
Examen professionnel pour spécialiste RH 2019

Epreuve 2: Traitement de cas sur la base d'arguments techniques

Partie d'examen 2.1: Etude de cas intégrée / Option de spécialisation B

Nom _____

N° du/de la candidat/e _____

Contenu:

	Reçu	Rendu
Situation de départ		
6 pages blanches	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Partie 1		
12 pages bleues	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Partie 2		
11 pages jaunes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Partie 3		
11 pages vertes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Partie 4		
10 pages roses	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Date: _____

Signature: _____

Mandat de travail

Situation de départ

Vous allez ici devoir traiter un cas concret tiré de la pratique. Le cas comprend la situation de départ et 4 descriptions de cas individuelles comprenant chacune 2 à 3 tâches.

La situation de départ, ainsi que les parties individuelles de l'examen, sont imprimées sur des feuilles de couleurs différentes.

- Situation de départ : blanc
- Description de cas, partie 1 : bleu
- Description de cas, partie 2 : jaune
- Description de cas, partie 2 : vert
- Description de cas, partie 4 : rose

La direction des examens vous indiquera quand vous pourrez sortir la partie correspondante de l'enveloppe. Pour des raisons de sécurité, vous êtes prié de compter les feuilles que vous retirerez de l'enveloppe.

Après 50 minutes (temps attribué pour chaque partie), la direction des examens vous demandera de placer dans l'enveloppe les tâches, les annexes et les feuilles de solution. Vous devrez préalablement compter les feuilles.

Veuillez suivre les instructions de la direction des examens. Il n'est pas permis de consulter ou de traiter les parties de l'examen qui ont déjà été traitées ou celles qui ne doivent pas encore être consultées. Le non-respect de cette consigne entraînera l'exclusion de l'examen.

Tâches

Lisez attentivement la situation de départ ainsi que les éventuelles annexes.

Ceci s'applique à l'ensemble des parties suivantes.

Lisez la description du cas, consultez les annexes et traitez les tâches en inscrivant vos réponses sur les feuilles de solution. A l'issue du temps attribué, la direction des examens vous demandera de placer la tâche, ainsi que les feuilles de solution, dans l'enveloppe.

Remarques

- Vous assumez le rôle de spécialiste RH dans l'ORP et vous êtes responsable de l'ensemble des tâches s'y rapportant. Répondez à toutes les questions à ce titre et en lien avec le cas.
- Il faut impérativement respecter les exigences précisées concernant les réponses/solutions (« précisions concernant les réponses »).
- Les solutions et les solutions partielles sont évaluées par la méthode dite « **CA** » (**C**orrect **A**nswer →réponse correcte).
Les « **CA** » atteints selon les « grilles d'évaluation des experts » à la fin des différentes feuilles de solutions sont transformés en points.
- Vous aurez en tout 210 minutes pour traiter l'étude de cas intégrée.
- Vous aurez 50 minutes pour chaque partie individuelle.
- Vous pouvez utiliser la situation de départ pendant toute la durée de l'examen.
- Vous avez le droit de prendre des notes sur les feuilles de la situation de départ, des parties et des annexes, ou d'y souligner des éléments (marquages).
- Inscrivez vos réponses sur les feuilles de solution. Au cas où vous n'auriez pas assez de place sur la feuille de solution, vous pouvez demander des feuilles de solution vierges supplémentaires à la personne responsable de l'examen.
- A l'issue de l'examen, vous devrez impérativement rendre l'ensemble de vos notes.
- Si seule la forme féminine ou masculine est utilisée dans ce document, il va sans dire ce n'est pas motivé par des raisons liées au sexe. C'est uniquement une question pratique de lisibilité du document.

Situation initiale

Situation de départ : Etude de cas intégrée « Schiller »

On vous a attribué un nouveau demandeur d'emploi qui s'appelle Friedrich Schiller. M. Schiller a déjà été inscrit à l'ORP de septembre 2018 à fin janvier 2019. Il a eu droit aux allocations de chômage. Ensuite, il a réussi à trouver un emploi par le biais d'un service de placement privé et a été désinscrit à l'ORP. Son salaire assuré était de CHF 148'200.-. Il a des obligations d'entretien.

Après 4 mois à peine, à mi-mai 2019, il a reçu un avis de licenciement de son nouvel employeur. C'est pourquoi M. Schiller s'est à nouveau inscrit à l'ORP, début juin 2019, et vous est finalement attribué comme nouveau demandeur d'emploi.

En consultant les notes d'entretiens de votre prédécesseur, vous vous rendez compte que M. Schiller a une attitude très critique envers les services de conseil de l'ORP et qu'il s'agit d'une personne au caractère plutôt difficile.

Le matériel complémentaire suivant est disponible :

Annexe 1 : CV de M. Friedrich Schiller

Annexe 1 : CV de M. Friedrich Schiller

Nom	Schiller
Prénom	Friedrich
Adresse	Bannholz 2, 8000 Zurich
Téléphone	079 123 45 67
Nationalité	Allemand
Date de naissance	10 octobre 1960
E-mail	f.schiller@gmail.com
Etat civil	Divorcé, 3 filles, nées en 1990, 1993 et 1995

**Expérience professionnelle**

02.19 – 05.19

Swiss Life Group, Zurich

Analyste financier / analyse d'actions / du côté de l'acquéreur (Buy-Side)

- Responsabilité du domaine de l'analyse d'actions par une approche sectorielle
- Elaboration d'analyses ad-hoc sur demande de clients ou de conseillers/ères de clients
- Rédaction de publications spécialisées portant sur différents types d'investissements financiers

09.10 – 09.18

Banque cantonale de Schwyz, Schwyz

Responsable du domaine «Research, Private Banking», membre du comité d'investissement, Directeur adjoint

- Responsabilité de gestion pour le groupe «Research»
- Responsable pour la stratégie d'investissement
- Asset Allocation et choix des investissements
- Chef du projet « Recommandations d'investissement »
- Publications
- Solutions de portefeuille Finfox-IT, chef du projet « Investissements durables et éthiques » SZKB en collaboration avec « oekom research » Munich

07.07 – 05.10

Swisscanto Asset Management AG, Zurich

Senior Portfolio Manager du domaine des actions suisses, membre du comité d'investissement, membre de la direction

- Responsable de la stratégie d'investissement des actions suisses
- Responsable de la gestion des grands fonds d'actions suisses de Swisscanto et de Prevista ainsi que de différents mandats institutionnels – pour la plupart des actions générant de l'alpha positif
- Etablissement de contacts personnels avec les CEO et CFO de toutes les sociétés du SMI et de la plupart des sociétés SPI

01.06 – 06.07	Pictet & Cie., Genève/Zurich Analyste financier responsable des domaines suivants : produits alimentaires, commerce de détail, « Paneuropean Luxury », Transports, Kuoni, SAirGroup <ul style="list-style-type: none">• Analyse de différents marchés internationaux• Elaboration et présentation de stratégies dans les domaines du choix des investissements et de l'Asset Allocation• Collaboration avec des instituts de recherche internationaux
05.00 – 03.05	Milesi Asset Management AG, Bâle Directeur, Senior Fund Sales, Buy-Side Analyst Global Emerging Market Bonds, développement des affaires en Suisse <ul style="list-style-type: none">• Acquisition de nouveaux clients• Développement du marché suisse de mandats de gestion de fortune• Elaboration d'un Buy-Side propre• Primary Research• Courtage de transactions et de financements immobiliers sur la base de mandats
05.95 – 04.00	Sogénal / Société Générale, Zurich Analyste financier pour les valeurs secondaires suisses dans les secteurs des produits alimentaires, du commerce de détail, des fournisseurs du bâtiment et du papier. Analyse de titres divers tels que Richemont, Adecco et Swissair, promotion à la fonction de fondé de pouvoir en 1997
06.93 – 04.95	Société de Banque Suisse (SBS), Zurich Equipe de formation commerciale, gestion de crédit et de groupes de sociétés en Suisse et à l'échelle internationale
10.90 – 04.92	SAPT AG, Ingolstadt et Munich Employé de commerce
Formation et formation continue	
2010 – 2018	Diverses formations continues au sein de la Banque cantonale de Schwyz
2010	Executive MBA, International Finance, IMD - Suisse
2005	MAS in Corporate Finance & Corporate Banking, Haute Ecole spécialisée zurichoise Kalaidos
1993 – 1994	CAS in Financial Consulting, Université par correspondance Hagen, Hagen, Allemagne
1985	Stage linguistique à Torquay, Angleterre
1985 – 1990	Bachelor of Science in Business Administration, Université Ludwig-Maximilian, Munich, Allemagne
1984	Formation d'employé de commerce, Munich
1978 – 1983	Maturité (Abitur), Ingolstadt
1968 – 1978	Ecole primaire, Ingolstadt et Karlshuld

Connaissances linguistiques

Allemand	Langue maternelle
Anglais	Parlé couramment (Cambridge Certificate of Proficiency)
Français	Bonnes connaissances orales et écrites

Compétences-clés

Gestion de grands fonds d'action SPI et mandats en vue de générer une surperformance par rapport à Lipper Fundservices, analyses financières de pointe de sociétés/actions SMI/SPI cotées en bourse

Analyse financière, Asset Allocation, choix des investissements, grande expérience dans le marché suisse des actions, rédaction d'articles et de rapports de recherche et publication aussi bien dans des revues internes que dans la Handelszeitung et pour le compte de la F&W Finance- und Wirtschaftsberatung- GmbH

Connaissances approfondies dans les domaines « Legal », « Compliance », « Ethics » et « Sustainability »

Loisirs

Ornithologie, numismatique, lecture de littérature spécialisée

Partie 1

Description de cas

Lors du premier entretien de conseil avec le demandeur d'emploi, en juin 2019, vous constatez par vous-même que le comportement de M. Schiller est très particulier. Il vous laisse à peine placer un mot, vous coupe la parole à plusieurs reprises, ne répond pas à vos questions et saute d'un sujet à l'autre.

Au cours du mois d'octobre 2018, M. Schiller a participé à un bilan de compétences et a suivi un cours de candidature pour demandeurs d'emploi qualifiés. Il prétend que ces cours n'ont servi à rien, que cela n'a été qu'une perte de temps et qu'il ne voit pas ce qu'il devrait encore apprendre vu sa longue expérience professionnelle.

Vous estimez, toutefois, que M. Schiller devrait bénéficier, dans sa situation actuelle, d'un soutien ciblé sous forme de mesures relatives au marché de travail.

Le matériel complémentaire suivant est disponible :

- Annexe 2 : Rapport de cours

Tâches**Tâche 1**

Vous avez reçu le rapport du cours de candidature d'octobre 2018 et vous êtes en train de l'analyser afin de déterminer les prochaines étapes. Quels sont les constats que vous déduisez de votre analyse de ce rapport de cours ? Enumérez 6 constats-clés et formulez-les de manière claire et compréhensible. Expliquez, pour chaque constat, pourquoi vous estimez qu'il est important.

Tâche 2

Afin de préparer le prochain entretien de conseil, vous réfléchissez aux mesures et aux tâches grâce auxquelles vous souhaitez activer M. Schiller. Pour ce faire, vous vous appuyez sur vos propres expériences faites avec ce demandeur d'emploi (lors du premier entretien-conseil) et sur vos constats (dédiés de l'analyse du rapport de cours). Formulez 5 tâches concrètes et vérifiables pour M. Schiller sous une forme claire. Dans le cadre de cette tâche, les mesures relatives au marché du travail ne sont pas considérées comme réponse correcte.

Tâche 3

Vous estimez que les mesures et les tâches destinées à activer et à soutenir M. Schiller dans des recherches de travail devraient être assorties, en outre, de mesures relatives au marché du travail. Indiquez 2 mesures relatives au marché du travail que vous jugez adéquates et nécessaires sur la base du rapport de cours et de votre évaluation du premier entretien (cf. la description de cas) et justifiez votre décision avec 4 arguments clairement formulés pour chaque mesure relative au marché du travail définie.

Remarque :

Vous aurez 50 minutes pour traiter la partie 1. Une fois ce temps écoulé, on vous demandera de remettre dans l'enveloppe la tâche ainsi que votre solution.

Annexe 2 – Rapport de cours
Rapport de cours : Bilan de compétences et cours de candidature

Nom du demandeur d'emploi :	Friedrich Schiller	N° de personne :	00000			
Nom du Conseiller à l'ORP :		ORP :			E-mail du conseiller :	
Cours :	Bilan de compétences et techniques de recherche d'emploi	Groupe cible :	Demandeur d'emploi qualifié	Début :	01.10.2018	Fin : 19.10.2018
Nom : « Job Coach » :		Tél :		Email :	admin@bilan de compétence_candidature.ch	
Données professionnelles, dernier poste :	Responsable « Research » Private Banking	Mandat de l'ORP :	Adaptation de la stratégie de recherche			Date du rapport de cours : 30.10.2018
Rapport de cours « Stratégie de recherche »						
A suivi tous les jours de cours	Oui : X		Non : date(s) et motifs d'absence :			
<p>Champ de recherche / priorisation 1 (secteur et fonction): <i>analyse financière</i></p> <p>Champ de recherche / priorisation 2 (secteur et fonction): <i>gestion de portefeuille, gestion de fonds</i></p> <p>Champ de recherche / priorisation 3 (secteur et fonction): <i>conseil en investissement</i></p> <p>Pour quel champ de recherche, des candidatures ont été élaborées pendant la durée du cours? <i>Analyste financier, gestionnaire de fonds</i></p> <p>Début des recherches de travail: <i>septembre 2018</i></p> <p>Combien de candidatures ont été envoyées: <i>env. 16</i></p> <p>A combien d'entretiens d'embauche a-t-il été invité : <i>à 3 entretiens et a reçu 3 réponses négatives ; motif : d'autres candidats ont été choisis</i></p>						

Perception du/de la Job Coach de M. Schiller / Discussion de réflexion 1 entre M. Schiller et le/la Job Coach

Déjà avant le début du cours, M. Schiller était convaincu que son dossier de candidature était parfait et qu'il n'y avait pas besoin de le revoir. Pendant la formation, il a pris note des retours reçus aux jours de cours suivis mais ne les a pas mis en pratique par la suite pour adapter son CV. Ses lettres de motivations (les exemples présentés) sont adéquates. Aucune mesure n'est nécessaire par rapport à ses certificats et la mise en page de ses documents de candidature.

M. Schiller n'a pas été capable de m'expliquer pourquoi, après avoir été invité à des entretiens d'embauche plusieurs fois, il n'avait pas su convaincre ses interlocuteurs. Il ne comprend pas le motif des réponses négatives, vu qu'à son avis, son profil convenait à chaque fois « parfaitement » au poste à pourvoir.

Pendant l'entretien de réflexion, il m'a coupé la parole à plusieurs reprises et m'a expliqué que les collaborateurs RH n'avaient tout simplement pas compris à quel point son expérience professionnelle est extraordinaire et qu'ils ont commis une grave erreur en écartant sa candidature. Il ne voit aucune raison de procéder à une autocritique.

Lors des travaux de groupe, il s'est montré coopératif tout en essayant, à chaque fois, de prendre immédiatement la « direction du groupe ». Pendant les séances de commentaires en retour, il a toujours insisté sur le fait que « son » groupe avait travaillé avec succès. Dans le groupe, il s'est montré plus communicatif et plus à l'écoute que pendant les entretiens individuels. Cependant, son image de soi ne correspond pas à la perception que les autres ont de lui. Son image de lui ne correspond pas à celui que son environnement a de lui, mais lors des discussions de feedback, il n'a pas contesté la perception des autres.

Jusqu'à présent, M. Schiller a réussi à trouver suffisamment de postes vacants. Toutefois, il lui arrive de postuler trois fois auprès de la même entreprise en soulignant le fait qu'il s'agit d'un autre département ou d'une autre fonction. Il semble bien connaître la structure organisationnelle de ces entreprises.

Evaluation de la perception de M. Schiller par des tiers / Discussion de réflexion 2 avec le/la Job Coach

Il utilise toujours le même CV mais a admis que certains des autres membres du groupe ont « peut-être des CV encore mieux faits ». Néanmoins, il reste convaincu que cela n'est pas important et qu'il n'y a que son immense expérience qui compte qui est, par ailleurs, clairement présentée.

Il a été, à nouveau, très actif lors du travail en groupe et s'est beaucoup impliqué. Toutefois, il continue à se comporter de manière très dominante lors des entretiens individuels et coupe régulièrement la parole à son interlocuteur. Il est fermement convaincu que l'on méconnaît sa personnalité et ses compétences. Ce sont toujours les autres qui font l'erreur de ne pas les reconnaître. Il ne voit pas de possibilités d'optimisation pour lui-même. Il n'a pas non plus adapté sa stratégie de recherche étant convaincu que c'est la seule valable.

Lors du deuxième entretien de réflexion, M. Schiller cherche à nouveau à convaincre le/la Job Coach qu'il n'a plus besoin de lui et qu'il suffit que les recruteurs reconnaissent enfin son immense expérience et leur chance unique d'engager un collaborateur comme lui. Il considère son comportement pendant les discussions comme tout à fait normal.

Documents de candidature	
Lettre de motivation	M. Schiller adapte ses lettres de motivation aux offres d'emploi. Il a présenté plusieurs exemples pertinents.
CV	Par rapport à son expérience et les postes recherchés, un profil court serait adapté (par ex., sur la première page). Mais il a insisté à ne citer que ses compétences-clés. Il considère que les connaissances informatiques sont sans importance.
Certificats de travail	Ils sont bons et complets.
Références	La procédure concernant les références a été discutée. Le sujet des références n'est pas encore indiqué dans le CV.

Stratégie de recherche	
Evaluation réaliste de ses opportunités professionnelles	Jusqu'à présent, il a postulé presque exclusivement auprès de prestataires financiers de renom qui sont actifs à l'échelle internationale – de grandes entreprises. Il ne postule que pour des postes de cadre et est convaincu que ce n'est que pour ce type de postes qu'il a des chances de réussir avec son profil. Il peut envisager de travailler à l'étranger.
Connaissance du marché du travail par rapport aux champs de recherche	Il connaît beaucoup de prestataires de service financiers internationaux et a postulé chez la plupart de ceux-ci ; il sait où est comment ceux-ci publient les postes à pourvoir et maîtrise parfaitement les candidatures sur des portails en ligne.
Flexibilité / Mobilité	Au cours de sa carrière, il a fait preuve de flexibilité quant à son lieu de travail et continue à l'être, c.-à-d., qu'il n'est pas lié à une région ou à un pays. En revanche, il n'envisage pas une extension de son champ de recherche à d'autres fonctions.
Réseaux, médias sociaux	Jusqu'à présent, il n'a pas discuté de ses recherches de travail avec ses connaissances et n'utilise donc pas ce réseau. N'a aucun compte sur les réseaux sociaux et considère que ce n'est pas nécessaire.

Le/la Job Coach confirme que les contenus des commentaires en retour ainsi que la tâche à effectuer jusqu'au prochain entretien à l'ORP ont été discutés avec le/la participant/e. Les commentaires en retour sont transmis prochainement aux conseiller en personnel responsable. Le/la participant/e reçoit une copie des commentaires en retour.

Tâche 1 / Feuilles de solution

Tâche 1 / Feuille de solution 1

Constat	Explication (pourquoi il s'agit d'un constat pertinent)

Tâche 1 / Feuille de solution 2

Constat	Explication (pourquoi il s'agit d'un constat pertinent)

Tâche 1 / Partie 1, évaluation max. 24 CA

Nombre de CA	
---------------------	--

Vos solutions, par rapport aux constats déduits de l'analyse, sont évaluées comme suit :

- 2 CA par constat correct déduit de l'analyse et formulé de manière claire et compréhensible.
- Les constats doivent être foncièrement différents les uns des autres.

Vos explications concernant la pertinence des constats sont évaluées comme suit :

- 2 CA par explication correcte, claire et plausible de la pertinence du constat.
- Les explications concernant la pertinence des constats doivent être foncièrement différentes les unes des autres.

CA	Points
24–22	6
21–19	5
18–16	4
15–12	3
11–8	2
7–4	1

Expert/e/s : Nombre de points obtenus / Tâche 1 / Partie 1 (max. 6 points)	
Justification/s :	

Tâche 2 / Feuille de solution

Tâche (mesure pour activer le demandeur d'emploi)

Tâche 2 / Partie 1, évaluation max. 10 CA

Nombre de CA	
---------------------	--

Vos solutions sont évaluées comme suit :

- 2 CA par tâche concrète, compréhensible et vérifiable pour le demandeur d'emploi. Chaque tâche présente un lien thématique et qualitatif avec les constats énumérés de la tâche 1.
- Les tâches doivent être foncièrement différentes les unes des autres.

CA	Points
10–8	3
7–5	2
4–3	1

Expert/e/s : Nombre de points obtenus / Tâche 2 / Partie 1 (max. 3 points)	
Justification/s :	

Tâche 3 / Feuille de solution

Mesure relative au marché du travail (description, type ou nom)	Justification/arguments (La justification doit montrer que la mesure vise à combler les lacunes existantes – conformément aux constats faits pour la tâche 1)

Tâche 3 / Partie 1, évaluation max. 12 CA

Nombre de CA	
---------------------	--

Vos solutions sont évaluées comme suit :

- 2 CA par mesure relative au marché du travail adéquate et pertinente.
- 2 CA par explication plausible et compréhensible.

CA	Points
12	6
11–10	5
9–8	4
7–6	3
5–4	2
3–2	1

Expert/e/s : Nombre de points obtenus / Tâche 3 / Partie 1 (max. 6 points)	
Justification/s :	

Partie 2

Description de cas

Sur Job-Room, vous avez trouvé une offre d'emploi intéressante qui semble correspondre au profil de M. Schiller. Il s'agit toutefois d'un poste temporaire, à temps partiel, chez un fiduciaire qui cherche une solution provisoire et ne correspond donc pas au champ de recherche souhaité par votre demandeur d'emploi.

Néanmoins, vous voulez convaincre M. Schiller de postuler pour ce poste lors du prochain entretien de conseil. Vous êtes en train de vous y préparer.

Le matériel complémentaire suivant est disponible :

- Annexe 3 : Offre d'emploi

Tâches**Tâche 4**

Vous partez du principe que M. Schiller ne sera pas d'emblée enthousiaste à l'idée de postuler pour un poste à temps partiel à durée déterminée. Vous dressez alors une liste de 6 arguments convaincants expliquant pourquoi M. Schiller a de bonnes chances de décrocher ce poste.

Tâche 5

Pour convaincre M. Schiller de poser sa candidature pour ce poste, vous lui montrez qu'un gain intermédiaire lui permettra de bénéficier d'un revenu réel plus élevé à la fin du mois.

Elaborez une représentation graphique qui montre d'une manière claire et compréhensible le revenu réel composé du gain intermédiaire et de l'allocation de chômage et la hauteur de ce montant par rapport au montant dont il bénéficie s'il ne touche que les indemnités de chômage (calculées par rapport au salaire assuré que vous pouvez déterminer librement dans le cadre de cette tâche).

Enumérez, en outre, les 4 obligations principales que M. Schiller doit remplir, même s'il réalise un gain intermédiaire, et expliquez chacune en une courte phrase.

Tâche 6

Vous êtes convaincu que la candidature de M. Schiller pour ce poste convenable est une étape importante pour le réintégrer dans le marché du travail et vous procédez à l'assignation du poste à M. Schiller. Présentez sous une forme claire et schématique (axe de temps, ordinogramme, table) les étapes de travail que vous exécutez, dans quel ordre et dans quel délai. Expliquez toutes les étapes de travail de manière adéquate et tenez aussi compte de l'éventualité que M. Schiller ne présente pas sa candidature pour ce poste.

Remarque :

Vous aurez 50 minutes pour traiter la partie 2. Une fois ce temps écoulé, on vous demandera de remettre dans l'enveloppe la tâche ainsi que votre solution.

Annexe 3 – Offre d'emploi

Nous vous offrons un lieu de travail agréable, une ambiance stimulante au sein d'une petite équipe dynamique, des conditions d'embauche attrayantes et une activité exigeante et variée.

Nous sommes une société fiduciaire de taille moyenne et gérons divers mandats pour le compte de familles et d'individus fortunés (High Net Worth Individuals) ainsi que des Family Office. Nous recherchons **de suite, pour un mandat temporaire de 6 mois en tant que solution provisoire**, un/e collaborateur/trice compétent/e et expérimenté/e pour renforcer notre équipe. Nous sommes à la recherche d'un/une :

Analyste/conseiller/ère en investissement (50% – 60%)

Lieu de travail : Zurich-City

Vos tâches

- Effectuer des analyses financières d'actions suisses et étrangères sur la base de recherches secondaires en tenant compte des critères ESG
- Participation à la gestion de portefeuilles d'action et suivi des positions
- Participation à la mise en œuvre de l'asset allocation tactique
- Rédaction et publication d'articles portant sur des sujets liés à la politique d'investissement
- Interlocuteur/trice pour nos responsables de mandats dans les domaines des actions, de la politique d'investissement et par rapport à d'autres sujets liés aux investissements
- Soutien lors de l'élaboration de solutions d'investissement personnalisées (sur demande)

Votre profil

- Formation bancaire ou études universitaires avec ou sans formation complémentaire de CFA ou AZEK
- Expérience pluriannuelle (au moins 3 ans) dans le domaine des recherches financières, dans le conseil en investissement ou dans la gestion de portefeuilles
- Connaissances approfondies en économie d'entreprise et en économie ainsi qu'un intérêt marqué pour les marchés financiers et boursiers
- Méthode de travail responsable et consciencieuse et respect des délais impartis
- Initiative propre, capacité à réfléchir en réseau, esprit analytique
- Bonnes aptitudes à la communication, aisance et assurance et capacité de s'imposer
- Collaboration collégiale et coopérative avec des services internes et externes
- Excellentes connaissances d'anglais et aisance rédactionnelle en allemand

Nous nous réjouissons de recevoir votre dossier de candidature complet. Mme Johanna Goethe se tient à votre disposition pour toute question au numéro de tél. 044 123 45 67.

Tâche 4 / Feuilles de solution

Tâche 4 / Feuille de solution 1

Arguments

Tâche 4 / Feuille de solution 2

Arguments

Tâche 4 / Partie 2, évaluation max. 6 CA

Nombre de CA	
---------------------	--

Vos solutions sont évaluées comme suit :

- 1 CA pour chaque argument plausible et clairement formulé.
- Les arguments doivent être foncièrement différents les uns des autres.

CA	Points
6-5	3
4-3	2
2-1	1

Expert/e/s : Nombre de points obtenus / Tâche 5 / Partie 2 (max. 3 points)	
Justification/s :	

Tâche 5 / Feuilles de solution

Tâche 5 / Feuille de solution 1

Présentation graphique

Tâche 5 / Feuille de solution 2**Enumération de 4 obligations importantes**

Tâche 5 / Partie 2, évaluation max. 14 CA

Nombre de CA	
---------------------	--

Vos présentations graphiques sont évaluées comme suit :

- 2 CA pour la présentation graphique claire d'un calcul de gain intermédiaire.
- 2 CA pour l'inscription claire de chaque élément.
- 1 CA pour le calcul correct des montants.
- 1 CA pour le revenu réel plus élevé clairement représenté.

Vos descriptions des obligations sont évaluées comme suit:

- 2 CA par obligation expliquée en phrases complètes.
- 1 CA par obligation expliquée sous forme de mots-clés.
- Les obligations doivent être foncièrement différentes les unes des autres.

CA	Points
14	6
13–12	5
11–10	4
9–8	3
7–5	2
4–2	1

Expert/e/s : Nombre de points obtenus / Tâche 5 / Partie 2 (max. 6 points)	
Justification/s :	

Tâche 6 / Feuille de solution 1

Présentation schématique (axe de temps, ordinogramme ou table) avec indication des étapes de travail

Tâche 6 / Partie 2 évaluation max. 14 CA

Nombre de CA	
---------------------	--

Vos présentations graphiques sont évaluées comme suit :

- 3 CA pour une présentation schématique claire des étapes de travail nécessaires.
- 1 CA pour l'indication des délais corrects des différentes étapes de travail.

Vos descriptions des différentes étapes de travail sont évaluées comme suit :

- 1 CA pour chaque étape de travail décrite de manière correcte, compréhensible et exhaustive.
- 2 CA pour la présentation chronologiquement correcte des étapes de travail.
- Les étapes de travail doivent être foncièrement différentes les unes des autres.

CA	Points
14	6
13–12	5
11–10	4
9–8	3
7–5	2
4–2	1

Expert/e/s : Nombre de points obtenus / Tâche 6 / Partie 2 (max. 6 points)	
Justification/s :	

Partie 3

Description de cas

Déjà avant le prochain entretien de conseil, vous constatez que M. Schiller n'a pas posé sa candidature pour le poste que vous lui avez assigné. Lors de l'entretien de conseil, vous abordez ce point avec M. Schiller. Il prétend que ce poste n'était pas acceptable et insiste sur le fait que vous étiez, de toute manière, au courant du fait qu'il cherche un poste indéterminé à plein temps. Vous expliquez à M. Schiller qu'il a violé son obligation et qu'il doit s'attendre à des conséquences. Vous lui demandez de vous faire parvenir une prise de position, par écrit, dans le délai imparti (droit d'être entendu). Si une sanction était appliquée à M. Schiller, il s'agirait de la première pendant le délai-cadre en cours.

Le matériel complémentaire suivant est disponible :

- Annexe 3 : Offre d'emploi

Tâches**Tâche 7**

Expliquez à M. Schiller les critères qui doivent être remplis pour qu'un poste soit considéré comme non convenable. Enumérez 6 critères différents qualifiant un poste de non convenable et décrivez chaque critère de manière claire en une courte phrase. Indiquez pour chaque critère que vous venez d'énumérer une explication compréhensible justifiant pourquoi celui-ci n'est pas applicable à ce cas (cf. l'offre d'emploi).

Tâche 8

M. Schiller vous a fait parvenir sa prise de position en respectant le délai imparti. Mais celle-ci ne contient aucun argument ou motif justifiant le refus du poste assigné.

Vous engagez la procédure de sanction. Indiquez-en le motif et justifiez-le sous forme de phrases complètes. Précisez, en outre, comment vous évaluez la gravité de la faute (y compris les bases légales).

Nommez, en outre, 3 circonstances dont vous tiendrez compte lors de la définition du degré de sanction dans ce cas et justifiez-les.

Tâche 9

Connaissant M. Schiller, vous vous attendez à une forte réaction de sa part lors du prochain entretien de conseil. Vous vous préparez afin de lui expliquer le dilemme entre la fonction de contrôle et de conseil auquel vous êtes confronté en tant que conseiller/ère à l'ORP. Indiquez 5 arguments différents sous forme de phrases claires et compréhensibles pour expliquer à M. Schiller que votre manière de faire est correcte.

Remarque :

Vous aurez 50 minutes pour traiter la partie 3. Une fois ce temps écoulé, on vous demandera de remettre dans l'enveloppe la tâche ainsi que votre solution.

Annexe 3 – Offre d'emploi

Nous vous offrons un lieu de travail agréable, une ambiance stimulante au sein d'une petite équipe dynamique, des conditions d'embauche attrayantes et une activité exigeante et variée.

Nous sommes une société fiduciaire de taille moyenne et gérons divers mandats pour le compte de familles et d'individus fortunés (High Net Worth Individuals) ainsi que des Family Office. Nous recherchons **de suite, pour un mandat temporaire de 6 mois en tant que solution provisoire**, un/e collaborateur/trice compétent/e et expérimenté/e pour renforcer notre équipe. Nous sommes à la recherche d'un/une:

Analyste/conseiller/ère en investissement (50% – 60%)

Lieu de travail : Zurich-City

Vos tâches

- Effectuer des analyses financières d'actions suisses et étrangères sur la base de recherches secondaires en tenant compte des critères ESG
- Participation à la gestion de portefeuilles d'action et suivi des positions
- Participation à la mise en œuvre de l'asset allocation tactique
- Rédaction et publication d'articles portant sur des sujets liés à la politique d'investissement
- Interlocuteur/trice pour nos responsables de mandats dans les domaines des actions, de la politique d'investissement et par rapport à d'autres sujets liés aux investissements
- Soutien lors de l'élaboration de solutions d'investissement personnalisées (sur demande)

Votre profil

- Formation bancaire ou études universitaires avec ou sans formation complémentaire de CFA ou AZEK
- Expérience pluriannuelle (au moins 3 ans) dans le domaine des recherches financières, dans le conseil en investissement ou dans la gestion de portefeuilles
- Connaissances approfondies en économie d'entreprise et en économie ainsi qu'un intérêt marqué pour les marchés financiers et boursiers
- Méthode de travail responsable et consciencieuse et respect des délais impartis
- Initiative propre, capacité à réfléchir en réseau, esprit analytique
- Bonnes aptitudes à la communication, aisance et assurance et capacité de s'imposer
- Collaboration collégiale et coopérative avec des services internes et externes
- Excellentes connaissances d'anglais et aisance rédactionnelle en allemand

Nous nous réjouissons de recevoir votre dossier de candidature complet. Mme Johanna Goethe se tient à votre disposition pour toute question au numéro de tél. 044 123 45 67.

Tâche 7 / Feuilles de solution

Tâche 7/ Feuille de solution 1

Critère n° 1 d'un poste non convenable**Justification****Critère n° 2 d'un poste non convenable****Justification**

Tâche 7/ Feuille de solution 2**Critère n° 3 d'un poste non convenable****Justification****Critère n° 4 d'un poste non convenable****Justification**

Tâche 7/ Feuille de solution 3**Critère n° 5 d'un poste non convenable****Justification****Critère n° 6 d'un poste non convenable****Justification**

Tâche 7 / Partie 3, évaluation max. 18 CA

Nombre de CA	
---------------------	--

Vos solutions sont évaluées comme suit :

- 1 CA par critère d'un poste inacceptable décrit correctement en une phrase.
- 2 CA par justification compréhensible.
- Les critères doivent être foncièrement différents les uns des autres.

CA	Points
18	6
17–16	5
15–14	4
13–11	3
10–8	2
7–5	1

Expert/e/s : Nombre de points obtenus / Tâche 7 / Partie 3 (max. 6 points)	
Justification/s :	

Tâche 8 / Feuille de solution 1

Violations entraînant une sanction	Justification

Evaluation de la gravité de la faute

Circonstances influant sur le degré de la sanction	Justification

Tâche 8 / Partie 3, évaluation max. 12 CA

Nombre de CA	
---------------------	--

Vos solutions sont évaluées comme suit :

- 2 CA pour l'indication correcte de la violation entraînant une sanction.
- 2 CA pour la justification correcte de la violation sous forme de phrases complètes.
- 2 CA pour l'évaluation correcte du degré de violation, y compris l'indication de l'article de loi
- 2 CA pour l'indication correcte et complète d'une circonstance influant sur le degré de la sanction.

CA	Points
12	6
11–10	5
9–8	4
7–6	3
5–4	2
3–2	1

Expert/e/s : Nombre de points obtenus / Tâche 2 / Partie 3 (max. 6 points)	
Justification/s :	

Tâche 9 / Feuille de solution

Arguments justifiant la sanction (sous forme de phrases complètes)

Tâche 9 / Partie 3, évaluation max. 10 CA

Nombre de CA	
---------------------	--

Vos solutions sont évaluées comme suit :

- 2 CA par explication compréhensible.
- Les explications doivent être foncièrement différentes les unes des autres.

CA	Points
10–8	3
7–4	2
3–1	1

Expert/e/s : Nombre de points obtenus / Tâche 9 / Partie 3 (max. 3 points)	
Justification/s :	

Partie 4

Description de cas

M. Schiller vous fait parvenir par la poste le formulaire «Preuves des recherches personnelles» du mois précédant dans le délai imparti. Vous constatez qu'il a indiqué 4 recherches personnelles en tout dont 3 candidatures pour des postes en Allemagne. Jusqu'à présent, il vous a remis chaque mois au moins 8 preuves de recherches personnelles.

Peu après, vous recevez un e-mail de M. Schiller, dans lequel il vous explique qu'il a décidé de rentrer en Allemagne pour y chercher un travail. Lors du prochain entretien de conseil, il aimerait discuter avec vous des étapes suivantes.

Le matériel complémentaire suivant est disponible :

- Annexe 4 : Formulaire « Preuves de recherches personnelles »

Tâches**Tâche 10**

Comment évaluez-vous les preuves de recherches personnelles remises effectuées au cours du mois de juillet 2019 ? Indiquez si vous les qualifiez et saisissez de satisfaisantes ou d'insatisfaisantes dans votre système. Enumérez 4 arguments clairement formulés pour justifier votre évaluation. M. Schiller vous a fait parvenir les documents de candidature requis par rapport aux recherches personnelles indiquées sur le formulaire.

Tâche 11

Vous vous préparez pour le prochain (dernier) entretien de conseil avec M. Schiller. Quels renseignements fournissez-vous à M. Schiller pour qu'il soit informé correctement et de manière exhaustive sur les recherches de travail futures à l'étranger et sur son droit aux allocations de chômage ? Nommez les 5 sujets les plus importants dont vous voulez discuter avec lui et décrivez ou expliquez-les sous forme de mots-clés.

Tâche 12

Avant de transférer son domicile en Allemagne, M. Schiller envisage de passer un mois à Strasbourg afin d'améliorer ses connaissances de français. Indiquez si M. Schiller peut passer ce mois à l'étranger tout en étant considéré comme apte au placement. Enumérez 5 motifs ou critères à remplir pour justifier votre évaluation.

Remarque :

Vous aurez 50 minutes pour traiter la partie 4. Une fois ce temps écoulé, on vous demandera de remettre, dans l'enveloppe, la tâche ainsi que votre solution.

Annexe 4 – Preuves des recherches personnelles effectuées en vue de trouver un emploi
Assurance-chômage
A remettre à l'ORP

au plus tard le 5 du mois suivant

Date de réception / du timbre postal

Preuves des recherches personnelles effectuées

Nom et prénom Schiller Friederich	N° AVS 756.2286.2485.50	Mois et année Juillet 2019
---	-----------------------------------	--------------------------------------

Date de l'offre de services Jour / Mois	Entreprise, adresse Personne contactée, numéro de tél.	Description du poste	Assignation ORP	Activité		Offre de service			Résultat de l'offre de service				
				À plein temps	À temps partiel (%)	Par écrit / électronique	Visite personnelle	Par téléphone	En suspens	Entretien	Engagement	Négatif	Motif
08.07.19	Investitionsbank Berlin, Bundesallee 210, 10719 Berlin Wilmersdorf, Mme H. Eiländer	Analyste financier		X		X		X	X				
10.07.19	Volksbank Dünnwald-Holweide eG, Berlinerstr. 933, 51069 Cologne Dünnwald, M. Ch. Dickbaum	Analyste/«Controller»		X		X			X				
16.07.19	Partners Group AG, Kollermüli 2, 6300 Zoug, M. Dieter Guggenheim	Conseiller financier/responsable de groupe		X		X			X				
17.07.19	DEVK, Hauptsitz, Hambourg, Ehrenbergstrasse 45, 22767 Hamburg, Mme A. Schlegel	Analyste		X		X		X	X				

Date : _____

Signature de l'assuré/e : _____

Justificatifs : _____

Remarques

La personne assurée est tenue d'entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger d'elle pour éviter le chômage ou l'abrèger. En particulier, il lui incombe de chercher du travail, au besoin en dehors de la profession qu'elle exerçait précédemment (art. 17 LACI).

Elle est déjà tenue de le faire avant le début du chômage (par ex., pendant le délai de congé ou un emploi à durée déterminée).

Pour chaque période de contrôle (mois civil), la personne assurée doit fournir à l'office compétent au plus tard le 5 du mois suivant, au moyen du présent formulaire, la preuve écrite des efforts qu'elle entreprend pour chercher du travail (art. 26 OACI). Les justificatifs écrits tels que les copies d'offres de services ou de réponses négatives doivent être joints.

Les recherches d'emploi déposées après le 5^e jour du mois suivant ne peuvent plus être prises en considération, sauf en cas d'excuses valables.

Les personnes assurées qui ne font pas tout ce qu'on peut raisonnablement exiger d'elles pour trouver un travail convenable ou qui refusent un tel travail seront suspendues dans l'exercice de leur droit à l'indemnité; la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et peut s'élever à 60 jours au maximum (art. 30 LACI).

La personne assurée qui fournit des indications fausses ou incomplètes est punissable (art. 105ss LACI).



A13

Tâche 10 / Feuille de solution

Evaluation	
<input type="checkbox"/> Suffisant	<input type="checkbox"/> Insuffisant

Justifications

Tâche 10 / Partie 4, évaluation max. 11 CA

Nombre de CA	
---------------------	--

Vos solutions sont évaluées comme suit :

- 3 CA pour l'évaluation correcte des Preuves de recherches personnelles.
- 2 CA pour chaque justification claire et compréhensible de votre évaluation des Recherches personnelles.

CA	Points
11	6
10-9	5
8-7	4
6-5	3
4-3	2
2	1

Expert/e/s : Nombre de points obtenus / Tâche 10 / Partie 4 (max. 6 points)	
Justification/s :	

Tâche 11 / Feuille de solution

Sujet	Description / Explication

Tâche 11 / Partie 4, évaluation max. 15 CA

Nombre de CA	
---------------------	--

Vos solutions sont évaluées comme suit :

- 1 CA par sujet correct indiqué.
- 2 CA par description / explication correcte.

CA	Points
15–12	3
11–7	2
6–3	1

Expert/e/s : Nombre de points obtenus / Tâche 11 / Partie 4 (max. 3 points)	
Justification/s :	

Tâche 12 / Feuille de solution

Evaluation	
<input type="checkbox"/> Séjour possible	<input type="checkbox"/> Séjour impossible

Critères ou motifs

Tâche 12 / Partie 4, évaluation max. 13 CA

Nombre de CA	
---------------------	--

Vos solutions sont évaluées comme suit :

- 3 CA pour chaque évaluation correcte des faits par rapport au séjour à l'étranger.
- 2 CA pour chaque critère ou motif formulé correct et formulé de manière claire. Les critères doivent être foncièrement différents les uns des autres.

CA	Points
13	6
12–11	5
10–9	4
8–7	3
6–4	2
3–1	1

Expert/e/s : Nombre de points obtenus / Tâche 12 / Partie 4 (max. 6 points)	
Justification/s :	