



Cahier des charges

1. Création / actualisation

Etabli le 03.07.2025

Parⁱ Directeur-Trice Général-E P10 / Rh

Remplace la version du 31.10.2022

2. Identification du poste

Société	Fondation Plateforme 10		
Service	Direction générale	N° service ⁱ	180
Entité structurelle ⁱ	Ressources Humaines	N° de poste	24380
Libellé emploi-type	Responsable ressources humaines	N° emploi-type ⁱ	451
Intitulé libre du poste	Responsable ressources humaines	Chaîne 363 Niveau	14

3. Missions générales du poste

1. Contribuer à l'élaboration et au suivi de la stratégie de Plateforme 10 ainsi qu'à la bonne marche de la fondation en qualité de membre du comité de direction. Porter les thématiques RH et fournir l'expertise RH dans le cadre de la prise de décision.
2. Définir, mettre en œuvre et suivre la stratégie RH pour atteindre les objectifs de Plateforme 10.
3. Conduire la mise en place de projets RH transversaux et assurer la bonne marche opérationnelle des activités RH.
4. Accompagner le changement et conduire le développement organisationnel de Plateforme 10, notamment en matière de culture institutionnelle et managériale.
5. Gérer les relations et collaborer avec la commission du personnel (COPER) et le Comité RH prévu dans la gouvernance de la Fondation de Plateforme 10 ainsi que tout autre partenaire pertinent

4. Catégorie de cadre et conduite hiérarchique

Catégorie de cadreⁱ Cadre supérieur-e

Nombre de personnes directement subordonnéesⁱ 2

5. Suppléance prévue

NON OUI Libellé du/des poste-s Selon la thématique : Assistant·e-s RH, Chef·fe de la division finances et administration générale, Administrateur·trice-s

6. Missions et activités

- 6.1. Contribuer à l'élaboration et au suivi de la stratégie de Plateforme 10 ainsi qu'à la bonne marche de la fondation en qualité de membre du comité de direction. Porter les thématiques RH et fournir l'expertise RH dans le cadre de la prise de décision. 20 %

Participer activement aux séances du Conseil de direction de Plateforme 10 et aux groupes de travail y relatifs en faisant valoir son expertise et en favorisant le maintien des principes de collégialité et de concertation. Contribuer à la définition des objectifs stratégiques de la fondation, ainsi qu'à la fixation des priorités.

Contribuer à la rédaction du plan stratégique quinquennal de la Fondation Plateforme 10, est partie prenante de sa cohérence et de la validation de son contenu. Diriger le groupe de travail qui élabore le plan stratégique RH et RSO. S'assurer que le plan stratégique de Plateforme 10 soit en cohérence avec les valeurs de l'institution.

Porter les thématiques et dossiers RH au sein du Conseil de direction. Assurer l'information de ses membres au sujet des indicateurs RH pertinents, notamment dans une optique d'appui à la prise de décision.

Fournir un accompagnement particulier et piloter, en accord avec les décisions du Conseil de direction, le développement de l'organisation vers l'organisation cible et la mutualisation des ressources de Plateforme 10. Coordonner les travaux, les éventuels prestataires externes et être garant·e du suivi de la feuille de route.

Assurer les liens nécessaires et un niveau d'information approprié au Conseil de fondation sur toutes les thématiques RH pertinentes.

- 6.2. Définir, mettre en œuvre et suivre la stratégie RH pour atteindre les objectifs de Plateforme 10. 30 %

Définir la stratégie RH et assurer son évolution en fonction des évolutions de l'environnement (ex: axes de développement durable, inclusivité, santé au travail...), veiller à son application. Mettre en place une organisation RH efficiente et répondant aux besoins de la fondation.

Analyser les besoins en ressources humaines, ajuster le cas échéant. Rédiger les Règlements internes, les directives (Gestion de conflits et de harcèlement, Gestion du temps, Formation, Mandats externes...), organiser les séances d'information et assurer leur mise en application.

Conduire la division RH, proposer et déployer une gestion RH performante en lien avec le plan stratégique de Plateforme 10 (recrutement, intégration des nouveaux collaborateurs, entretien d'appréciation, formation, gestion des départs).

Clarifier les rôles et responsabilités de chaque partie prenante dans le cadre des processus et de l'activité RH. Communiquer sur les processus RH, conseiller et former les cadres et collaborateurs sur l'application des processus. Animer et tenir informé le réseau RH interne (administrateur·trice-s, cadres, etc.).

Développer et exploiter les indicateurs de pilotage et tableaux de suivi de l'activité.

Gérer en étroite collaboration avec les supérieur·e-s hiérarchiques concerné·e-s les processus de recrutement pour le personnel fixe et auxiliaire. Conseiller sur l'organisation des équipes, la répartition des tâches et la résolution de situations de surcharge d'activité (ex. réalignements des objectifs, mutualisation de certaines tâches).

Recruter, mobiliser et motiver son équipe. Fixer les objectifs de son-sa-ses collaborateur·trice-s et en assurer le suivi. Conseiller et soutenir son-sa-ses collaborateur·trice-s. Réaliser les entretiens d'appréciation au sein de son équipe. Veiller au développement des compétences et à l'actualisation des connaissances.

Assister et conseiller les cadres et collaborateurs dans la gestion de situations difficiles, de mesures disciplinaires, de difficultés de nature diverse. Travailler en collaboration avec des experts le cas échéant (avocat, DGRH, médecine du travail, médiateur...).

Gérer les relations avec la DGC et la DGRH dans le cadre des évolutions et de la mise en œuvre de la convention tripartite sur la gestion des ressources humaines de Plateforme 10.

6.3. Conduire la mise en place de projets RH transversaux et assurer la bonne marche opérationnelle des activités RH. 20 %

Analyser périodiquement le dispositif RH de Plateforme 10 et assurer son adéquation aux exigences légales et aux besoins de la fondation. Sur cette base, identifier, élaborer et conduire les projets de développement dudit dispositif (gestion des temps, dispositif de prévention et de lutte contre le harcèlement, etc.).

Maintenir une veille technologique sur les nouvelles pratiques RH permettant d'améliorer l'efficacité des processus dans le respect de la personne, de la confidentialité des données et la digitalisation de processus.

Veiller à l'harmonisation des pratiques RH au sein de Plateforme 10 et à l'application des valeurs d'équité de traitement au sein de l'institution et des musées qui la composent.

Assurer en tout temps la qualité des prestations RH délivrées, superviser les activités et procéder aux contrôles nécessaires (contrôle des salaires, validations, etc.).

Garantir la conformité des pratiques RH avec le système normatif de l'Administration cantonale vaudoise, notamment avec la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers) et son règlement d'application. Assurer une veille quant à l'évolution des bases légales et une collaboration efficace avec la DGRH.

6.4. Accompagner le changement et conduire le développement organisationnel de Plateforme 10, notamment en matière de culture institutionnelle et managériale. 20 %

Définir le plan de développement organisationnel et d'accompagnement au changement lié à la constitution et à la mise en œuvre de la Fondation Plateforme 10 dans le but de développer une culture interne qui favorise la collaboration et le sentiment d'appartenance de l'ensemble des collaborateurs·trices de Plateforme 10. Présenter le processus, les étapes aux parties prenantes.

Conduire ou contribuer activement aux travaux (workshops, etc.) liés à la définition et à la promotion des valeurs de Plateforme 10. Identifier les comportements qui en découlent et être ambassadeur·rice de ces valeurs, notamment par une gestion des ressources humaines en adéquation à ses valeurs.

Définir un plan d'action pour développer les compétences de management des cadres ayant une responsabilité d'encadrement, proposer des actions spécifiques telles formations collectives et individuelles, coaching, groupe de partage de bonnes pratiques...

Assurer un soutien aux cadres et collaborateur·trice-s en termes d'accompagnement du changement et de coaching individuel et d'équipe.

6.5. Gérer les relations et collaborer avec la commission du personnel (COPER) et le Comité RH prévu dans la gouvernance de la Fondation de Plateforme 10 ainsi que tout autre partenaire pertinent 10 %

Organiser, planifier et assurer le maintien de la commission RH présidée par un·e membre du Conseil de Fondation de Plateforme 10. Le but de la commission RH est de tenir informé le conseil des aspects RH de Plateforme 10 et de préparer les conseils de fondation sur les problématiques RH.

Assurer et développer les relations internes (collaboration, concertation et information) avec les autres divisions transversales de la direction générale et les directions des musées. Assurer la relation avec la COPER, les conseiller sur leur approche et les problèmes remontés par les équipes et le personnel.

Représenter Plateforme 10 auprès des partenaires externes (ICOM...) et promouvoir les prestations de l'entité à l'externe comme à l'interne.

Contribuer à l'image de La Fondation Plateforme 10 comme un espace collaboratif et pluridisciplinaire.

Représenter l'autorité d'engagement auprès des entités dans le cadre de procédures disciplinaires (avertissement, licenciement, convention de départ) et lors des audiences au TRIPAC.

Collaborer avec les autorités du canton sur les dossiers RH (syndicats, pétitions, plaintes, ...). Assurer la bonne qualité des relations de l'institution avec d'autres autorités de collectivités publiques (DGC, DGRH, etc.)

7. Eventuelles responsabilités particulières attribuées à la / au titulaire

Participer à différentes commissions, comités et conseils en lien avec la Fondation Plateforme 10 à la demande du·de la Directeur·trice général·e.

8. Profil attendu

8.1. Formation de base / Titre

Titre universitaire en sciences humaines ou formation jugée équivalente Exigé Souhaité

Formation continue en management et gestion de projets Exigé Souhaité

8.2. Formation complémentaire / Titre

Brevet fédéral de spécialiste en ressources humaines, CAS, MAS en RH ou titre jugé équivalent Exigé Souhaité

Exigé Souhaité

8.3. Expérience professionnelle / Domaine ou activités

Responsable RH avec gestion d'une équipe 10 ans

Très bonnes connaissances des processus RH et de leur application 10 ans

8.4. Connaissances et capacités particulières / Domaine ou activités

Connaissance de l'environnement RH de l'Etat de Vaud (LPers, RLpers) ainsi que du CO Exigé Souhaité

Aisance dans l'utilisation des outils bureautiques

Avoir collaboré à des projets de restructuration, transformation d'entité Exigé Souhaité

9. Compétences

Compétences socles ACV (prédéterminées)

01. Sens des responsabilités et éthique du service public

02. Capacité d'adaptation et flexibilité

06. Ecoute et communication

Compétences transversales spécifiques au poste (à sélectionner, issues du modèle de compétences ACV)

04. Maîtrise de soi et gestion du stress [M]

09. Orientation client

05. Esprit de décision et détermination [M]

15. Vision globale et sens de la perspective

Compétences métier (rédaction libre, selon le référentiel en vigueur dans le service)

Compétences managériales (cocher la case si conduite) ⁱ



- 04. Maîtrise de soi et gestion du stress
- 05. Esprit de décision et détermination
- 11. Leadership
- 16. Capacité d'analyse et de synthèse
- 17. Délégation et contrôle

10. Astreintes particulières (travail de nuit, service de piquet, etc.)

N/A

11. Signatures

L'autorité d'engagement

Le/la titulaire atteste avoir pris connaissance du présent cahier des charges.

Patrick Gyger

Le Cliquez ici pour entrer une date.

Le

Signature

Signature