

N° de candidat-e:

Nom:

Prénom:



Schweizerischer Verband technischer Kaderleute
Société suisse des cadres techniques
Società svizzera dei quadri tecnici

Examen professionnel de spécialiste technico-gestionnaire / 2022

Gestion du personnel

PROPOSITIONS DE SOLUTIONS

Pour l'ensemble de l'examen, veuillez utiliser **exclusivement** les feuilles de solutions suivantes.

Les éventuelles remarques et notes figurant sur les feuilles du questionnaire ne seront pas évaluées.

Si vous n'avez pas assez de place pour répondre, veuillez utiliser le verso des feuilles de solutions. Deux feuilles de solutions vierges sont fournies en plus, et d'autres feuilles de solutions sont disponibles auprès du surveillant.

Partie 1 : Questions de connaissances fermées

Questions à choix unique

Évaluation :

2 points par exercice partiel = 34 points

Tâches	Solutions			
	A	B	C	D
Tâches à choix unique : 1 seule réponse est correcte (l'indiquer par une croix).				
1.1.			X	
1.2.		X		
1.3.				X
1.4.	X			
1.5.			X	
1.6.	X			
1.7.				X
Exercices à choix multiples : Il peut y avoir 2, 3 ou 4 réponses correctes.				
1.8.	X	X	X	
1.9.	X		X	
1.10.	X	X	X	
1.11.			X	X
1.12.	X		X	
Tâches d'ordre logique : Classez dans un ordre logique les chiffres 1 à 4 aux solutions.				
1.13.	3	1	2	4
1.14.	4	2	1	3
Tâches d'association : Attribuez les chiffres 1 à 4 aux solutions.				
1.15.	3	4	1	2
1.16.	4	2	1	3
1.17.	2	3	1	4
<div style="border: 2px solid black; width: 150px; height: 20px; margin: 0 auto;"></div>				

Partie 2 : Questions de connaissances ouvertes

2.1 Éléments du contrat de travail

Éléments du contrat de travail individuel
Nom de l'employeur
Nom de l'employé
Début de la relation de travail / début du contrat
Fonction du/de la collaborateur/trice (également correct : tâches / domaine d'activité / informations sur le poste)
Salaire et éventuels compléments de salaire
Temps de travail hebdomadaire et / ou taux d'occupation

2.2 Rémunération variable

Avantages/inconvénients de la rémunération variable
+ Incitation à l'amélioration des performances + Meilleure disposition à l'effort / meilleure volonté de travailler
+ Augmentation de la motivation
+ Équité des prestations (celui qui en fait plus reçoit un salaire plus élevé).
+ Meilleure rentabilité (les frais de personnel sont variabilisés en fonction des résultats de l'entreprise.)
+ Identification plus forte du collaborateur avec l'entreprise
+ Plus grand attachement du collaborateur à l'entreprise
+ Bonne image de l'entreprise à l'extérieur
- Éléments subjectifs dans l'attribution de la rémunération variable
- Processus complexe d'attribution de la rémunération variable
- Insatisfaction à l'égard d'une répartition perçue comme arbitraire
- Effets d'accoutumance en cas de versement sur plusieurs années (démotivation lors des "mauvaises" années de bonus)
- Moins de prévisibilité des revenus
- Les besoins des clients ne sont plus au centre des préoccupations / Mauvaise médiation incitative

Pas d'énumération exhaustive

2.3 Gestion du temps

Haute	Planifier 2 4 6	Faire soi-même immédiatement 3
	Ne pas faire 5	Déléguer 1
Importance		
Faible	Urgence	Haute

2.4 Élaborer la formation des utilisateurs

Points à clarifier concernant les besoins en formation	Explication en quelques mots
Recenser les compétences informatiques existantes du personnel	Ce n'est qu'en connaissant les connaissances existantes que je peux choisir les collaborateurs à former et cibler la formation afin de n'ennuyer personne.
Clarifier les compétences numériques souhaitées que les collaborateurs à former doivent atteindre pour pouvoir utiliser la saisie des temps.	Ce n'est qu'en connaissant les compétences à acquérir que je peux amener les collaborateurs à former au niveau requis.
Infrastructure technique (téléphone portable / PC) / infrastructure personnelle	Je dois savoir quel collaborateur fera la saisie des temps sur quel appareil, afin de cibler la formation en conséquence.
Résistance des collaborateurs au nouveau système de saisie du temps de travail	Si je connais les résistances, je peux les aborder lors de la formation et les expliquer / réfuter, c'est-à-dire que je peux mettre l'accent sur les bonnes priorités.

Pas d'énumération exhaustive.

2.5 Recevoir un feed-back

Règle pour recevoir un feedback	Brève explication
Écouter activement	Cela signifie que l'on écoute attentivement et que l'on essaie de comprendre. Cela doit se faire avec le moins de préjugés possible.
Ne pas donner de justifications Assumer / accepter	Il s'agit de comprendre ce que l'autre veut dire et non d'être d'accord. Il s'agit de recevoir sans juger immédiatement ce que l'autre dit.
Demander / demander des précisions	Si l'on ne comprend pas le contenu d'un feedback, on peut / on doit poser des questions. Il s'agit de pouvoir comprendre ce qui a été dit, c'est pourquoi il est utile de demander des exemples concrets et explicatifs.

Pas d'énumération exhaustive.

Partie 3 : mini-cas

3.1 Offre d'emploi

Principaux éléments de l'annonce d'emploi	Contenu concret selon la description du cas
Présentation de l'entreprise	Sanitär Steffen AG à Herzogenbuchsee, est <ul style="list-style-type: none"> • une entreprise familiale de plomberie compétente • une entreprise comprenant avec 22 collaborateurs. • Nous mettons à la disposition de notre clientèle exigeante des installations sanitaires de haute qualité pour la cuisine, la salle de bains et les toilettes lors de rénovations (transformations) et de nouvelles constructions.
Poste à pourvoir	Nous recherchons <ul style="list-style-type: none"> • un(e) installateur(trice) sanitaire. • Votre domaine de travail comprend le montage d'installations et de robinetteries sanitaires dans des constructions neuves ou en rénovation (transformation), l'exécution de réparations ainsi que l'exécution autonome de travaux selon des modèles de plans.
Date d'entrée en fonction	1er novembre 2022 ou à convenir
Exigences relatives au titulaire du poste	Vous disposez <ul style="list-style-type: none"> • D'une formation de monteur/monteuse sanitaire achevée • De quelques années d'expérience professionnelle • D'une méthode de travail précise, expéditive et autonome • D'un permis de conduire de catégorie B • D'une attitude amicale et serviable
Prestations de l'employeur (Avantages)	Nous offrons <ul style="list-style-type: none"> • un travail exigeant et varié • dans une équipe jeune et dynamique, • des conditions d'emploi modernes (salaire attractif, 5 semaines de vacances, salle de fitness)
Modalités de candidature	Intéressé(e) ? <ul style="list-style-type: none"> • Alors envoyez votre dossier de candidature complet par e-mail ou par courrier à l'adresse e-mail ou postale suivante • Simona Hitz, Tel....., simona.hitz@steffensanitaer.ch se tient à votre disposition pour les premiers renseignements.

3.2 Établir une note d'entretien

Note d'entretien : acheter des jours de vacances

Participants : Rolf Lustenberger, responsable Marketing & Ventes
Dario Bezzola, directeur des finances et du personnel

Date : 16.08.2022, 10h15 - 10h30

Lieu : Immeuble de bureaux Emmen, bureau du directeur marketing & vente

Situation initiale

- Plusieurs collaborateurs de Mecabau SA ont fait part à R. Lustenberger et D. Bezzola de leur souhait de prendre des jours de vacances supplémentaires en plus des cinq semaines de vacances ordinaires. Ils seraient prêts à renoncer à leur salaire pendant ces jours.
- Le modèle est déjà utilisé avec succès : Nuncki Metall AG propose à ses employés d'acheter jusqu'à 10 jours de vacances supplémentaires non payés en plus des vacances normales.

Réflexions

- Le modèle "acheter des jours de vacances" serait également intéressant pour Mecabau SA.
- Avantages : satisfaction accrue des collaborateurs, meilleur équilibre travail/vie privée, positionnement en tant qu'employeur progressiste, pas de coûts supplémentaires
- Inconvénient : une certaine charge administrative

Conclusion/poursuite des travaux

Examiner le modèle plus en détails, et, le cas échéant, faire une proposition à la direction

Note établie par Dario Bezzola, le XXX

3.3 Nouvelle-venue dans une fonction dirigeante

Tâche 1

	Le défi de la gestion du personnel	Explication
1	Délimitation par rapport au directeur	Il est difficile de succéder au directeur qui, de plus, continue à diriger l'entreprise.
2	Développer une compréhension propre du leadership / des principes de leadership	C'est le premier rôle de direction du personnel pour Silke. Elle doit d'abord se pencher sur sa propre conception de la direction.
3	Gestion de collaborateurs bien formés et de longue date	Le personnel spécialisé doit être dirigé de manière compétente et ne doit pas être mené de manière trop étroite, et Silke doit en même temps apprendre à s'imposer.
4	Changement de rôle dans l'entreprise. De chef de projet qualifié à chef d'équipe et membre de la direction.	Une autre façon de penser, plus interconnectée, est nécessaire. S'engager pour les intérêts de sa propre équipe tout en pensant à l'ensemble de l'entreprise.
5	Accompagner et guider les apprentis	Les problèmes de motivation, les accrochages et le manque de fiabilité nécessitent une gestion rigoureuse.
6	Croissance de l'entreprise	Cela se ressentira surtout dans la vente. La pression et la charge de travail auront tendance à augmenter

Pas de liste exhaustive.

Tâche 2

Gestion du défi du point de vue de la direction	Explication
Par ex. délimitation par rapport au directeur Chercher le dialogue, clarifier les attentes, définir les objectifs, convenir d'un échange régulier Demander activement un feedback	Il s'agit d'établir une bonne base pour l'échange et la prise en main du rôle.
Se préparer consciemment au poste au moyen de check-lists, en notant par écrit ses propres attentes, afin de pouvoir les vérifier ensuite Faire du coaching / se faire accompagner	Ce n'est que lorsque je sais ce que je veux et comment je veux diriger, que je peux contrôler concrètement mes actions et les vérifier.
p.ex. accompagnement des apprentis Étudier le plan de formation, fixer des objectifs clairs, mener un entretien pour intégrer l'équipe	Il faut une base claire en termes de contenu sur laquelle l'apprenti peut être guidé avec des objectifs mesurables.

Pas de liste exhaustive