

IDRH

L'expertise RH augmentée par l'IA

LE DÉCODEUR 2026

GUIDE DE SURVIE DU BREVET RH

15 scénarios « Anticipation 2026 » pour affronter les questions qui tuent lors de l'examen fédéral

— Droit suisse • nLPD • IA & RH • LTr, CO, LEg, LPart —



Igaël Derrida

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

Édition 2026 • Lussy-sur-Morges • www.idrh.ch

AVANT-PROPOS DE L'AUTEUR

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

Vous tenez entre les mains un document qui ne ressemble à aucun manuel officiel. Les supports des écoles préparatoires vous apprennent le droit. Ce Décodeur vous apprend à **penser comme un jury**.

L'examen 2026 ne teste plus seulement votre connaissance du CO. Il traque trois choses : votre **courage managérial**, votre **lucidité sur les signaux faibles** (nLPD, IA, frontaliers, CSRD...) et votre **réflexe Diagnostic → Action → KPI**. J'appelle cela la posture Alpha : tranchante, structurée, sécurisante pour la direction comme pour les collaborateurs.

Depuis 10 ans j'ai observé une chose : **les candidat·e·s qui réussissent ne sont pas les plus savant·e·s. Ce sont celles et ceux qui anticipent**. Ce Décodeur est ma cartographie des 15 scénarios les plus probables de votre oral 2026. Lisez-le une fois puis revenez-y la veille de l'examen.

Bonne préparation. Et on se retrouve au Bootcamp.

Igaël Derrida

COMMENT LIRE CE DÉCODEUR

Chaque fiche est une cartouche d'anticipation. Sept sections, toujours dans le même ordre :

- 1. LE SCÉNARIO** Un titre tranchant qui nomme la menace (ou l'opportunité) RH 2026.
- 2. SCORE DE PROBABILITÉ** Une note sur cinq étoiles fondée sur les signaux détectés (presse RH, jurisprudence TF, initiatives parlementaires).
- 3. LE SIGNAL FAIBLE** La source suisse 2025/26 qui alimente le scénario : HR Today, SECO, PFPDT, OFS, Promotion Santé Suisse, arrêts TF.
- 4. L'ARTICLE DE LOI « BOUCLIER »** Les références précises qui sécurisent votre argumentation : CO, LTr, OLT, LEg, LPart, LHand, nLPD.
- 5. LA QUESTION QUI TUE** La reformulation probable par le jury d'expert·e·s. Apprenez-la par cœur — c'est ce qui fait basculer une note.
- 6. LE RÉFLEXE ALPHA** Votre trame de réponse en 3 temps : Diagnostic → Action → KPI. C'est la structure qui prouve votre maturité opérationnelle.
- 7. LE CTA CONTEXTUEL** Un pont vers le Bootcamp IDRH pour aller plus loin sur le cas.

CONSEIL ALPHA — Ne lisez pas ce Décodeur comme un livre. Traitez-le comme un simulateur. Fermez-le, reformulez à voix haute, puis comparez.

LES 15 SCÉNARIOS À ANTICIPER

Fiche 01	L'IA QUI RECRUTE SANS TOI	★★★★★
Fiche 02	LE BURNOUT ALGORITHMIQUE	★★★★☆
Fiche 03	LA TRANSPARENCE SALARIALE FORCÉE	★★★★☆
Fiche 04	LE FRONTALIER 2.0 — TÉLÉTRAVAIL HYBRIDE	★★★★★
Fiche 05	WHISTLEBLOWING — LE LANCEUR D'ALERTE	★★★★☆
Fiche 06	LE CV DEEPFAKE & L'ENTRETIEN SYNTHÉTIQUE	★★★★☆
Fiche 07	LE HARCÈLEMENT EN VISIOCONFÉRENCE	★★★★☆
Fiche 08	LE DROIT À LA DÉCONNEXION	★★★★☆
Fiche 09	LA NEURODIVERGENCE ASSUMÉE	★★★★☆
Fiche 10	L'AUDIT NLPD SURPRISE	★★★★★
Fiche 11	LE CONGÉ MENSTRUEL / MÉNOPAUSE	★★★★☆
Fiche 12	LICENCIER UN MEMBRE DE LA COPE	★★★★☆
Fiche 13	L'IA GÉNÉRATIVE EN ÉVALUATION ANNUELLE	★★★★☆
Fiche 14	GREEN HR — LA DIMENSION « S » DU REPORTING CSR	★★★★☆
Fiche 15	LE QUIET QUITTING DOCUMENTÉ	★★★★☆

PARTIE 1 — LES 15 FICHES ANTICIPATION 2026

FICHE 01 • ANTICIPATION 2026

L'IA QUI RECRUTE SANS TOI

SCORE DE PROBABILITÉ ★★★★★

🕒 LE SIGNAL FAIBLE

HR Today (octobre 2025) : 68 % des grandes entreprises suisses utilisent un filtre IA en présélection (LinkedIn Recruiter AI, HireVue, Workday). Premier cas PFPDT ouvert à Zurich en 2025 pour discrimination algorithmique.

● L'ARTICLE DE LOI « BOUCLIER »

- nLPD art. 21 : décisions individuelles automatisées — droit d'objection et d'intervention humaine.
- CO art. 328b : seules les données pertinentes pour l'aptitude au poste peuvent être traitées.
- LEg art. 3 : interdiction de discrimination directe ou indirecte, y compris par proxy algorithmique.

🕒 LA QUESTION QUI TUE

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

🕒 RÉFLEXE ALPHA — Diagnostic → Action → KPI

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.

► Maîtrisez ce cas complexe lors de notre Bootcamp Brevet RH : idrh.ch/brevet-rh

FICHE 02 • ANTICIPATION 2026

LE BURNOUT ALGORITHMIQUE

SCORE DE PROBABILITÉ ★★★★★☆

🌀 LE SIGNAL FAIBLE

Baromètre Promotion Santé Suisse 2025 : +22 % de burnouts chez les télétravailleurs monitorés. Scandale Time Doctor / Hubstaff relayé par RTS en 2025. Motion Porchet au CN.

● L'ARTICLE DE LOI « BOUCLIER »

- LTr art. 6 : protection de la santé physique ET psychique.
- OLT 3 art. 2 : charge mentale, stress et monotonie à évaluer et prévenir.
- CO art. 328 : devoir de protection de la personnalité du travailleur.

🌀 LA QUESTION QUI TUE

« Un collaborateur se plaint d'un stress numérique lié au dashboard de performance temps réel. Quelle est votre chaîne d'action sous 48 heures ? »

🌀 RÉFLEXE ALPHA — Diagnostic → Action → KPI

DIAGNOSTIC	Entretien santé confidentiel + passation d'un Job Strain Survey (Karasek) + cartographie des indicateurs de monitoring.
ACTION	Désactivation des indicateurs intrusifs non justifiés, plan de charge renégocié avec le manager, accompagnement médical si nécessaire, révision de la politique de monitoring avec CoPe.
KPI	-15 % d'absentéisme court sous 6 mois • 100 % des collaborateurs à risque vus en entretien • NPS managérial > 40.

► Maîtrisez ce cas complexe lors de notre Bootcamp Brevet RH : idrh.ch/brevet-rh

FICHE 03 • ANTICIPATION 2026

LA TRANSPARENCE SALARIALE FORCÉE

SCORE DE PROBABILITÉ ★★★★★

🕒 LE SIGNAL FAIBLE

Directive UE 2023/970 applicable dès 2026 — inspire le révisionnisme LEg helvétique. HR Today : 71 % des cadres romands veulent la publication des fourchettes. Pression investisseurs ESG.

● L'ARTICLE DE LOI « BOUCLIER »

- LEg art. 3 : égalité salariale entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale.
- LEg art. 13d : analyse salariale obligatoire (>100 collaborateurs) + publication interne.
- nLPD : traitement des données salariales avec base légale et finalité documentées.

🕒 LA QUESTION QUI TUE

« Votre CEO refuse de publier les fourchettes salariales internes : comment construisez-vous le business case qui le fait changer d'avis ? »

🕒 RÉFLEXE ALPHA — Diagnostic → Action → KPI

DIAGNOSTIC	Audit Logib 3.0, mapping des écarts par famille d'emplois, benchmark externe (OFS + Willis Towers Watson).
ACTION	Mise en conformité LEg + politique de bandes salariales publiée en interne + script de communication managériale + formation des RH à la restitution.
KPI	Écart salarial corrigé < 5 % • Taux d'acceptation Logib 100 % • eNPS transparence > +15.

► Maîtrisez ce cas complexe lors de notre Bootcamp Brevet RH : idrh.ch/brevet-rh

FICHE 04 • ANTICIPATION 2026

LE FRONTALIER 2.0 — TÉLÉTRAVAIL HYBRIDE

SCORE DE PROBABILITÉ ★★★★★

🕒 LE SIGNAL FAIBLE

Accord amiable fiscal France-Suisse (2023, prolongé 2025) + Accord cadre sécurité sociale UE (49,9 % télétravail max.). Révision 2026 en négociation. HR Today : 4 DRH romands sur 5 ne maîtrisent pas les seuils.

● L'ARTICLE DE LOI « BOUCLIER »

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

🕒 LA QUESTION QUI TUE

« Votre frontalier français fait 60 % de télétravail depuis 6 mois. Que risquez-vous fiscalement ET socialement — et quelle procédure de régularisation engagez-vous ? »

🕒 RÉFLEXE ALPHA — Diagnostic → Action → KPI

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

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

FICHE 05 • ANTICIPATION 2026

WHISTLEBLOWING — LE LANCEUR D'ALERTE

SCORE DE PROBABILITÉ ★★★★★

● **LE SIGNAL FAIBLE**

Initiative populaire déposée fin 2025 pour un régime de protection calqué sur la directive UE 2019/1937. Cas médiatique Credit Suisse / UBS évoqué par les Chambres.

● **L'ARTICLE DE LOI « BOUCLIER »**

- CO art. 321a : devoir de fidélité vs. intérêt public supérieur (jurisprudence TF 4A_2020).
- CO art. 336 : nullité du licenciement abusif en représailles.
- nLPD art. 6 : principes de proportionnalité et de traçabilité dans les enquêtes internes.

● **LA QUESTION QUI TUE**

« Un collaborateur vous transmet, par écrit, des soupçons de fraude financière impliquant un membre du Comité de direction. Trois actions immédiates, dans l'ordre ? »

● **RÉFLEXE ALPHA** — Diagnostic → Action → KPI

DIAGNOSTIC	Sécurisation de l'alerte (canal confidentiel + traçabilité), évaluation de la plausibilité, identification du conflit d'intérêts.
ACTION	Enquête indépendante (cabinet externe), mesures conservatoires, garantie explicite de non-représailles, information au conseil d'administration.
KPI	Délai de traitement < 30 jours • 100 % des alertes tracées • 0 retaliation prouvée a posteriori.

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

FICHE 06 • ANTICIPATION 2026

LE CV DEEPFAKE & L'ENTRETIEN SYNTHÉTIQUE

SCORE DE PROBABILITÉ ★★★★★

🕒 LE SIGNAL FAIBLE

Rapport Kaspersky 2025 : +340 % de CV générés par IA. Premier cas suisse condamné en octobre 2025 (TPH Genève) pour faux entretien vidéo. Gartner prédit 25 % des candidatures frauduleuses d'ici 2028.

● L'ARTICLE DE LOI « BOUCLIER »

- CO art. 320 al. 2 + 28 CO : dol à la conclusion du contrat — nullité.
- CP art. 251 : faux dans les titres (casier, diplôme fabriqué).
- nLPD : vérification de l'identité avec base légale et proportionnalité.

🕒 LA QUESTION QUI TUE

« Comment détectez-vous, aujourd'hui, un CV généré par IA et un entretien vidéo synthétique — et que faites-vous si vous découvrez la fraude après la signature ? »

🕒 RÉFLEXE ALPHA — Diagnostic → Action → KPI

DIAGNOSTIC	Cross-check diplômes (Swissuniversities), vérification réseaux pro, détection de cohérence avec outil anti-IA (GPTZero, Originality), entretien live en présentiel.
ACTION	Clause contractuelle de véracité, résiliation immédiate si dol prouvé (art. 337 CO), dépôt de plainte pénale si CP 251.
KPI	100 % des diplômes vérifiés • Taux de fraude documentée < 0,5 % • Délai de détection < 90 jours post-embauche.

► Maîtrisez ce cas complexe lors de notre Bootcamp Brevet RH : idrh.ch/brevet-rh

FICHE 07 • ANTICIPATION 2026

LE HARCÈLEMENT EN VISIOCONFÉRENCE

SCORE DE PROBABILITÉ ★★★★★

LE SIGNAL FAIBLE

SECO 2025 : 38 % des cas de harcèlement déclarés ont une composante numérique. Arrêt TF 2C_2025 confirmant que le harcèlement en Teams engage la responsabilité de l'employeur au même titre qu'au bureau.

L'ARTICLE DE LOI « BOUCLIER »

- CO art. 328 : protection de la personnalité — obligation de résultat.
- LEg art. 4 : interdiction du harcèlement sexuel.
- OLT 3 art. 2 : prévention des risques psychosociaux.

LA QUESTION QUI TUE

« Un collaborateur reçoit des messages déplacés d'un manager via le chat Teams. Chaîne d'action opérationnelle sous 72 heures, en 5 étapes ? »

RÉFLEXE ALPHA — Diagnostic → Action → KPI

DIAGNOSTIC	Collecte des preuves (screenshots, logs, témoignages), entretien avec la victime + mesure de protection immédiate, mandat d'enquête interne ou externe.
ACTION	Suspension conservatoire si nécessaire, enquête contradictoire, sanction proportionnée, accompagnement psychologique de la victime, communication zéro tolérance.
KPI	Clôture de l'enquête < 30 jours • Satisfaction victime > 80 % • 0 récurrence du mis en cause sous 12 mois.

► Maîtrisez ce cas complexe lors de notre Bootcamp Brevet RH : idrh.ch/brevet-rh

FICHE 08 • ANTICIPATION 2026

LE DROIT À LA DÉCONNEXION

SCORE DE PROBABILITÉ ★★★★★

🕒 LE SIGNAL FAIBLE

Motion Marti (CE 2025) : inscrire explicitement un droit à la déconnexion dans la LTr. HR Today : 55 % des salariés suisses consultent leur messagerie pro après 20 h. Benchmark France/Belgique fait jurisprudence.

● L'ARTICLE DE LOI « BOUCLIER »

- LTr art. 9, 15, 17 : durée du travail, pauses, travail de nuit.
- OLT 1 art. 13 : repos quotidien minimum de 11 heures.
- CO art. 328 : protection de la santé et de la sphère privée.

🕒 LA QUESTION QUI TUE

« Votre directeur envoie des mails à 23 h les week-ends — et les chefs d'équipe se sentent obligés de répondre. Comment le cadrez-vous POLITIQUEMENT, sans le braquer ? »

🕒 RÉFLEXE ALPHA — Diagnostic → Action → KPI

DIAGNOSTIC	Analyse des logs de messagerie (par fonction / horaire), enquête pulse, benchmark juridique sectoriel.
ACTION	Charte de déconnexion co-construite + désactivation technique de la messagerie hors plages contractuelles (ou notification différée) + formation des managers au leadership asynchrone.
KPI	-50 % d'emails émis hors horaires • 100 % des managers formés • Satisfaction équilibre vie pro/perso +20 pts.

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

FICHE 09 • ANTICIPATION 2026

LA NEURODIVERGENCE ASSUMÉE

SCORE DE PROBABILITÉ ★★★★★☆

🕒 LE SIGNAL FAIBLE

Pro Infirmis & EPFL 2025 : 15 à 20 % de la population active est neurodivergente (TDAH, TSA, HPI, dyslexie). KPMG, Microsoft CH et Migros lancent des cellules dédiées. Pression talents qualifiés.

● L'ARTICLE DE LOI « BOUCLIER »

- CO art. 328 : aménagements raisonnables du poste.
- LHand art. 5 : interdiction des discriminations liées au handicap.
- LAI : mesures de réadaptation professionnelle.

🕒 LA QUESTION QUI TUE

« Un collaborateur diagnostiqué TDAH demande des aménagements. Quelle est la frontière juridique et managériale entre accommodation raisonnable et discrimination positive ? »

🕒 RÉFLEXE ALPHA — Diagnostic → Action → KPI

DIAGNOSTIC	Évaluation médicale + job analysis (charges cognitives / sensorielles) + cartographie de l'équipe + position du manager.
ACTION	Plan d'aménagement documenté (horaires flex, environnement calme, casque anti-bruit, outils de structuration), sensibilisation équipe, garde-fou contre l'effet halo négatif.
KPI	Taux de maintien dans l'emploi > 90 % • eNPS inclusion > +25 • 100 % des managers sensibilisés sous 12 mois.

► Maîtrisez ce cas complexe lors de notre Bootcamp Brevet RH : idrh.ch/brevet-rh

FICHE 10 • ANTICIPATION 2026

L'AUDIT NLPD SURPRISE

SCORE DE PROBABILITÉ ★★★★★

LE SIGNAL FAIBLE

PFPDT muscle ses contrôles en 2026 (communiqué octobre 2025). Première amende médiatisée : CHF 190'000 contre une PME romande en 2025. Perte de confiance client + réputation.

L'ARTICLE DE LOI « BOUCLIER »

- nLPD art. 5-8 : principes (licéité, finalité, proportionnalité, exactitude, sécurité).
- nLPD art. 19-21 : obligation d'information + décisions automatisées.
- nLPD art. 60-63 : sanctions pénales jusqu'à CHF 250'000 (personne physique).

LA QUESTION QUI TUE

« Le PFPDT vous écrit demain matin pour un contrôle sur site. Quels sont les CINQ documents que vous DEVEZ avoir prêts dans votre coffre-fort RH — et qui sait où les trouver ? »

RÉFLEXE ALPHA — Diagnostic → Action → KPI

DIAGNOSTIC	Inventaire : registre des traitements, AIPD, politique de confidentialité, contrats DPA fournisseurs, preuves de formation.
ACTION	Gap analysis nLPD, plan de remédiation 90 jours, désignation ou externalisation DPO, registre vivant, formation annuelle tracée.
KPI	0 non-conformité majeure lors d'un audit blanc • Délai de réponse aux droits d'accès < 30 jours • 100 % des équipes formées annuellement.

► Maîtrisez ce cas complexe lors de notre Bootcamp Brevet RH : idrh.ch/brevet-rh

FICHE 11 • ANTICIPATION 2026

LE CONGÉ MENSTRUEL / MÉNOPAUSE

SCORE DE PROBABILITÉ ★★★★★

🕒 LE SIGNAL FAIBLE

Débat lancé en Suisse en 2025 après Espagne (2023) et Écosse. Swisscom, Banque Cler et Migros Genève pionnières. HR Today : 62 % des DRH ne savent pas se positionner.

● L'ARTICLE DE LOI « BOUCLIER »

- LEg art. 3-4 : non-discrimination de genre (y compris indirecte).
- CO art. 328 : protection de la santé.
- OLT 3 : prévention santé, ergonomie, gestion de la fatigue.

🕒 LA QUESTION QUI TUE

« Votre direction refuse le dispositif au nom de l'égalité stricte. Comment construisez-vous un dossier RH qui renverse l'argument — sans créer d'injustice en sens inverse ? »

🕒 RÉFLEXE ALPHA — Diagnostic → Action → KPI

DIAGNOSTIC	Étude interne anonymisée + benchmark secteur + cadrage juridique (risque discrimination inversée).
ACTION	Dispositif neutre et inclusif type « health days » (jours de santé, hors certificat, applicable à toutes pathologies silencieuses) + communication managériale.
KPI	Réduction de l'absentéisme ciblé + satisfaction genre + 0 contentieux LEg.

► Maîtrisez ce cas complexe lors de notre Bootcamp Brevet RH : idrh.ch/brevet-rh

FICHE 12 • ANTICIPATION 2026

LICENCIER UN MEMBRE DE LA COPE

SCORE DE PROBABILITÉ ★★★★★

● **LE SIGNAL FAIBLE**

Jurisprudence TF 2025 (4A_xxx) renforçant la protection des représentants du personnel. Montée des CoPe dans les entreprises > 50 FTE (LPart). Risque de nullité + réintégration + dommages-intérêts.

● **L'ARTICLE DE LOI « BOUCLIER »**

- CO art. 336 al. 2 let. b : licenciement abusif d'un représentant du personnel.
- LPart : participation des travailleurs (information, consultation, codécision).
- CCT sectorielles : protections renforcées possibles.

● **LA QUESTION QUI TUE**

« Vous avez un motif objectif et documenté de licencier un membre de la Commission du personnel. Déroulez la procédure en cinq étapes qui vous protège devant le Tribunal du travail. »

● **RÉFLEXE ALPHA** — Diagnostic → Action → KPI

DIAGNOSTIC	Constitution d'un dossier factuel (faits objectifs, dates, témoins), exclusion formelle du motif lié au mandat, consultation CoPe.
ACTION	Procédure contradictoire écrite, entretien préalable, notification motivée, délais légaux, plan de communication interne.
KPI	0 nullité prononcée par le Tribunal des prud'hommes • Coûts litiges RH maîtrisés (<2 % masse salariale).

► Maîtrisez ce cas complexe lors de notre Bootcamp Brevet RH : idrh.ch/brevet-rh

FICHE 13 • ANTICIPATION 2026

L'IA GÉNÉRATIVE EN ÉVALUATION ANNUELLE

SCORE DE PROBABILITÉ ★★★★★☆

🕒 LE SIGNAL FAIBLE

Déploiement Workday AI, SAP Joule, Microsoft Copilot for HR chez les grands employeurs suisses (2025). HR Today : 44 % des managers avouent utiliser ChatGPT pour rédiger les évaluations. Biais & hallucinations documentés.

● L'ARTICLE DE LOI « BOUCLIER »

- nLPD art. 21 : décision automatisée ou semi-automatisée — droit d'intervention humaine.
- CO art. 328b : pertinence et exactitude des données d'évaluation.
- LEg : risque de biais de genre dans les formulations générées.

🕒 LA QUESTION QUI TUE

« Un manager avoue avoir utilisé ChatGPT pour rédiger 80 évaluations annuelles. Quels sont les risques juridiques et managériaux — et quelles garde-fous mettez-vous en place dès lundi ? »

🕒 RÉFLEXE ALPHA — Diagnostic → Action → KPI

DIAGNOSTIC	Audit d'un échantillon (biais de genre, hallucinations factuelles, copier-coller), cartographie des usages réels.
ACTION	Guidelines IA (cas autorisés, cas interdits, prompt templates), validation humaine obligatoire, traçabilité (hash / log), formation managers, charte collaborateurs.
KPI	0 discrimination détectée post-audit • 100 % des managers formés • Satisfaction collaborateurs sur l'évaluation +15 pts.

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

FICHE 14 • ANTICIPATION 2026

GREEN HR — LA DIMENSION « S » DU REPORTING CSRD

SCORE DE PROBABILITÉ ★★★★★

🕒 LE SIGNAL FAIBLE

CSRD UE (applicable aux filiales suisses de groupes européens) + révision art. 964a-c CO (rapport sur les questions non financières). ESRS S1-S4 = nouveau terrain de jeu du DRH.

● L'ARTICLE DE LOI « BOUCLIER »

- CO art. 964a-c : rapport sur les questions non financières (grandes entreprises).
- OEDD : ordonnance sur les devoirs de diligence.
- LEg : dimension sociale du reporting (pay gap, diversité).

🕒 LA QUESTION QUI TUE

« Comment intégrez-vous, concrètement, les standards ESRS S1 (workforce) dans votre tableau de bord RH — et quels KPI feraient gagner un point d'EcoVadis à votre entreprise ? »

🕒 RÉFLEXE ALPHA — Diagnostic → Action → KPI

DIAGNOSTIC	Gap analysis ESRS S1-S4, inventaire des données RH disponibles vs. attendues, cartographie des parties prenantes.
ACTION	Tableau de bord RH-ESG (10 à 15 KPI clés), processus de collecte annualisé, alignement avec la fonction Finance & Compliance, reporting managérial trimestriel.
KPI	100 % des indicateurs ESRS S1 couverts • Score EcoVadis Social +10 pts • Audit externe sans réserve majeure.

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

FICHE 15 • ANTICIPATION 2026

LE QUIET QUITTING DOCUMENTÉ

SCORE DE PROBABILITÉ ★★★★★☆

🕒 LE SIGNAL FAIBLE

Gallup State of the Workplace 2025 : 67 % des salariés suisses sont désengagés. Étude PageGroup 2025 : le « quiet quitting » représenterait 15 à 25 MdCHF de perte de productivité annuelle.

● L'ARTICLE DE LOI « BOUCLIER »

- CO art. 321a : devoir de diligence et de fidélité du travailleur.
- CO art. 321d : directives générales de l'employeur.
- CO art. 337 : résiliation immédiate pour justes motifs (dernier recours).

🕒 LA QUESTION QUI TUE

« Comment distinguez-vous JURIDIQUEMENT le simple « quiet quitting » (exécution strictement contractuelle) d'une insuffisance professionnelle caractérisée justifiant une rupture ? »

🕒 RÉFLEXE ALPHA — Diagnostic → Action → KPI

DIAGNOSTIC	Entretien de recadrage documenté + analyse objectifs SMART non atteints + écart vs. niveau de poste + contexte (manager, équipe, surcharge).
ACTION	Plan d'amélioration individuel (PAI) écrit, avertissements formels, formation / coaching si levier, rupture maîtrisée ou départ négocié en dernier ressort.
KPI	Taux de redressement > 50 % sous 6 mois • 0 nullité prononcée en cas de rupture • eNPS managérial > +30.

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

PARTIE 2

BOOTCAMP IDRH

VOTRE ARMURE POUR LE BREVET

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

1. LA PROMESSE — RÉUSSIR, PAS SEULEMENT RÉVISER

Passer le Brevet RH, c'est investir plus de 400 heures de sa vie. Et pourtant, près d'un tiers des candidat·e·s échoue. 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 réels de l'examen fédéral 2026.

NOTRE PROMESSE — Vous ne serez plus jamais pris·e au dépourvu par une question du jury. Jamais.

- ✓ Une structure de réponse imparable : Diagnostic → Action → KPI, la signature Alpha qui rassure le jury.
- ✓ 15+ cas 2026 décodés en profondeur, bien au-delà de ce Décodeur.
- ✓ Une maîtrise opérationnelle de la nLPD et de l'IA en RH — les deux terrains où se jouent les notes décisives.
- ✓ Un entraînement oral filmé, avec feedback individualisé d'un ancien DRH et d'un·e expert·e examen.
- ✓ Un accès à vie aux mises à jour (droit, jurisprudence TF, signaux RH Today).

2. LE PROGRAMME — LA MÉTHODE ALPHA

Trois piliers. Trois certitudes. Zéro blabla.

PILIER 1 • POSTURE ALPHA — Le courage managérial structuré

Apprendre à trancher, argumenter, reformuler, tenir face au jury. Simulations filmées, débriefs individualisés, grilles officielles du secrétariat d'examen. Vous apprenez à convertir une incertitude en décision documentée.

PILIER 2 • IA & DIGITAL RH — L'arme différenciante 2026

nLPD appliquée au quotidien, AIPD pas à pas, prompts d'automatisation Workday/SAP/Copilot, détection des biais algorithmiques. À la fin du module, vous maîtrisez 10 cas d'usage IA défendables devant n'importe quel jury ou Comité de direction.

PILIER 3 • DROIT SUISSE TRANCHANT — CO, LTr, LEg, LPart, LHand, nLPD

Pas de récitation. Des arbres de décision. Vous apprenez à citer le bon article, au bon moment, avec la bonne jurisprudence TF. Focus obsessionnel sur les 40 articles qui totalisent 85 % des questions d'examen.

Format 100 % en ligne • Cohortes de 12 candidat·e·s max. • Live tutoré + replays • Examens blancs notés • Suivi individuel jusqu'au jour J.

3. LE POURQUOI NOUS — L'EXPERTISE TERRAIN, PAS LA THÉORIE

IDRH n'est pas une école. C'est le cabinet d'un ancien DRH qui a décidé de transmettre ce qu'il aurait aimé savoir avant son propre Brevet.

- **Un ancien DRH à la barre** — Igaël Derrida a dirigé les RH d'organisations en transformation. Il sait ce que le jury valorise — parce qu'il a été de l'autre côté.
- **L'IA en vrai, pas en slide** — Cas d'usage Workday, Copilot, ChatGPT, outils de détection de biais. Vous repartez avec des prompts et des templates opérationnels.
- **Droit suisse exclusivement** — Aucun contenu français, allemand ou recyclé. Tout est calé sur le CO, la LTr, la LEg, la nLPD — et sur les arrêts TF les plus récents.
- **Cohortes réduites** — 12 candidat·e·s max. par session. Vous êtes vu·e, entendu·e, corrigé·e — pas noyé·e dans une plateforme e-learning anonyme.
- **Garantie de mise à jour** — Jurisprudence, initiatives parlementaires, signaux HR Today : le programme évolue chaque trimestre. Pas une virgule ne se périmé.

RÉCAPITULATIF — CE QUE VOUS EMPORTEZ AVEC VOUS

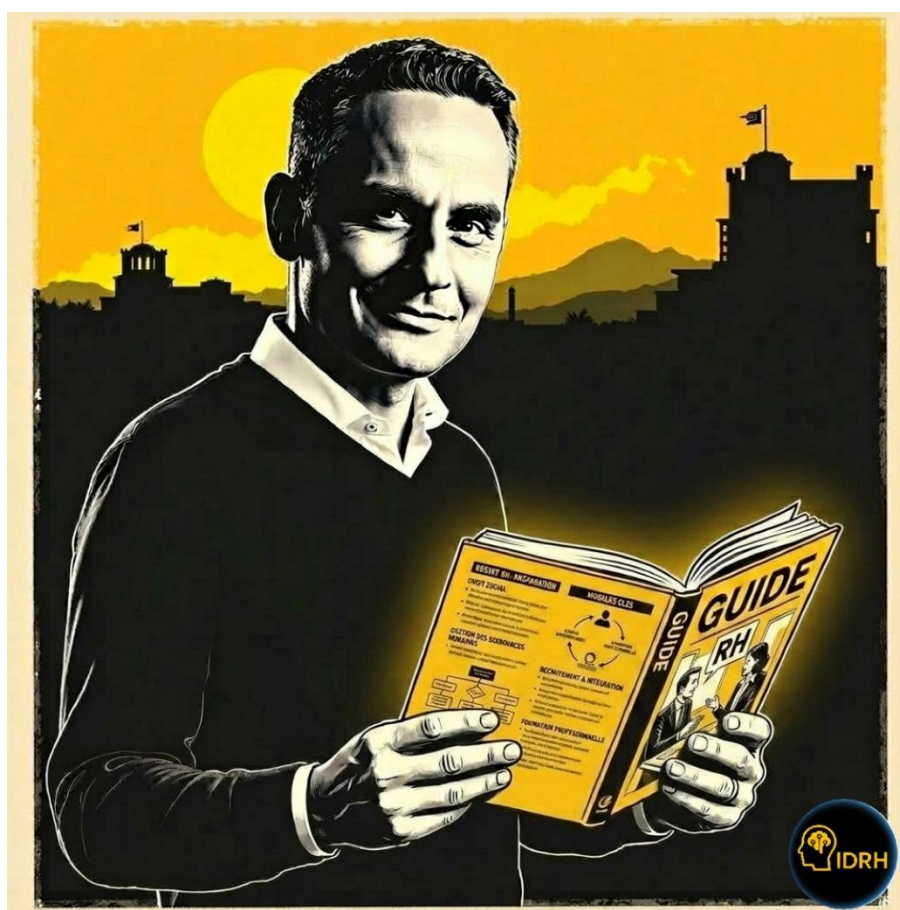
Méthode Alpha	Une grille universelle Diagnostic → Action → KPI.
15+ cas 2026	Le Décodeur approfondi + 40 cas additionnels.
Oraux filmés	3 simulations individuelles avec ancien DRH.
Pack juridique	Les 40 articles qui font 85 % des questions.
Module IA & nLPD	AIPD pas à pas, 10 prompts RH opérationnels.
Accès à vie	Mises à jour trimestrielles + communauté.
Examen blanc noté	Par un·e expert·e du secrétariat d'examen.
Garantie Alpha	Réussir — ou refaire gratuitement la session.

PRÊT·E À PASSER EN MODE ALPHA ?

Les places du Bootcamp IDRH sont limitées à 8 candidat·e·s par cohorte.

► **JE RÉSERVE MA PLACE AU BOOTCAMP**

www.idrh.ch/brevet-rh



Igaël Derrida, IDRH

L'expertise RH augmentée par l'IA