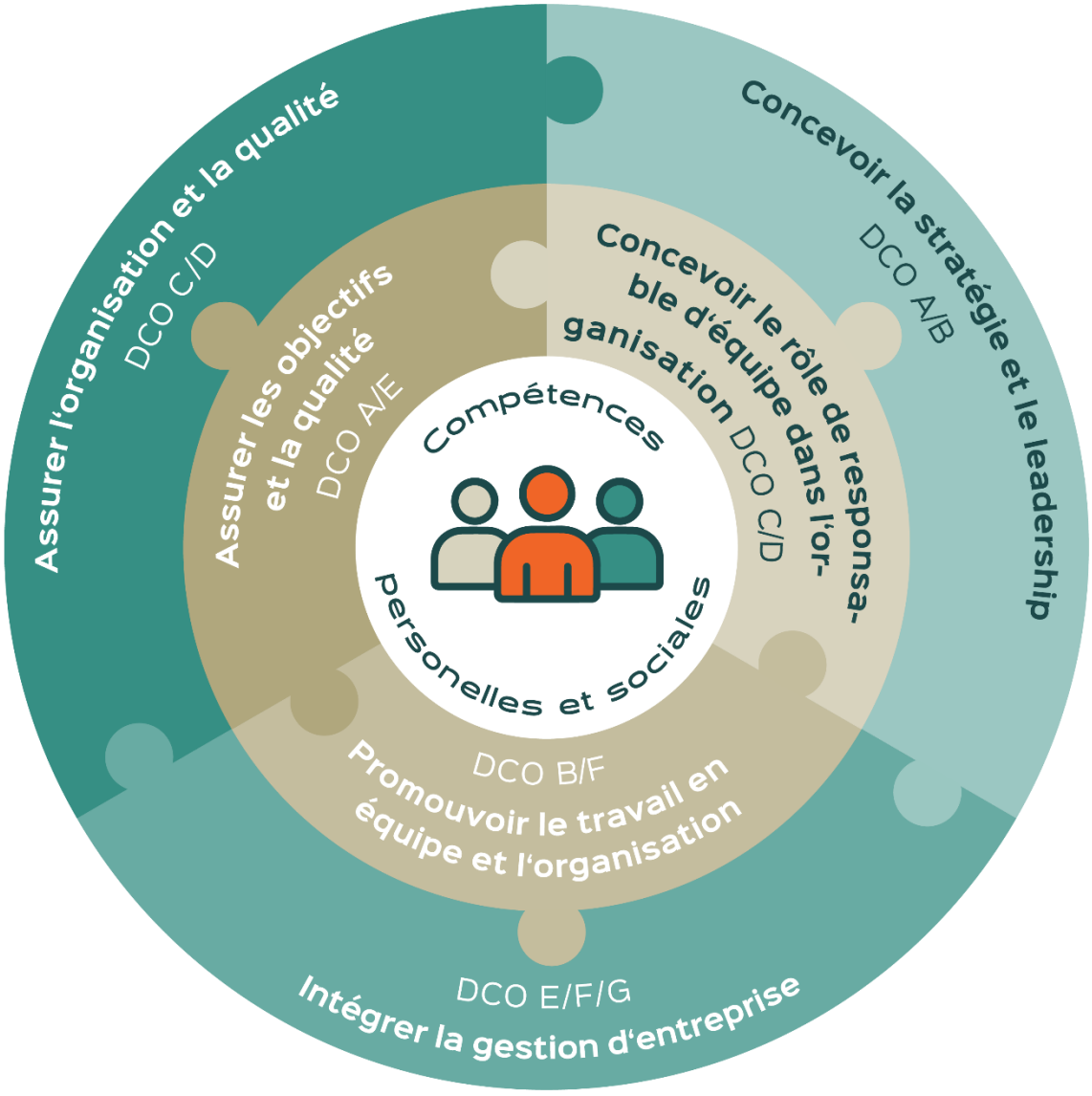
Pour se sensibiliser à son propre comportement dans des entretiens et pour se préparer à l'épreuve 3, il est recommandé de demander un feedback à des collègues et/ou à des supérieurs avant l'examen ou dans le cadre de la formation. L'enregistrement et le visionnage de ses propres entretiens et/ou la simulation d'entretiens sur vidéo peuvent également accompagner l'apprentissage en vue de l'examen.

Recours à des figurants-es

Des figurantes et figurants formés-es et instruits-es sont utilisés-es pour réaliser la simulation d'une situation de gestion d'équipe. Ils endossent chacun le rôle d'une collaboratrice ou d'un collaborateur. Dans leur comportement, ils respectent certains paramètres définis, mais s'adaptent également à la candidate ou au candidat et reflètent ainsi l'effet de son 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 intérieur] et examen professionnel supérieur de directeur et directrice d'organisations sociales et médico-sociales [cercle extérieur]) 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 la gestion de l'organisation) se retrouvent donc dans la grille d'évaluation. Elles sont complétées par des « exigences générales » pour chaque partie de l'examen.



Les critères d'évaluation sont équivalents aux compétences opérationnelles pertinente pour l'examen, y compris les compétences personnelles et sociales correspondantes (CPS) (cf. Directives, annexe A).

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) :
Concevoir le rôle de responsable d'équipe dans le contexte de l'organisation DCO C/D	EP3-1 **Planifier, conduire et évaluer les entretiens avec les collaborateurs-trices** de manière ciblée (C1)
	EP3-2 **Donner et recevoir un feedback** sur l'exécution des tâches de l'équipe (C2)
	EP3-3 **Reconnaître et promouvoir le potentiel des collaborateurs-trices** (C3)
	EP3-4 **Présenter sa propre conception de la gestion d'équipe** et **la développer** de façon ciblée (D3)
	EP3-5 **Réfléchir à sa propre attitude** et à **son action personnelle** et en **déduire les conséquences** pratiques (D4)
Promouvoir le travail en équipe et l'organisation DCO B/F	EP3-6 **Mener des entretiens** avec les parties prenantes (internes et externes) **adaptés aux interlocuteurs-trices** (B2)
	EP3-7 **Traiter les conflits** au sein de l'équipe (avec les collaborateurs-trices) et **définir les mesures** à prendre (B7)
Exigences générales (EG)	EP3-8 **Être conscient-e du rôle de responsable d'équipe** et de **ses possibilités d'organisation** – faire la différence entre le rôle et soi-même (CPS)
	EP3-9 **Fonder les relations de travail** dans l'organisation sur l'estime de **l'autre, le respect et l'équité** (CPS)