

Guide pour l'entretien

Annexe A3

Exigences et directives édictées à l'adresse des candidates et des candidats ; indicateurs et critères pour la pondération de l'examen oral : entretien (guide pour l'entretien)

Version définitive approuvée lors de la séance de la CAQ du 24 septembre 2014

Modifications : 25 octobre 2019 (décision commission AQ)

Table des matières

1.	Introduction	2
2.	Examen final de « Spécialiste en gestion de PME », épreuve : entretien.....	2
2.1.	Examen axé sur les performances	2
2.2.	Exigences formelles afférentes à l'entretien	2
2.3.	Exigences de contenu afférentes à l'entretien.....	2
2.4.	Déroulement de l'examen oral (présentation et entretien).....	3
2.5.	Moyens auxiliaires autorisés.....	3
3.	Evaluation et pondération de l'entretien	4
3.1.	Evaluation	4
3.2.	Pondération	5

1. Introduction

La présente annexe A3 *Exigences et directives édictées à l'adresse des candidates et des candidats ; indicateurs et critères pour la pondération de l'examen oral : entretien (guide pour l'entretien)* fait partie intégrante des *Directives relatives au règlement d'examen « Spécialiste en gestion de PME »*.

Ce document informe les candidates et les candidats à propos des exigences édictées à leur adresse et présente les directives formelles et de contenu liées à l'examen oral « entretien ». En même temps, ce guide répond de façon transparente à la question de savoir à l'aide de quels indicateurs et critères l'entretien est évalué et pondéré.

2. Examen final de « Spécialiste en gestion de PME », épreuve : entretien

2.1. Examen axé sur les performances

Par l'examen final axé sur les performances, les candidates et les candidats montrent qu'elles et ils ont assimilé les compétences décrites dans les six modules et qu'elles et ils les appliquent et mettent en œuvre de façon concrète dans leur propre pratique professionnelle. Elles et ils sont également en mesure de transposer ces compétences dans d'autres situations et entreprises.

Sur la base des situations axées sur les performances et des solutions présentées, les candidates et les candidats attestent qu'elles et ils disposent non seulement des compétences spécifiques aux différents modules et qu'elles et ils sont en mesure de les appliquer dans leur activité professionnelle, mais aussi qu'elles et ils ont développé dans leur entreprise des compétences de mise en œuvre propres à leur activité et dépassant le cadre des modules. Les candidates et les candidats utilisent des compétences de tous les modules pour la tâche de mise en lien.

2.2. Exigences formelles afférentes à l'entretien

Forme	Examen oral individuel
Durée	60 minutes

2.3. Exigences de contenu afférentes à l'entretien

Pendant l'entretien mené avec les expertes et les experts aux examens, les candidates et les candidats montrent à l'aide de leur activité professionnelle concrète et des exemples de mise en œuvre et d'application présentés dans le dossier de performance et au cours de la présentation, ainsi qu'à l'aide des expériences tirées de leur quotidien professionnel, qu'elles et ils disposent des compétences définies dans le profil professionnel. Au cours de l'entretien, dont le déroulement est dicté par les questions des expertes et des experts aux examens, les candidates et les candidats démontrent qu'elles et ils remplissent les exigences suivantes :

- répondre aux questions de façon précise, correcte du point de vue technique, satisfaisante du point de vue du contenu et compréhensible
- donner des réponses détaillées aux analyses liées à l'entreprise (analyse SWOT)
- commenter et analyser les forces/faiblesses ainsi que les opportunités/risques de l'entreprise
- expliquer et analyser des exemples concrets d'actions et de résolutions de problèmes extraits du dossier de performance et des exemples supplémentaires tirés de l'entreprise qui présentent la mise en lien d'au moins trois compétences modulaires
- avoir à portée de main des solutions de rechange susceptibles de remplacer les solutions adoptées

- s'interroger de façon critique sur les mises en application survenues et les mesures prises dans l'entreprise, les analyser et en tirer des connaissances
- s'interroger de façon critique sur leur rôle personnel dans l'entreprise, dans le cadre de projets ou lors de l'élaboration de cet examen final et en tirer des connaissances
- présenter les éventuelles répercussions sur la base des connaissances tirées de leur rôle personnel
- transposer les compétences dans d'autres situations ou dans d'autres entreprises

2.4. Déroulement de l'examen oral (présentation et entretien)

Quoi ?	Qui ?	Remarques
Accueil et informations sur le déroulement de l'examen oral (2 parties : présentation et entretien)	Expertes et experts aux examens	<ul style="list-style-type: none"> • Vérifier l'identité • Poser la question relative à la santé (inscrire au procès-verbal les ennuis de santé mineurs ; en cas de force majeure, l'examen doit être reporté => certificat médical requis) • Présenter le déroulement • Montrer l'infrastructure • Montrer le lieu de préparation et le lieu de présentation • Mettre à disposition bloc-notes et crayons/stylos • Clarifier la répartition des places
Installation du dispositif prévu pour la présentation	Candidate/candidat	
Présentation	Candidate/candidat 2 expertes/experts aux examens	
Pause		La candidate/le candidat range le lieu de la présentation, se prépare à l'entretien qui suit
Entretien	Candidate/candidat 2 expertes/ experts aux examens	

2.5. Moyens auxiliaires autorisés

Outre le dossier de performance, on a le droit d'utiliser pour l'entretien les documents de la présentation. Sont autorisés d'autres moyens auxiliaires destinés à étayer les explications et les argumentations orales, par exemple un tableau de calcul, un bilan annuel, des statistiques. Ces moyens auxiliaires doivent toutefois avoir un lien immédiat avec les explications et ils ne servent pas d'ouvrages de référence.

3. Evaluation et pondération de l'entretien

3.1. Evaluation

Critères	Indicateurs	Remarques	Points possibles
Réponse précise	Réponse se rapporte à la question posée		1
Réponse correcte du point de vue technique	Réponse est correcte sur le plan technique, pas de déclarations erronées		1
Réponse satisfaisante du point de vue du contenu	Exhaustivité suffisante de l'exposé		3
Réponse compréhensible	Réponse est compréhensible, a un sens pour les expertes et les experts aux examens, semble logique		3
Réponse à des questions sur l'analyse SWOT	Réponses compréhensibles, présentent en détail les résultats de l'analyse SWOT		2
Commentaires et réflexions sur l'analyse SWOT	Commentaires et réflexions compréhensibles formulés de façon autonome ayant pour base l'analyse des forces/faiblesses et des opportunités/risques (analyse SWOT) de l'entreprise		2
Présenter et analyser des exemples concrets d'actions et de résolutions de problèmes (qui comprennent au moins trois compétences modulaires)	<p>Présentation et explication orales d'un exemple tiré du dossier de performance et d'un autre exemple tiré de l'entreprise. Les exemples couvrent au moins trois des six compétences modulaires :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gestion d'entreprise générale 2. Leadership, communication et gestion du personnel 3. Organisation 4. Comptabilité 5. Marketing, relations publiques, relations avec les fournisseurs et les clients 6. Droit et gestion de PME <p>Les exemples sont analysés et font l'objet d'un questionnement critique. Cette analyse permet d'acquérir des connaissances.</p>	<p>Les expertes/ experts ne demandent pas à la candidate ou au candidat d'avoir de simples connaissances techniques. Les questions ont toujours un lien avec l'expérience professionnelle des candidates et des candidats et requièrent une pensée systémique.</p> <p>Les compétences qui ne sont pas décrites dans le dossier de performance par les candidates et les candidats peuvent être examinées par les expertes et les experts lors de l'entretien de l'examen final.</p>	4

Observation critique du rôle personnel et des connaissances acquises	La candidate/le candidat se projette dans le contexte de l'entreprise ou du projet, définit son rôle personnel et formule des connaissances et d'éventuelles répercussions		2
Transposition des compétences dans d'autres situations et/ou entreprises	La candidate/le candidat est en mesure d'esquisser des propositions de solutions applicables à des problèmes qui se posent dans une autre entreprise, de leur apporter une réponse		2
Total			20

3.2. Pondération

On peut aussi donner la moitié du nombre maximal de points.

Critères avec le nombre maximal de points	pas remplis	partiellement remplis	remplis
1	0	0,5	1
2	0	1	2
3	0	1,5	3
4	0	2	4

Nombre maximal de points pour l'entretien

20 points

Réussi : entre 12 et 20 points

Pas réussi : entre 0 et 11,5 points

L'examen professionnel est considéré comme réussi lorsque chaque épreuve a été passée avec 60 % du nombre maximal de points.