

Höhere Fachprüfung Institutionsleiter/-in im sozialen und sozialmedizinischen Bereich
 Examen professionnel supérieur de directrice/directeur d'institution sociale et médico-sociale

Candidat/e _____ Année de l'examen _____ N° Candidat/e _____

Épreuve 2, Présentation du mémoire de diplôme et entretien d'experts

Note

Titre du mémoire de diplôme _____

Aperçu des critères d'évaluation	Score maximum	Score obtenu
1. Structure et articulation de la présentation	20	
2. Contenu et exactitude de la présentation	20	
3. Méthodes et moyens de la présentation, la langue & comportement non verbal et paraverbal (portant sur toute l'épreuve)	20	
4. Argumentation lors de l'entretien professionnel	20	
5. Force de persuasion, engagement personnel (portant sur toute l'épreuve)	20	
Score (critères 1 – 5)	100	

Lieu/Date _____

Expert/e 1 _____

Signature _____

Expert/e 2 _____

Signature

6.0	Excellent	95 – 100	4.0	Suffisant	55 – 64
5.5	Très bon	85 – 94	3.5	Insuffisant	45 – 54
5.0	Bon	75 – 84	3.0	Insuffisant	35 – 44
4.5	Satisfaisant	65 – 74	2.5 – 1.0	Insuffisant	00 – 34

Candidat/e _____

N° Candidat/e _____

Résumé

Les principaux points forts de la présentation du mémoire de diplôme et de l'entretien d'experts (indépendamment du score / de la note)	1.
	2.
Les points critiques centraux de la présentation du mémoire de diplôme et de l'entretien d'experts (indépendamment du score / de la note)	1.
	2.
Conclusion / Description synthétique	

Candidat/e _____

N° Candidat/e _____

Critère	Sous-critère					Exemples de concrétisations défavorables 2, 1 signifient „insuffisant”	Mots-clés / justifications pour l'attribution des points (obligatoire si l'évaluation est inférieure à 4)	Réf. à la page
	Exemples de concrétisations favorables 3, 4, 5 signifient "suffisant" (gradué de suffisant à très bon)	5	4	3	2			
1. Structure et articulation de la présentation 20 points au maximum (c.-à-d. 5 points maximum par sous-critère)	1.1. Rendre la structure claire et logique La candidate structure-t-elle la composition et l'articulation de la présentation du travail de diplôme de manière claire et logique ?					vs. Peu clair / incohérent ou diffus ou la logique de construction / d'articulation à peine compréhensible.		
	1.2. Bien choisir les thèmes prioritaires Justifie-t-elle de manière compréhensible le choix des thèmes présentés / son réduction du mémoire pour la présentation ? Les "thèmes centraux" sont-ils mis en évidence (définition de priorités) ? La présentation contient-elle de nouveaux aspects que l'on ne trouve pas tels quels dans le mémoire et qui enrichissent / améliorent son image ?					vs. Les thèmes choisis pour la présentation sont marginaux / secondaires (l'essentiel n'est pas mentionné) ; il n'y a rien de nouveau - simple reproduction de ce qui est déjà écrit dans le mémoire.		
	1.3. Fournir une orientation à ses auditeurs Les auditeurs (PEX) sont-ils habilement guidés à travers la présentation ? La structure et l'organisation ont-elles facilité leur repérage ?					vs. Confusion et déconnexion - soit en raison d'un guidage insuffisant par la structure, soit en raison de digressions et de ruptures au sein de la structure.		
	1.4. Travailler avec une composition structurée et adaptée Une dramaturgie bien pensée de la présentation est-elle reconnaissable (p. ex. "éveiller la curiosité - faire monter la tension - relâcher la tension - arrondir et fermer la boucle" ou autres scénarios dramaturgiques) ?					vs. Manque de dramaturgie - juxtaposition monotone d'informations ; certains thèmes restent sans lien - manque de cohérence interne.		
Total des points par page						Autres remarques (facultatives - s'il y a quelque chose d'important et d'instructif à retenir concernant le critère) :		

Candidat/e _____

N° Candidat/e _____

Critère	Sous-critère					Exemples de concrétisations défavorables 2, 1 signifient „insuffisant"	Mots-clés / justifications pour l'attribution des points (obligatoire si l'évaluation est inférieure à 4)	Réf. à la page
	Exemples de concrétisations favorables 3, 4, 5 signifient "suffisant" (gradué de suffisant à très bon)							
2. Contenu et exactitude de la présentation 20 points au maximum (c.-à-d. 5 points maximum par sous-critère)	2.1. Transmettre des contenus de manière compréhensible	Le candidat transmet-il de manière compréhensible et différenciée les contenus / points forts qu'il a choisis pour son mémoire ?					vs. Incompréhensible, peu convaincant / indifférencié, manque de logique et de traçabilité.	
	2.2. Montrer le contexte et les effets	Le candidat réfléchit-il aux effets (développement du projet / conséquences) ou aux effets latéraux (effets secondaires, surprises) de certains aspects de son mémoire / projet ? Replace-t-il les contenus dans leur contexte ?					vs. "vision en tunnel" dans la restitution du mémoire / projet - sans montrer les effets / effets latéraux, les surprises et les utiliser pour l'acquisition de connaissances ; manque de prise en compte du contexte ; pas de réflexion plus approfondie / pas de perspectives.	
	2.3. Donner son propre avis	L'opinion personnelle et les connaissances sur les thèmes présentés sont-elles justifiées et expliquées de manière objective / professionnelle ? Le candidat parvient-il à communiquer la logique et la pertinence de son point de vue ?					vs. Pas d'opinion claire qui "tienne debout" ; déclarations floues, diffuses ou plaquées concernant les connaissances du projet ; logique peu compréhensible.	
	2.4. Remettre en cause sa propre vision	Y a-t-il dans les propos du candidat une distance critique par rapport à sa propre "vérité", c'est-à-dire le candidat sait-il au besoin relativiser et remettre en question ses propres constatations / affirmations ?					vs. La "propre vérité" est obstinément défendue et ne peut pas être remise en question ou relativisée. Le candidat ne parvient pas à adopter de nouvelles perspectives d'observation.	
Total des points par page							Autres remarques (facultatives - s'il y a quelque chose d'important et d'instructif à retenir concernant le critère) :	

Candidat/e _____

N° Candidat/e _____

Critère	Sous-critère					Exemples de concrétisations défavorables 2, 1 signifient „insuffisant"	Mots-clés / justifications pour l'attribution des points (obligatoire si l'évaluation est inférieure à 4)	Réf. à la page
	5	4	3	2	1			
3. Méthodes et moyens de la présentation, la langue & comportement non verbal et paraverbal 20 points au maximum (c.-à-d. 5 points maximum par sous-critère)	3.1. Convaincre par la rhétorique	La candidate applique-t-elle efficacement les moyens rhétoriques & les méthodes de présentation (questions, constatations provocantes, jeu avec les contraires, exemples concrets & "story telling", reconstitution concrète de certaines situations, etc.) ? Lesquels ?					vs. Est maladroit dans sa présentation - manque de savoir-faire dans la mise en œuvre de moyens & méthodes rhétoriques.	
	3.2. Profiter de la visualisation	Les visualisations (quantité, qualité, intelligibilité, esthétique) facilitent-elles l'orientation et la compréhension des auditeurs ?					vs. Aucune visualisation pour orienter les auditeurs, ou la visualisation a tout au plus un effet contre-productif.	
	3.3. Parler clairement et avec élocution	Le langage de la candidate est-il compréhensible, soigné & riche en termes, descriptif & vivant ? Son "jargon" ou son style linguistique est-il adapté à la situation ?					vs. Une maîtrise rudimentaire de la langue, qui empêche de communiquer de manière compréhensible et claire et nuancée ; un style de langage inapproprié par rapport à la situation d'examen ou au rôle d'une directrice d'institution.	
	3.4. Bien exploiter les aspects non verbaux et paraverbaux	Les aspects non verbaux et para verbaux du comportement communicatif (contact visuel, mimique et gestuelle, posture, voix / modulation) soutiennent-ils la force d'impact de ce qui est dit ?					vs. Contradictions entre le "verbal" et le "non verbal" ; faible "standing" lors de la présentation ; mauvais contact visuel / trop peu ou trop de gestes ; comportement paraverbal contre-productif, comme par exemple une voix monotone ou "soufflée" ou trop faible, pas de pauses, etc.	
Total des points par page							Autres remarques (facultatives - s'il y a quelque chose d'important et d'instructif à retenir concernant le critère) :	

Candidat/e _____

N° Candidat/e _____

Critère	Sous-critère					Exemples de concrétisations défavorables 2, 1 signifient „insuffisant"	Mots-clés / justifications pour l'attribution des points (obligatoire si l'évaluation est inférieure à 4)	Réf. à la page	
	Exemples de concrétisations favorables 3, 4, 5 signifient "suffisant" (gradué de suffisant à très bon)								
4. Argumentation lors de l'entretien professionnel 20 points au maximum (c.-à-d. 5 points maximum par sous-critère)	4.1. Répondre aux questions	Le candidat répond-il aux questions posées ? Comprend-il ce que son interlocuteur veut savoir et y réagit-il ? S'assure-t-il de ce qu'il a compris ?	5	4	3	2	1	vs. Ne répond pas aux questions & fait des monologues ; se perd alors dans ses propres pensées ; fait des digressions par association et passe à côté des questions des experts.	
	4.2. Convaincre par des réponses	Ses réponses / arguments sont-ils clairs & compréhensibles - à la fois compétents et techniquement convaincants - avec de la substance (pensée analytique, logique dans l'argumentation) ?						vs. Flou et incompréhensible ou peu convaincant - sans substance ; la logique ou la clarté de l'argumentation est insatisfaisante ; contradictions ; déclarations diffuses ou placides.	
	4.3. S'exposer personnellement	Le candidat exprime-t-il clairement ses convictions personnelles et en tant que telles (dire son opinion - s'exposer avec) ?						vs. Retient son opinion personnelle ou ne parvient pas à la formuler ; n'ose pas s'exposer - cherche à rester en retrait.	
	4.4. Développer des idées ad hoc	Le candidat montre-t-il, dans le cadre d'un débat en face à face, la capacité de générer des idées ad hoc - par exemple, de se laisser inspirer par les questions des experts et d'apporter sa propre créativité avec courage et spontanéité ?						vs. Les questions des experts ont un effet réducteur et suscitent un comportement "d'élève" ainsi qu'une tendance à se restreindre dans les réponses et à laisser peu de place à la créativité ou à la flexibilité.	
Total des points par page								Autres remarques (facultatives - s'il y a quelque chose d'important et d'instructif à retenir concernant le critère) :	

Candidat/e _____

N° Candidat/e _____

Critère	Sous-critère					Exemples de concrétisations défavorables 2, 1 signifient „insuffisant"	Mots-clés / justifications pour l'attribution des points (obligatoire si l'évaluation est inférieure à 4)	Réf. à la page
	Exemples de concrétisations favorables 3, 4, 5 signifient "suffisant" (gradué de suffisant à très bon)							
5. Force de persuasion, engagement personnel 20 points au maximum (c.-à-d. 5 points maximum par sous-critère)	5.1. Démontrer sa confiance en soi	La candidate dégage-t-elle une assurance appropriée et une "saine" confiance en soi lors de la présentation et de la discussion professionnelle (comment / grâce à quoi) ? A-t-elle l'air souveraine ?					vs. Semble (exagérément) déstabilisé ; dégage une confiance en soi faible ou exagérée l'attitude d'un chef d'organisation souverain n'apparaît pas clairement.	
	5.2. Faire preuve d'engagement et d'élan	La candidate fait-elle passer son engagement pour son thème/sa conviction ? Réussit-elle à ancrer son message avec panache ("feu sacré") ?					vs. Peu de "drive & dynamisme" dans sa présentation ; semble plutôt désintéressée ("service après le devoir") ; ne parvient ni à montrer son enthousiasme, ni à éveiller l'intérêt.	
	5.3. Réagir avec souplesse et force	La candidate gère-t-elle avec assurance les rebondissements inattendus (p. ex. questions ou réactions imprévues des PEX, pannes techniques, etc.) ? Est-elle percutante et capable d'improviser ?					vs. S'en tenir plutôt strictement à son propre plan ; se laisser déstabiliser par des rebondissements / des surprises et perdre sa capacité d'action.	
	5.4. Gagner la "goodwill" et être accepté	La candidate gagne-t-elle la "goodwill" et la sympathie des auditeurs ? A-t-elle l'air intéressé et curieux ? Suscite-t-elle l'acceptation en tant que personne (par quoi) ? A-t-elle l'air positif et ouvert ?					vs. Une apparence plutôt irritante, comme distante ou arrogante, fermée ou terne ; peu authentique ; manque d'autorité naturelle ; ne réussit pas facilement à se faire accepter en tant que personne et en tant que dirigeant.	
Total des points par page							Autres remarques (facultatives - s'il y a quelque chose d'important et d'instructif à retenir concernant le critère) :	