

## Procédure d'évaluation des compétences / attestations de compétences

### 1. Principes

- Les procédures doivent être conçues en s'inspirant du profil de compétences bso. Chaque institut de formation est libre d'ajouter des compétences supplémentaires correspondant à son propre profil de compétences et de les évaluer.
- Les instituts de formation décrivent et justifient les procédures qu'ils appliquent et les critères à l'aide desquels ils évaluent.
- Les procédures suivantes doivent impérativement être appliquées (voir brève description des procédures) :
  - a. examen pratique dans des situations de conseil réelles et/ou simulées ;
  - b. concept de conseil formulé par écrit ;
  - c. travail de diplôme ;
  - d. colloque/entretien final

### 2. Choix des procédures

Pour le choix d'une procédure, le rapport avec les compétences correspondantes de la partie de la formation est déterminant. Les institutions de formation sont libres de déterminer et de planifier des procédures de contrôle qui leur conviennent.

### 3. Catalogue de critères pour de bonnes procédures (attestations de compétences)

- Toutes les attestations de compétences s'inspirent du profil de compétences du bso, des profils de compétences de la filière et des objectifs de la partie correspondante de la formation.
- Les attestations de compétences sont le plus authentiques possibles. Dans ce contexte, « authentique » signifie que la situation de qualification doit être aussi semblable que possible à la situation ultérieure d'application quant à la pertinence, à la culture d'interaction, au spectre de compétences, à l'acquisition de connaissances et à la conduite de l'acquisition des savoirs.
- Les compétences doivent être évaluées par le biais de situations d'application complexes. Ces dernières présentent quatre caractéristiques :
  - a. elles représentent des contenus de formation pertinents ;
  - b. les critères d'évaluation des performances sont transparents ;
  - c. l'autoévaluation des étudiant-e-s est prise en compte ;
  - d. les étudiant-e-s rendent publics leurs résultats et leurs méthodes d'apprentissage.

**Procédure de contrôle des compétences : brève description**

<b>1 : Examen pratique dans des situations de conseil réelles et/ou simulées</b>	
Tâche à accomplir	<p>Les candidat-e-s conseillent un-e client-e dans une situation de conseil simulée, représentée dans un protocole vidéo/audio ou réelle.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour la situation simulée, intervient une personne jouant un rôle, qui se prépare à ce rôle à l'aide d'une situation pratique (exemple de cas) dont la description lui est fournie par écrit.</li> <li>- Une situation de conseil réelle de la candidate ou du candidat peut être organisée en direct avec des client-e-s à conseiller ou des participant-e-s à la partie de la formation, ou bien représentée dans un protocole vidéo/audio de façon que les aspects importants de la clarification du mandat, de la démarche méthodologique, du comportement en tant que conseiller/conseillère et de la clôture d'une séance de conseil soient faciles à appréhender.</li> </ul> <p>Dans une autre séquence, les candidat-e-s donnent un feedback différencié sur une consultation qu'ils ou elles suivent en tant qu'observateurs ou observatrices et mènent un entretien d'évaluation avec la conseillère ou le conseiller.</p>
Évaluation	L'institut de formation détermine lui-même les critères d'évaluation.
<b>2 : Concept de conseil formulé par écrit</b>	
Tâche à accomplir	<p>Les candidat-e-s présentent un concept de conseil qui renseigne sur leur activité de conseil. Ils/elles y expliquent quelle vision de l'homme les guide et les théories et méthodes selon lesquelles ils/elles travaillent. Les candidat-e-s sont en mesure de justifier théoriquement leurs interventions et axent leur démarche sur la problématique et les questions des personnes à conseiller ; ils/elles expliquent quelles théories guident leur action et quelle approche méthodologique ils/elles privilégient.</p>
Évaluation	L'institut de formation détermine lui-même les critères d'évaluation.
<b>3 : Travail de diplôme</b>	
Tâche à accomplir	<p>Dans le travail de diplôme, les candidat-e-s examinent de manière critique leur pratique personnelle du conseil et les théories appliquées, ainsi que les approches, objectifs et méthodes. Ils/elles décrivent, justifient et approfondissent un processus de conseil dans le domaine de conseil correspondant. Les candidat-e-s doivent montrer qu'ils/elles sont capables, de manière autonome et axée sur la pratique, de décrire, approfondir et évaluer un processus de conseil complexe dans le domaine correspondant et de témoigner de compétences et d'un sens des responsabilités dans leur rôle de superviseur-e, coach ou conseiller/conseillère en organisation.</p>
Évaluation	L'institut de formation détermine lui-même les critères d'évaluation.

## Annexe 3 du règlement sur le partenariat contractuel de formation

<b>4 : Colloque/entretien final</b>	
Tâche à accomplir	Lors de l'entretien final, les candidat-e-s apportent la preuve qu'ils/elles sont en mesure de décrire de manière convaincante leur comportement en tant que superviseur-e-s/coaches ou conseillers/conseillères en organisation, d'y réfléchir de façon critique, de le justifier de manière plausible et en s'appuyant sur la théorie, de l'évaluer de façon réaliste et d'en tirer des conclusions pour leur évolution future.
Évaluation	L'institut de formation détermine lui-même les critères d'évaluation.

16.12.2013/traductionF\_2017RVI