
Examen professionnel supérieur de Directrice / Directeur des ressources humaines

Partie d'examen 2 : Agir conformément à son rôle

Position d'examen 2.2 : Jeu de rôle**Champ de compétences D01 – D-VI****Mise en œuvre d'un nouveau modèle opérationnel RH**

Situation de départ

Vous dirigez les RH d'une entreprise du commerce de détail établie à Zurich, forte de 10 filiales dans de grandes villes suisses. Jusqu'à présent, chaque site disposait de sa propre équipe RH et de son responsable RH, gérant tous les aspects RH de manière décentralisée. En raison de la baisse du chiffre d'affaires suite à la pandémie, vous avez décidé de rendre l'organisation RH plus efficace. Désormais, toutes les tâches liées à l'administration RH, à la gestion des candidats, à la formation continue, aux traitements des salaires et à d'autres domaines RH seront centralisées et effectuées à Zurich. La fonction de responsable RH de site sera transformée en un rôle de HR Business Partner qui vous est subordonné. Les autres collaborateurs RH sur place seront licenciés. La réorganisation a déjà eu lieu dans toutes les régions, à l'exception de la Suisse romande. Anne/Ernest Favre est depuis 10 ans responsable RH du site de Lausanne. Il/elle est très apprécié/e aussi bien du Directeur de la filiale que de tous les collaborateurs. Le CEO en est parfaitement conscient. Depuis le début de la réorganisation, Anne/Ernest Favre s'est exprimé/e de manière sceptique à propos de celle-ci. Le CEO attend de vous que vous mettiez en place le nouveau modèle opérationnel des RH au cours de ces prochains mois à Lausanne.

Mandat

Abordez la situation actuelle au cours d'un entretien avec Anne/Ernest* Favre et déterminez des mesures afin de l'améliorer ou de la résoudre rapidement. Anne/Ernest Favre est bilingue français-allemand.

**En fonction de l'acteur/trice, le rôle de Anne Favre peut aussi être joué par un homme – dénommé Ernest Favre.

Remarques générales**Organisation**

Après la préparation, vous devez remettre l'objectif de l'entretien par écrit aux expert/e/s.

Pour le jeu de rôle, vous allez changer de place. Un/e expert/e assumera le rôle de M./Mme Favre. Après le jeu de rôle, vous discuterez du déroulement et du résultat de l'entretien lors d'une discussion de réflexion avec les expert/e/s.

Temps de préparation : 5 minutes
Déroulement du jeu de rôle : 15 minutes
Discussion de réflexion : 10 minutes

Evaluation

Les compétences sont évaluées selon les questions suivantes :

Questions pour évaluer le jeu de rôle

- Le/la candidat(e) définit-il/elle un ou plusieurs objectifs réalistes ?
- Le/la candidat(e) structure-t-il/elle l'entretien de manière pertinente ?
- Le/la candidat(e) transmet-il/elle ses points de vue de manière crédible et adapté à la situation ? Le/la candidat(e) utilise-t-il/elle les méthodes de communication adéquates ?
- Le/la candidat(e) écoute-t-il/elle son interlocuteur de manière active ? Le/la candidat(e) implique-t-il/elle son interlocuteur de manière adéquate dans la discussion ?
- Le/la candidat(e) paraît-il/elle authentique ? Son comportement est-il conforme au profil professionnel d'un Directeur/d'une Directrice RH ?

Questions pour évaluer la discussion de réflexion

- Le/la candidat(e) est-il/elle capable d'analyser son comportement de manière autonome, de se remettre en question et de montrer des possibilités de développement ?
- Le/la candidat(e) accepte-t-il/elle les commentaires de l'acteur / des expert(e)s et les utilise-t-il/elle comme impulsion à son développement ?
- Le/la candidat(e) paraît-il/elle authentique ? Contribue-t-il activement à un échange d'égal à égal ?