
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

Champ de compétences C***CI-No. C03 II : « Fluctuation dans le service de développement ».***

Situation de départ

Une société spécialisée dans l'informatique de la santé vous a récemment recruté(e) en tant que directeur / directrice RH. La jeune entreprise (300 collaborateurs) est déjà connue dans le secteur des sciences de la vie. En vue du projet DPE (dossier patient électronique), d'importance stratégique, l'équipe de développement est centrale. Ce département a récemment connu trois départs d'ingénieurs informatiques essentiels à la réussite de l'entreprise, qui avaient rejoint l'entreprise au cours des 18 derniers mois. La direction générale est très mécontente de ces événements, elle en tient les RH responsables. Elle accuse la direction des RH de passivité tout en générant des coûts élevés. En tant qu'entreprise moderne, les méthodes de recrutement doivent être remises à jour. L'efficacité et la durabilité sont indispensables en matière de recrutement. Le directeur du développement se trouve déjà dans une situation difficile avec le PDG : son projet DPE a pris beaucoup de retard, à quoi s'ajoute le fait que le PDG l'a « sauvé » d'un licenciement imminent il y a un an pour cause de graves lacunes dans sa gestion, afin de lui donner une deuxième chance. Pendant le week-end, le directeur du développement a lu quelque chose sur le « Active Sourcing » et est convaincu que ce type de recrutement pourrait résoudre ses problèmes. Le PDG vous invite à une réunion avec le responsable du développement.

Tâche

Décrivez votre démarche et toutes les mesures que vous comptez prendre dans cette situation, en les justifiant.

Remarques générales**Organisation**

Vous pouvez prendre des notes que vous remettrez aux experts 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. A vous de signaler aux expert(e)s lorsque vous êtes prêt(e) à présenter votre solution. Les expert(e)s ont la charge d'assurer le respect des 8 minutes.

Si nécessaire, les experts vous posent des questions de précision et d'approfondissement.

Les expert(e)s vous posent des questions s'ils estiment nécessaire de préciser ou d'approfondir un point ou un autre.

Evaluation

Les compétences sont évaluées en fonction des critères suivants :

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