

Examen de module : Gestion des collaborateurs

Examen professionnel de Cheffe cuisinière avec brevet fédéral / Chef cuisinier avec brevet fédéral

Numéro de candidat(e) :

Date / Série : Série 0

Durée totale : 60 minutes

Moyens auxiliaires
autorisés :

- Matériel pédagogique et supports de cours
- Les appareils électroniques ne sont toutefois pas autorisés.
Les seules exceptions sont les calculatrices de poche simples,
indépendantes du réseau, silencieuses et sans fonction de pro-
grammation.

Les solutions doivent être écrites à la main sur les feuilles de solution prévues à cet effet (le crayon à papier n'est pas autorisé).

Points	Maximum	Obtenus
Exercice 1 :	12	_____
Exercice 2 :	8	_____
Exercice 3 :	5	_____
Exercice 4 :	10	_____
Exercice 5 :	5	_____
Exercice 6 :	10	_____
Exercice 7 :	5	_____
Exercice 8 :	5	_____
TOTAL :	60	_____

Formule de calcul Note : $\frac{\text{Nombre de points obtenus} \times 5}{\text{Nombre de points maximum}}$ (+ 1 = note (arrondir à 0.5))

Note obtenue :

Par leur signature, les expertes/experts attestent de la véracité, du soin et de l'impartialité de l'évaluation. Les écarts par rapport à la totalité des points sont justifiés et documentés en détail.

Date :

Expert(e) 1 :

Signature :

Expert(e) 2 :

Signature :

Exercice	1 – Compétences opérationnelles utilisées de manière ciblée	
Remarque :	Écrire la solution dans les zones prévues à cet effet, utiliser le verso si nécessaire (à signaler obligatoirement !)	
Temps de référence :	12 minutes	
Total des points :	12 points	
Critère(s) d'évaluation (points par position)		
	Points	
	Max.	Obtenus
1.1 Par composant pertinent (0.5)	3	
1.2 Par justification compréhensible (1.5)	9	

Pour bien diriger, nous avons besoin de compétences opérationnelles. Celle-ci se compose de compétences professionnelles, de compétences méthodologiques et de compétences sociales, qui comprennent à leur tour différentes composantes (capacités et aptitudes).

Vous occupez un nouveau poste de chef de cuisine dans un restaurant à Berne. Vous aurez sous vos ordres 10 collaborateurs, dont certains sont en poste depuis de nombreuses années.

Vous êtes confronté à une situation difficile. L'année dernière, votre prédécesseur n'était plus motivé et ne dirigeait plus l'équipe. C'est pourquoi il/elle a également été licencié(e). Les collaborateurs ont, pour certains, fait de gros efforts pour accomplir leur travail du mieux possible. Cependant, cela a aussi conduit à une situation où chacun organise son travail selon son bon vouloir, et certaines tâches moins appréciées sont laissées de côté.

Exercice 1

En tant que supérieur(e), de quelles composantes (capacités et aptitudes) de la compétence opérationnelle avez-vous surtout besoin dans cette situation afin que l'équipe soit à nouveau bien dirigée et que tous les travaux soient effectués efficacement et correctement. Citez **six** composantes et expliquez pour chacune d'entre elles pourquoi elle est importante.

Exercice	2 – Appliquer les styles de direction en fonction de la situation	
Remarque :	Écrire la solution dans les zones prévues à cet effet, utiliser le verso si nécessaire (à signaler obligatoirement !)	
Temps de référence :	10 minutes	
Total des points :	8 points	
Critère(s) d'évaluation (points par position)		
	Points	
	Max.	Obtenus
2.1 Choisir un style de direction approprié	1	
Description correcte du style de direction choisi	1	
Justification compréhensible	2	
2.2 Choix d'un style de direction approprié	1	
Description correcte du style de direction choisi	1	
Justification compréhensible	2	

Vous avez un collaborateur qui est hautement qualifié qui, jusqu'à présent, a toujours fait un excellent travail. Il a toujours été motivé et a effectué son travail de manière très autonome. Ces derniers temps, vous constatez toutefois un changement. Sa motivation semble avoir diminué et son rendement au travail laisse beaucoup à désirer.

Exercice 2.1

Quel style de direction était adapté avec ce collaborateur avant la crise ?

- Nommez et décrivez le style de direction avec vos propres mots en **deux ou trois** phrases.
- Justifiez votre choix en **deux ou trois** phrases.

Exercice 2.2

Vous vous demandez si vous devez modifier votre style de direction vis-à-vis de ce collaborateur compte tenu de l'évolution de la situation.

Quel autre style de direction envisagez-vous ?

- Nommez et décrivez-le avec vos propres mots en **deux ou trois** phrases.
- Justifiez votre choix en **deux ou trois** phrases.

Exercice	3 – Motiver les collaborateurs	
Remarque :	Écrire la solution dans les zones prévues à cet effet, utiliser le verso si nécessaire (à signaler obligatoirement !)	
Temps de référence :	4 minutes	
Total des points :	5 points	
Critère(s) d'évaluation (points par position)		
	Points	
	Max.	Obtenus
3 Par possibilité pertinente (1)	5	

L'objectif de la gestion des collaborateurs est, entre autres, de motiver nos collaborateurs de manière à ce qu'ils nous donnent le meilleur d'eux-mêmes dans leur travail.

Exercice 3

Décrivez **cinq** possibilités concrètes de ce que vous pouvez faire en tant que supérieur(e) pour contribuer à la motivation des collaborateurs.

Exercice	4 – Mener des entretiens avec les collaborateurs	
Remarque :	Écrire la solution dans les zones prévues à cet effet, utiliser le verso si nécessaire (à signaler !)	
Temps de référence :	10 minutes	
Total des points :	10 points	
Critère(s) d'évaluation (à signaler obligatoirement !)		
	Points	
	Max.	Atteint
4.1 Par raison correcte (1)	3	
4.2 Par objectif pertinent (1)	3	
4.3 Par point correct (1)	4	

Lorsque nous nous préparons à un entretien avec un collaborateur, nous ne devons pas seulement nous préparer sur le plan de l'organisation et du contenu. Nous devons également nous préparer à notre interlocuteur.

Exercice 4.1

Expliquez-en **deux ou trois** phrases complètes pourquoi il est également nécessaire de se préparer à l'interlocuteur.

Décrivez au moins **trois** raisons.

Exercice 4.2

Un type d'entretien avec les collaborateurs est l'entretien de qualification systématique, qui a lieu en général 1x par an avec tous les collaborateurs.

Quels sont les objectifs de l'entretien de qualification systématique ?
Citez **trois** objectifs.

Exercice 4.3

Afin de pouvoir évaluer équitablement les performances des collaborateurs et de faire en sorte que l'entretien soit bénéfique pour les deux parties, il est nécessaire de s'y préparer spécifiquement.

Décrivez **quatre** points concrets sur la manière dont vous vous préparez concrètement.

Exercice	5 – Éviter les conflits	
Remarque :	Écrire la solution dans les zones prévues à cet effet, utiliser le verso si nécessaire (à signaler obligatoirement !)	
Temps de référence :	4 minutes	
Total des points :	5 points	
Critère(s) d'évaluation (points par position)		
	Points	
	Max.	Obtenus
5 Par comportement pertinent (1)	5	

Les conflits font partie du quotidien au travail. Lorsque des personnes d'horizons différentes se rencontrent, des conflits peuvent toujours survenir.

Cependant, comme les conflits sont souvent coûteux en temps et en énergie, nous devons essayer de réduire leur nombre au maximum.

Exercice 5

En tant que supérieur(e) hiérarchique, comment pouvez-vous contribuer à la prévention des conflits dans le travail quotidien ?

Décrivez **cinq** comportements concrets.

Exercice	6 – Maintien du salaire en cas d'empêchement de travailler pour cause de Accident non professionnel	
Remarque :	Écrire la solution dans les zones prévues à cet effet, utiliser le verso si nécessaire (à signaler obligatoirement !)	
Temps de référence :	12 minutes	
Total des points :	10 points	
Critère(s) d'évaluation (points par position)		
	Points	
	Max.	Obtenus
6 Calculs corrects avec méthode de calcul	10	

Tara B., 29 ans, cuisinière à l'hôtel Fleur à Sugiez, a été victime d'un accident non professionnel le 12 janvier dernier et a été en incapacité de travail à 100 % jusqu'à nouvel ordre.

Exercice 6

Etablissez un décompte de salaire pour le mois de janvier et calculez, sur la base des indications suivantes, le salaire ainsi que l'indemnité journalière accident pour janvier 2025 jusqu'au salaire net.

Données :

Salaire brut de Tara B. : CHF 4'800.00 par mois.

Elle reçoit l'intégralité du 13e salaire.

Tanja B. habite dans le canton de Fribourg et a un enfant de 8 ans.

Allocation pour enfant dans le canton de Fribourg : CHF 265.00 par mois et par enfant.

Les déductions pour les assurances sociales et la nourriture s'élèvent à :

5,3 % AVS/AI/APG

1,10 % AC

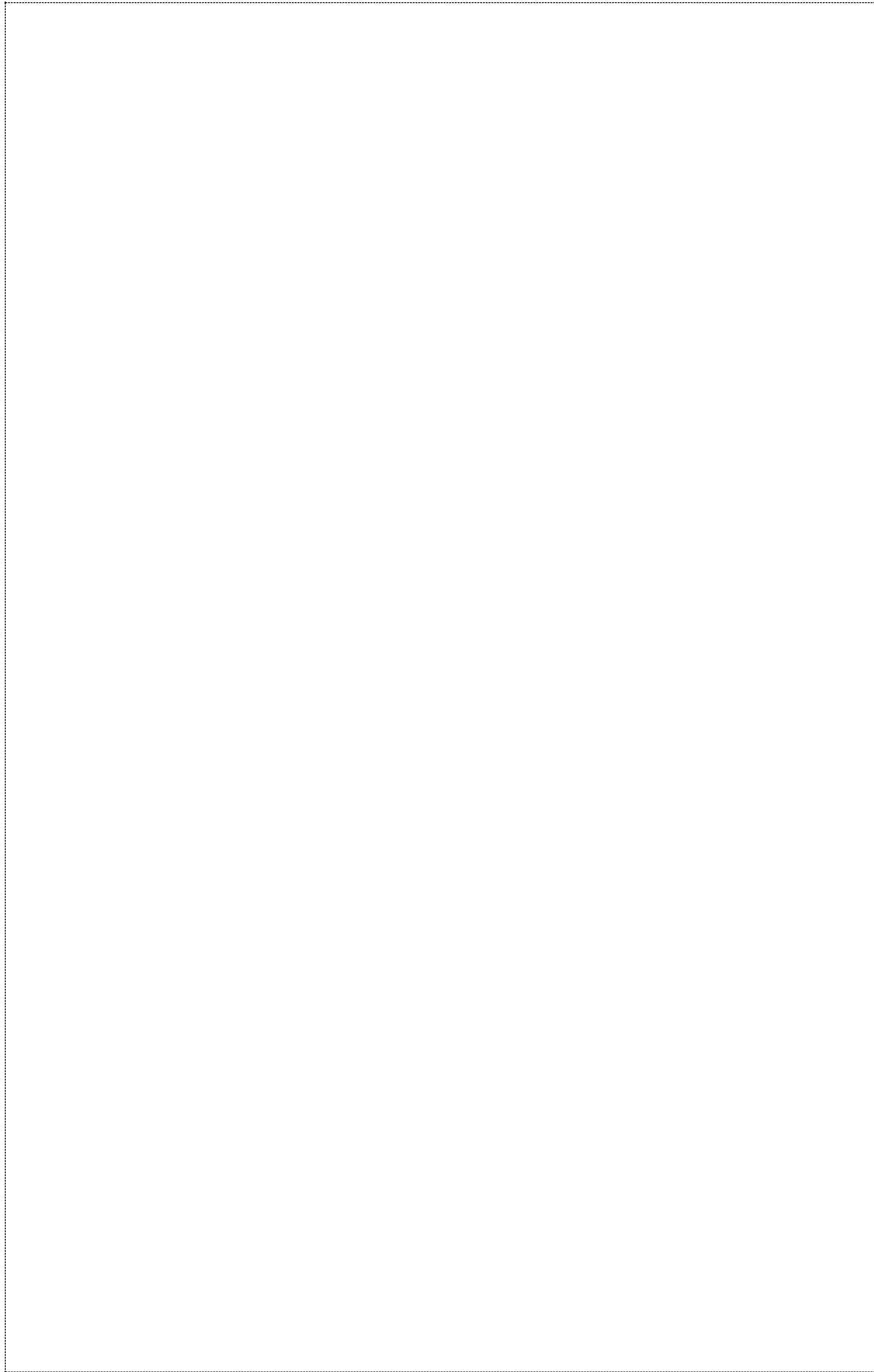
1,9 % assurance indemnités journalière maladie (IJM)

2,25 % Assurance contre les accidents non professionnels (AANP)

Prévoyance professionnelle selon la CCNT de l'hôtellerie-restauration 7 % du salaire coordonné (déduction de coordination 2025 CHF 2'205.00 par mois)

Déduction fixe pour les repas pour le mois de janvier 2025 Total CHF 37.00

Calculs corrects présentés de manière détaillée, complète et claire !



Exercice	7 – Protection contre le licenciement de la relation de travail	
Remarque :	Écrire la solution dans les zones prévues à cet effet, utiliser le verso si nécessaire (à signaler obligatoirement !)	
Temps de référence :	5 minutes	
Total des points :	5 points	
Critère(s) d'évaluation (points par position)		
	Points	
	Max.	Obtenus
7.1 Exactitude factuelle	1	
7.2 Exactitude factuelle	1	
7.3 Date correcte	2	
7.4 Date correcte	1	

Mario M. est employé depuis le 12 mai 2023 comme cuisinier à l'hôtel Sonne, à Zurich. Conformément à son contrat de travail individuel écrit, son délai de résiliation est de trois mois.

Le 6 mars 2025, Mario M. est tombé malade et a été en incapacité de travail à 100 % pour cause de maladie jusqu'au 12 juillet 2025.

Exercice 7.1

Dans quelle année de service se trouvera Mario M. le 6 mars 2025 ?

Exercice 7.2

Quelle est la durée de la protection contre le licenciement dans le cas présent ? L'article de loi doit obligatoirement être indiqué.

Exercice 7.3

Quand l'hôtel Sonne peut-il, au plus tôt après le début de la maladie, résilier le contrat de travail de manière ordinaire avec Mario M. ? La date précise doit impérativement être indiquée.

Exercice 7.4

Quand le contrat de travail de Mario M. prend-il fin après la résiliation ordinaire par l'employeur ? La date doit impérativement être indiquée.

Exercice	8 – Questions sur le droit du travail en général	
Remarque :	Écrire la solution dans les zones prévues à cet effet, utiliser le verso si nécessaire (à signaler obligatoirement !)	
Temps de référence :	3 minutes	
Total des points :	5 points	
Critère(s) d'évaluation (points par position)		
		Points
		Max. Obtenus
8	Par bonne réponse correcte (1)	5

Exercice 8

Parmi les déclarations suivantes, lesquelles sont justes ou fausses ? Veuillez cocher la case correspondante.

	Juste	Faux
Si le CO contient une disposition relative à un problème, alors les parties ne peuvent pas y déroger dans le contrat de travail individuel.		
Le candidat ne doit communiquer de lui-même uniquement les éléments qui sont importants pour la relation de travail.		
Le règlement d'entreprise contient des conditions préformulées par l'employeur, qui ne sont valables que si elles font partie intégrante du contrat de travail.		
Un contrat de travail écrit ne peut être modifié que par écrit.		
Celui qui ne travaille pas avec soin enfreint le devoir de diligence.		