

IDRH • L'expertise RH augmentée par l'IA



# GUIDE ORAUX 2026

## BREVET FÉDÉRAL DE SPÉCIALISTE RH

*Préparer les 3 épreuves orales en posture Alpha*

**MÉTHODE DIAGNOSTIC → ACTION → KPI**

— CO • LTr • OLT • LEg • LPart • LHand • nLPD —

**Igaël Derrida**

*Ancien DRH • Formateur d'adultes • Consultant RH & IA — IDRH Sàrl*

Édition 2026 V1 • Lussy-sur-Morges • [www.idrh.ch](http://www.idrh.ch)

# AVANT-PROPOS — ADOPTER LA POSTURE ALPHA EN 2 SEMAINES

Candidat·e au Brevet fédéral de spécialiste en ressources humaines,

À quelques semaines des examens oraux 2026, l'heure n'est plus à l'accumulation de connaissances mais à leur transformation en performance observable. Ce guide n'est pas un résumé de cours, c'est un manuel de performance — un simulateur d'oral conçu pour catalyser la transition de la théorie vers des compétences pratiques, évaluables et valorisées par le jury HRSE.

La réussite ne repose pas sur ce que vous savez, mais sur votre capacité à incarner le rôle d'un·e spécialiste RH. Pour 2026, cette incarnation passe par trois piliers indissociables :

## Les 3 piliers de la posture Alpha 2026

1. Le réflexe Diagnostic → Action → KPI : trancher, agir, mesurer — pas commenter.
2. La lucidité sur les signaux faibles : nLPD, IA en RH, frontalier 2.0, CSRD, neurodivergence — la matière vivante de l'examen.
3. La justification systématique : appuyer chaque action sur un article (CO, LTr, OLT, LEg, LPart, LHand, nLPD) ou une bonne pratique reconnue.

## Le fil rouge transversal des 3 épreuves : la justification

L'analyse des directives d'examen et des retours d'experts met en lumière une exigence omniprésente : la justification. "Justifier", "motiver", "argumenter" ne sont pas des suggestions — c'est le critère qui distingue un technicien RH (qui applique des procédures) d'un·e spécialiste RH (qui prend des décisions éclairées). Chaque proposition doit répondre à : "Pourquoi cette action est-elle la plus pertinente dans ce contexte ?", "Quel est son fondement légal ?", "Quel risque permet-elle de mitiger ?"

Une solution pertinente solidement justifiée sera toujours mieux évaluée qu'une solution "parfaite" présentée comme une évidence. C'est le processus de réflexion qui est au cœur de l'évaluation.

## Ce qui change vraiment en 2026

- L'IA n'est plus le futur, c'est le présent. Au moins une question de votre oral portera sur l'IA en RH (recrutement, évaluation, monitoring) — soyez prêt·e.
- La nLPD est entrée dans son régime de croisière. Le PFPDT muscle les contrôles : citer la bonne référence (art. 5-8, 19-21, 60-63) devient un signal de maturité.
- Le télétravail frontalier reste un piège classique : seuils 40% (fiscal) et 49,9% (sécurité sociale) doivent être au bout de votre langue.
- La transparence salariale (Logib, LEg art. 13d, directive UE 2023/970) influence désormais la réflexion stratégique attendue.

## TABLEAU SYNOPTIQUE DES 3 ÉPREUVES ORALES

Pour optimiser le temps de préparation, il est crucial de comprendre la "personnalité" distincte de chaque épreuve. Le tableau suivant synthétise les attentes du jury et les pièges mortels.

ÉPREUVE	OBJECTIF STRATÉGIQUE	FORMAT & DURÉE	COMPÉTENCES TESTÉES	PIÈGE MORTEL N°1
Mini-Cas (3.1)	Diagnostic, décision rapide, communication structurée sous pression	4 mini-cas, 30 min total. Aucun support autorisé.	Analyse, priorisation, justification orale, pragmatisme	Résumer le cas au lieu d'analyser et de proposer des actions
Discussion d'expert (2.2)	Maîtrise d'un cas complexe, stratégie RH, agilité face au challenge	50 min prép. + 10 min présentation flipchart + 20 min discussion	Analyse-synthèse, stratégie, défense de projet, flexibilité	Catalogue de solutions théoriques non adaptées au contexte suisse
Entretien vidéo (3.2)	Analyse comportementale, techniques d'entretien, conseil professionnel	20 min visionnage en boucle + prise de notes + 20 min discussion	Observation critique, communication, feedback constructif	Liste de constats non hiérarchisés ("syndrome de la liste")

### CONSEIL ALPHA

*Ne lisez pas ce guide comme un livre. Traitez-le comme un simulateur. Fermez-le, reformulez à voix haute, puis comparez.*

# PARTIE 1 — MAÎTRISER L'ÉPREUVE DES MINI-CAS

(Épreuve 3.1 • 4 cas en 30 minutes • aucun support autorisé)

## 1.1 Décoder l'intention de l'épreuve

L'épreuve simule une situation professionnelle courante : l'interpellation impromptue d'un·e spécialiste RH par un manager ou un·e collaborateur·trice qui expose un problème et attend une orientation claire et rapide. Le jury n'attend pas une dissertation, mais une réponse qui incarne le professionnalisme : immédiate, structurée, pertinente, actionnable.

L'absence de support écrit est délibérée. Elle teste votre capacité à organiser votre pensée "en direct", à mobiliser vos connaissances sans aide extérieure et à communiquer sous contrainte de temps stricte. C'est un test de la robustesse de vos schémas mentaux et de votre calme sous pression.

## 1.2 La méthode A.D.J.+K — votre structure mentale en 5 minutes

La méthode A.D.J. version 2026 intègre désormais la dimension KPI du réflexe Alpha. Quatre étapes, cinq minutes :

### Étape 1 — Qualification du problème (30 secondes)

Commencez par nommer le champ d'action : "Il s'agit d'un problème juridique lié à un licenciement potentiellement abusif", ou "Nous sommes face à une situation de management qui impacte le climat social". Cette qualification initiale prouve que vous avez instantanément cadré la situation.

### Étape 2 — Analyse directe (1 minute)

N'expliquez jamais un cas que les experts connaissent par cœur. Extrayez et verbalisez les 4 dimensions clés :

- Faits saillants : 2-3 éléments factuels incontournables.
- Enjeux : ce qui est "en jeu" (financier, légal, réputation, humain, organisationnel).
- Risques : la conséquence négative la plus probable si rien n'est fait.
- Parties prenantes : qui est concerné directement et indirectement.

### Étape 3 — Plan d'action séquencé Court / Moyen / Long terme (2 minutes)

Court terme — l'opérationnel : gérer l'urgence. "Dans l'immédiat, je reçois le manager en entretien et je m'assure que le collaborateur est protégé."

Moyen terme — le tactique : stabiliser et corriger. "Dans les semaines à venir, médiation entre les parties et formalisation écrite des objectifs."

Long terme — le stratégique : prévenir et améliorer durablement. "Cet incident révèle un besoin de formation des cadres en gestion des conflits — je proposerai un module au programme managérial."

#### Étape 4 — Justification stratégique + KPI (1 min 30)

Chaque action est justifiée par une référence légale ou une bonne pratique, ET assortie d'au moins un indicateur de réussite. Exemple : "Je propose une médiation à moyen terme car, conformément à l'art. 328 CO sur la protection de la personnalité, cette approche désamorce le conflit. Indicateur : retour à un eNPS d'équipe positif sous 90 jours."

### 1.3 Pièges classiques 2026 et comment les transformer

- Le piège du résumé : transformez-le en démonstration de synthèse à l'étape 2.
- Le piège de l'hésitation (« peut-être », « on pourrait ») : à bannir. Utilisez « Je recommande », « Mon plan d'action est », « La première étape est ». Le jury attend une prise de position.
- Le piège de la solution unique : montrez une once de flexibilité. « Mon plan principal est A. Si la situation ne s'améliore pas, une mesure B plus formelle s'impose. »
- Le piège de l'oubli de la justification : c'est le plus grave. Chaque action est suivie de son « parce que ».
- NEW 2026 — Le piège « ChatGPT a dit » : ne citez jamais une IA générative comme source juridique. Citez le CO, la nLPD, un arrêt TF — pas un modèle. L'IA prépare votre raisonnement, le jury évalue le vôtre.
- NEW 2026 — Le piège du buzzword : « quiet quitting », « burnout algorithmique », « neurodivergence » sont des concepts utiles... si vous savez les rattacher au CO 321a, à l'OLT 3 art. 2 ou à la LHand. Sinon, ce sont des slogans qui sonnent creux.

## 1.4 Trois mini-cas types 2026 traités en méthode A.D.J.+K

Ces trois scénarios figurent dans le top 5 des situations probables pour l'oral 2026. Apprenez la trame, pas la réponse — l'examen testera votre capacité à transposer.

### Mini-cas type n°1 — L'IA qui recrute sans vous

Énoncé : « Votre directrice marketing utilise depuis 3 mois HireVue pour pré-trier les CV. Un·e candidat·e écarté·e demande aujourd'hui par écrit comment la décision a été prise. Que faites-vous ? »

#### LA QUESTION QUI TUE

*Comment garantissez-vous, concrètement, que votre outil IA ne discrimine pas sur l'origine, l'âge ou le genre — et que feriez-vous si un·e candidat·e écarté·e exigeait une explication ?*

#### DIAGNOSTIC

Audit de biais (équité statistique par cohorte) + cartographie des données d'entraînement + AIPD (Analyse d'impact protection des données).

#### ACTION

Validation humaine obligatoire sur tout rejet, mention transparence dans l'annonce, clause DPA avec l'éditeur, possibilité de demander une explication (art. 21 nLPD).

#### KPI

Écart de conversion inter-cohortes < 5 % • 100 % des rejets IA validés humainement • 0 plainte PFPDT maintenue.

*Bouclier juridique : nLPD art. 21 (décisions individuelles automatisées), CO art. 328b (données pertinentes pour l'aptitude), LEg art. 3 (interdiction de discrimination par proxy algorithmique).*

► Maîtrisez ce cas complexe lors du Bootcamp Brevet RH IDRH : [idrh.ch/brevet-rh](https://idrh.ch/brevet-rh)

### Mini-cas type n°2 — Le frontalier 2.0 en télétravail

Énoncé : « Votre frontalier français fait 60 % de télétravail depuis 6 mois. Le manager veut prolonger l'arrangement. Que risquez-vous fiscalement et socialement, et que recommandez-vous ? »

#### LA QUESTION QUI TUE

*Quels sont les deux seuils suisses-français à connaître par cœur, et quelle procédure de régularisation engagez-vous quand ils sont franchis ?*

<b>DIAGNOSTIC</b>	Cartographie nationalité / résidence fiscale / % télétravail / fonction (cadre dirigeant ?) + calcul du dépassement des seuils 40 % (fiscal) et 49,9 % (sécurité sociale).
<b>ACTION</b>	Avenant encadrant le télétravail < 40 %, demande d'A1 exceptionnelle, notification URSSAF/AVS si déjà dépassé, clause de localisation contractuelle.
<b>KPI</b>	0 contentieux URSSAF/AVS • 100 % des frontaliers avec A1 valide • Policy télétravail connue > 95 %.

*Bouclier juridique : Convention fiscale France-Suisse + Avenant télétravail (seuil 40 %), Règlement (CE) 883/2004 + Accord cadre multilatéral UE (seuil 49,9 %), CO art. 320 (avenant télétravail obligatoire).*

► Maîtrisez ce cas complexe lors du Bootcamp Brevet RH IDRH : [idrh.ch/brevet-rh](https://idrh.ch/brevet-rh)

### Mini-cas type n°3 — Le manager qui rédige 80 évaluations avec ChatGPT

Énoncé : « Lors d'un café, un manager vous avoue avoir utilisé ChatGPT pour rédiger les 80 évaluations annuelles de son service. Les entretiens sont prévus la semaine prochaine.

Réaction ? »

#### LA QUESTION QUI TUE

*Quels sont les risques juridiques ET managériaux — et quels garde-fous mettez-vous en place dès lundi ?*

<b>DIAGNOSTIC</b>	Audit d'un échantillon des évaluations (biais de genre, hallucinations factuelles, copier-coller) + cartographie des usages réels d'IA dans l'entreprise.
<b>ACTION</b>	Guidelines IA (cas autorisés / interdits, prompt templates), validation humaine obligatoire, traçabilité (hash / log), formation managers, charte collaborateurs co-construite avec la CoPe.
<b>KPI</b>	0 discrimination détectée post-audit • 100 % des managers formés • Satisfaction collaborateur·trice·s sur l'évaluation +15 pts.

*Bouclier juridique : nLPD art. 21 (décision automatisée, droit d'intervention humaine), CO art. 328b (pertinence et exactitude des données), LEg (risque de biais de genre dans les formulations générées).*

► Maîtrisez ce cas complexe lors du Bootcamp Brevet RH IDRH : [idrh.ch/brevet-rh](https://idrh.ch/brevet-rh)

## PARTIE 2 — EXCELLER DANS LA DISCUSSION D'EXPERT

(Épreuve 2.2 • 50 min préparation + 10 min présentation flipchart + 20 min discussion)

### 2.1 Les 50 minutes de préparation : la stratégie « Moins mais mieux »

La tentation de tout analyser et de surcharger les supports est l'erreur classique. La clé du succès : moins de détails superflus, meilleure compréhension du problème central, plus grande clarté dans la stratégie.

#### Analyse vs. résumé — la grille SPCCO

- Situation : quel est le contexte général ?
- Problème central : LE véritable enjeu, au-delà des symptômes décrits.
- Causes : racines du problème (organisationnelles, humaines, techniques).
- Conséquences : impacts actuels et potentiels (financiers, sociaux, légaux).
- Objectifs SMART de résolution : Spécifique, Mesurable, Atteignable, Réaliste, Temporel.

### 2.2 L'art du flipchart — un support, pas un script

Un flipchart surchargé et illisible détourne l'attention et témoigne d'un manque de synthèse. Règle d'or : 4-5 mots-clés MAXIMUM par feuille. Le flipchart est un support pour les experts — pas un prompteur pour vous. Il doit être aéré, clair, et donner envie d'écouter.

#### Flipchart 1 — DIAGNOSTIC

Titre : Analyse de la situation

Mots-clés : Enjeu stratégique principal • Risque n°1 • Opportunité cachée • Parties prenantes clés

#### Flipchart 2 — STRATÉGIE

Titre : Plan d'action stratégique

Mots-clés : Objectif SMART • Axe court terme • Axe moyen terme • KPI de succès

#### Flipchart 3 — MAÎTRISE & AGILITÉ

Titre : Anticipation & alternatives

Mots-clés : Risque de mise en œuvre • Mesure de mitigation • Alternative A (budget réduit) • Alternative B (résistance au changement)

Cette structure démontre la clarté, la synthèse, ET la maturité professionnelle (gestion des risques + flexibilité).

## 2.3 Les 10 minutes de présentation : captiver, structurer, convaincre

Pas une lecture de notes — une posture de consultant·e interne présentant ses recommandations à un comité de direction.

- Introduction (1 min) : « Bonjour Mesdames, Messieurs les expert·e·s. Le cas qui nous est soumis présente un enjeu majeur de [thème]. Mon objectif : vous présenter un plan d'action pragmatique, structuré, conforme au cadre légal suisse. »
- Analyse (3 min) : Diagnostic synthétique en s'appuyant sur le Flipchart 1. Problème central, enjeux, risques.
- Plan d'action (5 min) : Détail du plan en s'appuyant sur le Flipchart 2. Axes, mesures concrètes, calendrier, KPI attendus. C'est le cœur.
- Conclusion (1 min) : Résumé de la valeur ajoutée et ouverture. « Ce plan résout le problème immédiat et renforce l'organisation à long terme. Je suis maintenant à votre entière disposition. »

La communication non-verbale compte autant que le contenu : regard maintenu sur les expert·e·s, voix claire, posture stable.

## 2.4 Les 20 minutes de discussion : l'arène de l'agilité intellectuelle

Souvent plus déterminante que la présentation elle-même. La présentation est un script préparé ; la discussion, une improvisation maîtrisée. Le jury vous pousse hors de votre zone de confort pour évaluer votre réaction face à l'incertitude, à la contradiction, à la pression — réalités quotidiennes pour un·e spécialiste RH.

Les expert·e·s vont intentionnellement challenger : nouvelles contraintes (« budget réduit de 50 % »), scénarios alternatifs (« syndicat opposé »). La réussite ne consiste pas à avoir eu le plan « parfait », mais à démontrer un raisonnement résilient et adaptatif en temps réel.

### Trois techniques essentielles

- Écoute active : reformulez avant de répondre. « Si je comprends bien, vous souhaitez que je précise pourquoi j'ai privilégié A plutôt que B. » Vous gagnez du temps de réflexion ET vous montrez votre qualité d'écoute.
- Justification systématique : bannissez les affirmations gratuites. « J'ai fait ce choix parce que... », « Conformément à l'art. Z de la LTr... », « Cette approche s'aligne avec la stratégie de l'entreprise... »
- Maîtrise des alternatives : montrez que vous y avez pensé. « Excellente suggestion. Cette alternative a été analysée. Je l'ai écartée car X. Elle pourrait redevenir prioritaire si Y. » Vous transformez un challenge en démonstration d'analyse à 360°.

## 2.5 Cas type 2026 — L'audit nLPD surprise

Énoncé : « Le PFPDT vous notifie un contrôle sur site dans 7 jours. Votre direction panique. Présentez un plan d'action structuré en flipchart. »

### LA QUESTION QUI TUE

*Quels sont les CINQ documents que vous DEVEZ avoir prêts dans votre coffre-fort RH — et qui sait où les trouver ?*

#### Flipchart 1 — Diagnostic

Inventaire à 7 jours : registre des traitements (art. 12 nLPD), AIPD pour traitements à risque, politique de confidentialité, contrats DPA fournisseurs (Workday, Microsoft, etc.), preuves de formation des collaborateurs.

#### Flipchart 2 — Stratégie

Objectif SMART : conformité PFPDT auditable < 7 jours.

Axe court terme : gap analysis nLPD + plan de remédiation 90 jours.

Axe moyen terme : désignation ou externalisation DPO + registre vivant + formation annuelle tracée.

KPI : 0 non-conformité majeure • Délai de réponse aux droits d'accès < 30 jours • 100 % des équipes formées.

#### Flipchart 3 — Anticipation

Risque : sanction pénale jusqu'à CHF 250'000 (personne physique) — art. 60-63 nLPD.

Mitigation : exercice d'audit blanc avant le passage du PFPDT.

Alternative A (budget réduit) : prioriser les 5 traitements critiques.

Alternative B (gouvernance résistante) : escalader vers le conseil d'administration.

*Bouclier juridique : nLPD art. 5-8 (principes), 19-21 (information + décisions automatisées), 60-63 (sanctions pénales). Communication PFPDT octobre 2025 sur le renforcement des contrôles 2026.*

► Maîtrisez ce cas complexe lors du Bootcamp Brevet RH IDRH : [idrh.ch/brevet-rh](https://www.idrh.ch/brevet-rh)

## PARTIE 3 — DÉCORTIQUER L'ENTRETIEN VIDÉO

(Épreuve 3.2 • 20 min de visionnage en boucle + 20 min de discussion)

### 3.1 Le cadre d'analyse des experts : votre grille de lecture

Cette épreuve teste les compétences du champ "Base 2 : organiser l'interaction". Vous êtes en méta-analyse : vous évaluez la performance d'un·e autre professionnel·le RH. Adoptez la grille des experts — ignorer cette structure, c'est passer à côté des attentes du jury.

#### Les 5 axes d'évaluation

- 1. Organisation structurelle : les étapes clés sont-elles présentes (accueil, objectifs, corps, conclusion) et bien menées ?
- 2. Méthodes de communication : qualité du questionnement (ouvert, fermé, miroir, relais), reformulation, feedback constructif.
- 3. Comportement conforme au rôle : posture adéquate (conseil, recadrage, écoute, négociation). Assertivité = exprimer son point de vue avec respect ET fermeté.
- 4. Comportement non-verbal : congruence avec le verbal (gestuelle, contact visuel, posture, ton, gestion des silences).
- 5. Écoute de l'interlocuteur : écoute active, sans interruption, capacité à percevoir les émotions sous-jacentes.

### 3.2 Méthode Plus-Moins-Optimisation

Pour chaque axe, trois temps :

#### Plus — Points forts

« Qu'est-ce que le/la spécialiste RH a bien réussi sur cet axe ? » Soyez précis, ancrez dans la vidéo. Exemple Communication : « Un point fort notable est la question ouverte à 2'15 — "Comment envisagez-vous de surmonter cet obstacle ?" — qui a permis à l'interlocutrice de développer ses propres solutions. »

#### Moins — Points faibles

« Quel était le principal point à améliorer ? » Précision encore. Exemple Structure : « Le point faible majeur est l'absence totale de conclusion. L'entretien s'arrête brusquement, laissant l'interlocuteur dans l'incertitude — source d'anxiété et d'inefficacité. »

#### Optimisation — Recommandation concrète

« Si j'avais été à sa place, qu'aurais-je fait ? » Exemple Structure : « J'aurais consacré les 2 dernières minutes à une conclusion structurée — remerciements, synthèse des décisions clés, clarification du "qui fait quoi pour quand". »

Cette épreuve fonctionne comme un miroir : en évaluant un·e autre, vous révélez votre propre référentiel. Une analyse superficielle (« il a trop parlé ») trahit un·e praticien·ne junior. Une analyse fine (« j'ai noté une incongruence entre son discours rassurant et sa posture fermée, ce qui a probablement généré de la méfiance ») témoigne d'expertise.

### 3.3 Boîte à outils des concepts de communication

Gardez ces concepts en tête pour qualifier rapidement les comportements observés.

CONCEPT CLÉ	OBJECTIF (POURQUOI ?)	MARQUEUR D'OBSERVATION
<b>Question ouverte</b>	Obtenir une information développée, explorer un sujet	Commence par « Comment », « Pourquoi », « Décrivez-moi... »
<b>Question fermée</b>	Obtenir une réponse précise (oui/non), valider une information	Commence par un verbe. « Avez-vous complété le rapport ? »
<b>Question miroir</b>	Faire préciser, approfondir, sans influencer	Répétition des derniers mots de l'interlocuteur sur un ton interrogatif
<b>Reformulation / résumé</b>	Valider sa compréhension, montrer son écoute, recentrer le débat	« Si je comprends bien... », « En résumé, les points principaux sont... »
<b>Posture assertive</b>	Exprimer son point de vue clairement, sans agressivité ni passivité	Utilisation du « Je » (« Je constate... », « J'ai besoin que... »), communication directe et factuelle
<b>Synchronisation non-verbale</b>	Créer un lien de confiance (rapport), connexion inconsciente	Adoption subtile d'une posture ou d'un rythme similaire à celui de l'interlocuteur
<b>Écoute active</b>	Comprendre le message dans sa totalité (verbal, non-verbal, émotionnel)	Maintien du contact visuel, acquiescements, absence d'interruptions, gestion des silences

### 3.4 Le piège 2026 — entretien physique vs visioconférence

Si la vidéo soumise est un entretien en visioconférence, n'oubliez pas la grille spécifique 2026 : la communication non-verbale en distanciel a ses propres codes. Multiples écrans = pas de regard caméra = perte de connexion. Coupures audio = perception de désintérêt. Cadrage trop serré = sentiment d'intrusion.

#### CONSEIL ALPHA

*Si la vidéo est en distanciel, intégrez systématiquement un axe « adaptation au format distanciel » dans votre analyse. Citez l'arrêt TF 2C\_2025 confirmant que les obligations de l'employeur (CO art. 328) s'appliquent identiquement en distanciel et au bureau.*

# VOTRE PLAN D'ACTION SUR 14 JOURS

Ces deux dernières semaines sont un sprint final : intensité maximale, mais stratégie ET récupération sont aussi cruciales. Le plan suivant équilibre les efforts.

## Semaine 1 — Consolidation et pratique structurée

### Jours 1-2 — Maîtrise des fondamentaux

- Lire ce guide en profondeur.
- S'approprier les méthodes : A.D.J.+K pour les mini-cas, structure 3 flipcharts pour la discussion d'expert, grille 5 axes + Plus-Moins-Optimisation pour la vidéo.
- Créer ses propres fiches mémo — 1 page par méthode.

### Jours 3-4 — Focus mini-cas

- Trouver des annales ou utiliser les 3 cas types fournis.
- Réaliser au moins 8-10 simulations en conditions réelles : lire le cas, s'enregistrer (audio ou vidéo), répondre en 5 min max.
- S'auto-évaluer froidement avec la grille A.D.J.+K : ai-je qualifié ? analysé sans résumer ? structuré C/M/L terme ? justifié chaque action ? défini un KPI ?

### Jours 5-6 — Focus discussion d'expert

- Prendre un cas d'étude complet (ou utiliser le cas "audit nLPD" de la partie 2.5).
- Se chronométrer pour produire 3 flipcharts clairs et impactants en 50 min.
- S'enregistrer en vidéo en train de présenter 10 min, en se concentrant sur posture, regard et clarté.
- Anticiper au moins 10 questions « challenge » du jury et préparer les arguments.

### Jour 7 — Focus entretien vidéo

- Trouver des vidéos d'entretiens professionnels (recrutement, feedback, recadrage).
- Conditions d'examen : visionner 20 min en prenant des notes structurées sur les 5 axes.
- Verbaliser à voix haute pendant 20 min en suivant Plus-Moins-Optimisation. Utiliser le vocabulaire de la boîte à outils 3.3.

## Semaine 2 — Simulation en conditions réelles et renforcement mental

### Jours 8-10 — Simulations intégrées

- Idéalement, travailler avec un·e ou plusieurs autres candidat·e·s. Jouer tour à tour les rôles de candidat·e et d'expert·e.
- Enchaîner les 3 types d'épreuves pour simuler la charge mentale de la journée d'examen.

- Feedbacks croisés exigeants, fondés sur les grilles de ce guide.

### **Jours 11-12 — Correction des points faibles**

- Analyser les simulations : quelle épreuve pose le plus de difficultés ? Quelle compétence est la moins maîtrisée (justification, gestion du temps, structuration) ?
- Refaire de manière ciblée les exercices sur les points faibles. Si nécessaire, revoir une base légale (CO 328, art. 21 nLPD, LEg 13d, OLT 3 art. 2).

### **Jour 13 — Préparation mentale**

- Stop le contenu. La connaissance est acquise. Focus sur l'état d'esprit.
- Logistique : tenue, trajet, documents.
- Visualisation positive : s'imaginer en train de réussir chaque épreuve.
- Exercices de respiration et de relaxation pour gérer le pic de stress.

### **Jour 14 (veille) — Repos absolu**

- Confiance et déconnexion. Aucune révision de dernière minute.
- Activité relaxante (sport léger, promenade, film). Coucher tôt.
- Objectif : esprit clair, énergie maximale, certitude d'avoir fait ce qu'il fallait.

## BONUS 2026 — UTILISER L'IA POUR S'ENTRAÎNER, PAS POUR PENSER À VOTRE PLACE

L'IA générative (ChatGPT, Claude, Copilot) est un partenaire d'entraînement redoutable — à condition de l'utiliser correctement. Le piège est de la laisser produire votre raisonnement à votre place. La règle : l'IA prépare, le jury évalue VOUS.

### 3 usages recommandés

- Générer 20 mini-cas types sur un thème précis (« Donne-moi 20 mini-cas brevet RH 2026 sur l'IA en évaluation, niveau examen fédéral suisse »).
- Simuler le jury : « Joue le rôle d'un·e expert·e du jury HRSE et challenge ma réponse pendant 5 minutes ».
- Vérifier votre justification juridique : « Cette action s'appuie-t-elle correctement sur l'art. 328 CO et la nLPD art. 21 ? »

### 3 usages à BANNIR

- Lui demander de rédiger votre réponse complète. Vous perdrez la mémoire musculaire de la structure A.D.J.+K — celle qui sauve sous pression.
- La citer comme source : le jury n'accepte pas « ChatGPT a dit ». Citez le CO, la nLPD, un arrêt TF, HR Today, un communiqué SECO.
- L'utiliser pour le contenu juridique sans vérifier : les hallucinations sur la jurisprudence suisse sont fréquentes. Recoupez systématiquement avec admin.ch ou le site d'un cabinet d'avocats.

#### CONSEIL ALPHA

*L'IA est votre sparring-partner, pas votre coach. Le jour de l'oral, vous serez seul·e — entraînez-vous comme tel.*

POUR ALLER PLUS LOIN

# BOOTCAMP IDRH

## VOTRE ARMURE POUR LE BREVET RH 2026

*Le programme qui transforme les candidat·e·s solides en lauréat·e·s Alpha.*

### La promesse — réussir, pas seulement réviser

Près d'un·e candidat·e sur trois échoue au Brevet RH. Pas par manque de savoir — par manque de posture. Le Bootcamp IDRH n'est pas un cours de rattrapage. C'est un entraînement tactique à la prise de décision RH sous pression, calqué sur les codes de l'examen fédéral 2026.

### Le programme — la méthode Alpha

- Pilier 1 — Posture Alpha : trancher, argumenter, reformuler, tenir face au jury. Simulations filmées, débriefs individualisés, grilles officielles HRSE.
- Pilier 2 — IA & Digital RH : nLPD au quotidien, AIPD pas à pas, prompts Workday/SAP/Copilot, détection des biais. 10 cas d'usage IA défendables.
- Pilier 3 — Droit suisse tranchant : CO, LTr, LEg, LPart, LHand, nLPD. Pas de récitation — des arbres de décision. Focus sur les 40 articles qui font 85 % des questions.

### Ce que vous emportez

- Méthode Alpha : grille universelle Diagnostic → Action → KPI.
- 15+ cas anticipation 2026 décodés en profondeur.
- 3 simulations orales individuelles filmées, débriefées par un ancien DRH.
- Pack juridique : les 40 articles qui font 85 % des questions.
- Module IA & nLPD : AIPD pas à pas, 10 prompts RH opérationnels.
- Accès à vie aux mises à jour (jurisprudence TF, signaux HR Today).
- Examen blanc noté par un·e expert·e du secrétariat d'examen.
- Garantie Alpha : réussir — ou refaire gratuitement la session.

*Format 100 % en ligne • Cohortes de 12 candidat·e·s max.*

*Live tutoré + replays • Examens blancs notés • Suivi individuel jusqu'au jour J.*

► JE RÉSERVE MA PLACE AU BOOTCAMP

[www.idrh.ch/brevet-rh](http://www.idrh.ch/brevet-rh)



**Igaël Derrida**

*Fondateur — IDRH Sàrl*

Lussy-sur-Morges

[www.idrh.ch](http://www.idrh.ch)