
Examen professionnel supérieur de Directrice / Directeur des ressources humaines

Partie d'examen 2 : Agir conformément à son rôle

Position d'examen 2.1 : Incidents critiques

Domaine de compétences A**IC N° A01 VII : « Protestation contre le harcèlement sexuel »**

Situation de départ

Vous travaillez en tant que Directeur(trice) RH et membre de la Direction d'une société immobilière employant 600 collaborateur(trice)s dans des filiales réparties dans toute la Suisse. Depuis votre début d'activité au siège de Zurich, il y a deux ans, les délégué(e)s du personnel et divers collaborateur(trice)s vous ont rendu attentif à des griefs en lien avec du harcèlement sexuel. Le nom du responsable des locations, M. Favre (qui est le gendre du CEO) a souvent été mentionné. Vos deux tentatives précédentes pour aborder activement le problème et fournir votre assistance aux personnes concernées et sensibiliser l'entreprise à cette problématique auprès de la Direction ont échoué, bien que vous l'ayez informée de son devoir d'assistance en tant qu'employeur. Avant la réunion de Direction d'aujourd'hui, vous entendez de grands cris devant l'entrée de l'entreprise : près de 50 employé(e)s brandissent des banderoles contre le harcèlement sexuel au travail et sont filmés par des représentants des médias. Les employé(e)s crient aux membres de la Direction qui arrivent pour se rendre à la salle de réunion : « Maintenant, ça suffit ! Fini les agressions sexuelles ! » Et en plus, ils scandent : « Favre - sale peloteur ! » Le CEO est en colère et ferme la porte. Il se tourne vers vous en disant : « Sortez notre entreprise et M. Favre de ce pétrin ! »

Mandat

Décrivez toutes les mesures que vous envisagez de prendre pour faire face à cette situation et justifiez-les.

Remarques générales**Organisation**

Vous pouvez prendre des notes que vous devrez rendre aux expert(e)s à la fin de l'examen.

Vous avez environ 8 minutes pour résoudre l'incident critique : environ deux minutes pour votre préparation et le reste du temps est consacré à la présentation orale du mandat. C'est à vous de signaler aux expert(e)s quand vous êtes prêt(e) pour présenter votre solution. Ce sont les expert(e)s qui sont responsables du respect des 8 minutes.

Les expert(e)s vous posent des questions de précision et d'approfondissement si nécessaire.

Evaluation

Les compétences sont évaluées selon les questions suivantes :

- Le/la candidat(e) présente-t-il/elle une approche plausible et globale de la situation décrite ?
- Le/la candidat(e) justifie-t-il/elle les mesures de manière compréhensible ?

