

---

**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 D*****«La Promotion promise »**

---

**Situation de départ**

Depuis quelques années, vous êtes directeur/directrice des ressources humaines d'une entreprise pharmaceutique comptant environ 1 500 collaborateurs et membre de la direction. Dès le début vous aviez noté qu'Ernst Schweizer était un des piliers de l'équipe RH; ainsi, il y a trois ans vous l'avez promu au poste de responsable de la rémunération. Depuis, vous avez discuté avec lui et son supérieur des perspectives d'évolution professionnelle. Le poste de chef du centre de Shared Services RH, qui vous est directement rattaché, est maintenant vacant. Spontanément et de manière informelle, vous avez déjà « promis » ce poste à Ernst Schweizer. Dans le cadre de la procédure de recrutement habituelle et bien ancrée, Ernst Schweizer a passé des évaluations d'une journée dans un centre d'assessment et ceci avec deux autres candidats. Un représentant de la direction y a également participé en tant qu'assesseur. Le rapport d'évaluation a mis en évidence des lacunes importantes dans ses compétences (méthode de travail, autogestion, pensée conceptuelle). Les deux autres candidats (dont un interne) ont obtenu de bien meilleurs résultats. La direction vous a recommandé de choisir la candidate externe. Ernst Schweizer ne connaît pas encore le résultat de l'AC. Vous l'avez invité à un entretien.

---

**Tâche**

Veillez mener l'entretien avec Ernst Schweizer\* pour discuter de la situation actuelle et comment vous souhaitez y remédier dans un délai raisonnable.

\*Selon le rôle joué, Ernst Schweizer peut également être incarné par une femme - sous le nom d'Anna Schweizer.

---

**Remarques générales****Organisation**

Après la préparation, vous devez remettre aux expert(e)s une description de l'objectif que vous vous fixez à l'issue de l'entretien.

Pour le jeu de rôle, vous changerez de place afin de rencontrer Marie/Pierre Peyer qui sera joué/e par un(e) expert(e). Une fois le jeu de rôle terminé, vous ferez part de vos réflexions sur le déroulement et le résultat de l'entretien lors d'un échange 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 ?