

**Exemple d'examen  
 publié**

**Examen oral**  
**Conseil aux entreprises**

Expert principal : Marcos Conde

**VERSION DESTINÉE AUX EXPERT-E-S**

<b>Type d'examen</b>	Examen oral
<b>Durée</b>	
Temps de préparation	45 minutes
Examen oral	30 minutes réparties en
Présentation	10 à 12 minutes
Entretien client	18 à 20 minutes
<b>Maximum de points</b>	100 points
<b>Moyens aux. autorisés</b>	Voir chapitre « Moyens auxiliaires »

Candidat-e

---

Expert-e 1

Expert-e 2

---

*(en lettres capitales)*

---

*(en lettres capitales)*

<b>Critères</b>	<b>Maximum de points</b>	<b>Points obtenus</b>
Compétences professionnelles	60	
Compétences méthodologiques et de processus	20	
Compétences sociales	20	
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	

## Notice explicative pour l'examen oral

Un cas écrit à traiter pendant la phase de préparation vous est remis. Il comprend une situation initiale, plusieurs exercices, ainsi qu'une présentation à effectuer.

L'examen simule un rendez-vous client entre vous-même, conseiller en prévoyance professionnelle<sup>1</sup> de la société X, et votre client (les experts). L'examen se compose de votre présentation de la solution proposée (10 à 12 minutes env.) conformément aux consignes du travail préparatoire, suivie d'un entretien avec le client (les experts), portant sur votre présentation et d'autres questions du client. L'entretien porte sur l'ensemble de la matière d'examen.

Votre prestation à l'examen oral sera évaluée selon les trois critères pondérés suivants :

<b>Critère</b>	<b>Coefficient</b>
Compétences professionnelles	60 points
Compétences méthodologiques et de processus	20 points
Compétences sociales	20 points

## Moyens auxiliaires

Cas d'examen, annexes comprises, ainsi que la brève présentation élaborée lors de la phase de préparation (voir ci-dessous). Autre moyen : aucun.

Des textes de loi peuvent être consultés dans la salle de préparation. Vous avez le droit d'utiliser votre propre calculatrice. Une liste officielle de formules est à disposition dans la salle de préparation. Aucune autre liste de formules n'est autorisée. Des feuilles vierges, stylos, etc. vous sont en outre fournis pour l'élaboration de votre présentation. Un tableau à feuilles avec des feutres, un bloc-notes et des stylos sont disponibles dans la salle d'examen.

Vous avez le droit de préparer des notes (p. ex. schémas, graphiques, tableaux, listes à puces) au format papier en vue de la présentation. Vous ne pourrez vous servir que des notes élaborées durant la phase de préparation. En d'autres termes, vous n'avez pas le droit de préparer des notes à l'avance, avant le jour de l'examen. Vous avez le droit de prendre d'autres notes, de faire des calculs ou de dessiner des schémas au cours de l'entretien client.

L'utilisation de moyens auxiliaires électroniques (p. ex. ordinateur portable, tablette) lors de la phase de préparation et de la présentation n'est pas autorisée, exception faite de la calculatrice. Il est interdit de prendre en photo les supports d'examen ou d'enregistrer l'examen oral,

---

<sup>1</sup> Pour faciliter la lecture, seule la forme masculine est utilisée dans ce document. La forme masculine inclut la forme féminine.

p. ex. au moyen d'un appareil photo ou d'un téléphone mobile. Toute infraction à cette règle constitue une utilisation de moyens auxiliaires non autorisés au sens de l'art. 12, ch. 2, du règlement de l'examen, entraînant une exclusion dudit examen.

## Cadre de l'entretien d'examen

Depuis plusieurs semaines, le rendez-vous est fixé avec votre client. 45 minutes avant l'heure du rendez-vous, il vous appelle et vous communique un sujet supplémentaire qu'il souhaite discuter avec vous. Vous vous y préparez.

**Partie 1** : élaborez une présentation (10 à 12 minutes) vous permettant de représenter la situation initiale ainsi que votre proposition de solution de manière claire et compréhensible. La présentation est destinée au client et doit l'aider à comprendre la solution que vous lui proposez. Il vous incombe de

- **présenter la situation initiale / les besoins du client ;**
- **définir des propositions de solutions concrètes répondant aux besoins du client ;**
- **tenir compte des conditions-cadre (p. ex. cadre légal) et des exigences du client ;**
- **réaliser des calculs concrets si nécessaire**
- **et de formuler une conclusion comprenant des recommandations.**

Justifiez toutes vos affirmations de manière plausible et compréhensible. Illustrez éventuellement votre présentation par des schémas, graphiques ou exemples chiffrés. Attirez l'attention du client sur les éventuelles possibilités d'optimisation ou les risques.

À l'issue de la présentation, le client vous posera des questions de clarification (**partie 2**) ainsi que diverses questions d'approfondissement en relation avec le cas (**partie 3**).

## Situation initiale et faits

Une entreprise basée sur le canton de Vaud active dans le trading du cacao vous contacte au sujet d'une analyse de son plan de prévoyance actuel. Les représentants des salariés de la commission de prévoyance ont fait part à la Direction du mécontentement du niveau des prestations actuelles et ils souhaitent vous rencontrer pour discuter d'éventuelles modifications à y apporter d'ici le début de l'été. La politique de l'entreprise quant à sa caisse de pension est très favorable aux employé(e)s mais sans prix exorbitant. Le contrat de prévoyance est en renouvellement tacite et un rendez-vous a été fixé début avril avec la Direction.

Par conséquent :

- tous les collaborateurs doivent avoir une couverture des risques adaptée au benchmark de la branche (trading)
- si possible, les collaborateurs doivent avoir la possibilité d'améliorer leurs prestations sur une base volontaire
- le rapport prime / prestations doit être juste, mais le niveau des contributions n'est pas un élément déterminant

Plan de prévoyance :

### Généralités :

Modèle de couverture :	Assurance semi-autonome
Catégorie d'assuré(e)s :	Ensemble du personnel
Âge d'admission couverture risque :	18 ans
Âge d'admission épargne :	25 ans
Âge ordinaire de la retraite :	hommes : 65 ans, femmes : 64 ans
Financement de la retraite anticipée :	possible
Financement de la rente transitoire AVS :	possible
Retraite partielle :	possible

### Définition du salaire annuel

Salaire annuel déclaré :	salaire AVS
Bonus et commissions :	exclu

Primes de fidélité (ancienneté)	exclu(e)
Partie épargne du salaire annuel :	Salaire annuel, au plus 3'000% de la rente de vieillesse maximale de l'AVS
Partie risque du salaire annuel :	Salaire annuel, au plus 300% de la rente de vieillesse maximale de l'AVS
Limite de salaire pour l'admission :	selon la LPP. Le salaire annuel en-dessous de la limite de salaire n'est pas assuré

#### Définition du salaire assuré

Le salaire assuré correspond au salaire annuel, déduction faite du montant de coordination.

Montant de coordination pour le risque : selon LPP

Montant de coordination pour l'épargne: selon LPP

Degré d'occupation pris en compte : non

Partie épargne minimum du salaire assuré: selon la LPP

Partie risque minimum du salaire assuré : selon la LPP

#### Bonifications de vieillesse

En % de la partie épargne du salaire assuré

Âge

25 - 34      20%

35 – 44      20%

45 – 54      20%

55 – 64/65    20%

#### Prestations de vieillesse

Type de prestation : Rente de vieillesse avec option sur retrait en capital

Rente pour enfant de personne retraitée: 20% de la rente de vieillesse

Age final de la rente d'enfant : 18 ans

Taux de conversion : 6.8% sur la totalité des avoirs de vieillesse

Prestations en cas de décès après la retraite

Rente de conjoint ou rente de partenaire : 60% de la rente de vieillesse

Rente d'orphelin : 20% de la rente de vieillesse

Age final rente d'orphelin : 18 ans

Prestations en cas d'invalidité avant la retraite

Rente d'invalidité en cas de maladie : 60% du salaire risque assuré

Rente d'invalidité en cas d'accident : Prestations minimales légales

Délai d'attente : 24 mois

Rente pour enfant d'invalidé (maladie) : 25% du salaire risque assuré

Rente pour enfant d'invalidé (accident) : Prestations minimales légales

Age final rente d'enfant d'invalidé : 18 ans

Exonération des cotisations

Délai d'attente : 3 mois

Prestations en cas de décès avant la retraite

Rente de conjoint ou rente de partenaire :

En cas de maladie : 50% du salaire risque assuré

En cas d'accident : Prestations minimales légales

Rente d'orphelin

En cas de maladie : 25% du salaire risque assuré

En cas d'accident : Prestations minimales légales

Age final rente d'orphelin : 18 ans

### Capital décès

Pour les personnes remplissant les conditions d'octroi d'une rente de conjoint/partenaire :

La partie de l'avoir de vieillesse disponible qui n'est pas nécessaire pour le financement de la rente de conjoint / de partenaire. En cas de maladie ou d'accident.

Pour les personnes ne remplissant pas les conditions d'octroi d'une rente de conjoint/partenaire :

L'avoir de vieillesse disponible est versé en cas de maladie ou d'accident.

### Cotisations

Cotisations des salariés      50% des cotisations totales

Cotisations de l'employeur      La cotisation de l'employeur correspond à la différence entre la somme de toutes les cotisations et la somme des cotisations de tous les salariés.

Vous devez conseiller l'entreprise pour l'optimisation du plan de prévoyance, en tenant compte de l'effectif assurée, des dispositions légales et des souhaits de la commission de prévoyance.

Veillez également prendre en considération les listes des prestations et contributions.

## **Exercice**

### **Partie 1**

Veillez présenter votre concept avec d'éventuelles variantes ainsi que les prochaines étapes en respectant la structure suivante.

1. Concept général
2. Solutions possibles pour le personnel
3. Solutions possibles pour le Management et la Direction
4. Prochaines étapes

### **Partie 2**

Questions de clarification

### **Partie 3**

Préparez-vous à répondre à des questions de votre client sur le domaine de la prévoyance professionnelle



## Partie 1 : présentation (34 points de compétences professionnelles max.)

### Remarque à l'attention des experts :

Veuillez ne pas interrompre les candidats au cours de la présentation (10 à 12 minutes).

### Exercice

**34 points**

Veuillez présenter votre concept avec d'éventuelles variantes ainsi que les prochaines étapes.

Solution-type	Points max.
<b>1. Concept général</b>	
Adaptations possibles du plan de prévoyance :	
1) Discussion sur l'intégration des revenus occasionnels ou non	1
2) Déplafonné le salaire risque	1
3) Prise en compte du taux d'occupation pour la déduction de coordination	1
4) Adaptation de l'échelle des bonifications	1
5) Diminution des prestations d'invalidité pour les salaires inf. à 300% RAVS	2
6) Diminution des prestations de décès pour les salaires inf. à 300% RAVS	2
7) Possibilité de rembourser les rachats d'années comme capital-décès supplémentaire	1
8) proposer un financement différent (la baisse des prestations peut apporter un financement supplémentaire de l'employeur)	1
9) Proposer un capital-décès en % du salaire (ceci pour combler la diminution des prestations de survivants)	1
10) Tout autre proposition jugée par l'expert (split de salaire, taux de rachat dynamique, etc...)	1
Le candidat connaît les modèles de plans des benchmark respectifs	1
Possible mise en place de catégories dans le respect du principe de collectivité	2
Le candidat doit affirmer que pour certains employés nous pouvons faire face à un problème de surassurance	2
Le candidat doit émettre l'hypothèse que le principe d'adéquation peut poser un problème	2
<b>2. Amélioration des prestations sur base volontaire → plan à choix</b>	
Le candidat doit avoir présenter le concept des plans à choix sachant que :	
i) Il peut proposer au minimum 2 plans mais au maximum 3 plans	2
ii) L'écart entre le plan le moins généreux et le plus généreux ne doit pas excéder 150%	2
iii) Les cotisations patronales sont identiques	2
iv) La parité des cotisations doit être garantie	1
Alternative : Le candidat peut proposer des plans à choix par collectif s'il le souhaite	1

<p><b>3. Solutions possibles pour le Management et la Direction</b></p> <p>idem que le point 2 ci-dessus.</p> <p>Les options possibles sont :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- plan amélioré (enveloppant) auprès de la même institution que le personnel</li><li>- plan supplémentaire séparé (fondation collective extra-obligatoire, éventuellement 1<sup>e</sup> si salaire suffisant), en complément du plan de base</li><li>- plan séparé auprès d'une autre fondation collective</li></ul> <p>Le but est de créer un plan qui s'appliquent sur le bonus</p> <p>Puisque l'entreprise est de trading, le plan 1<sup>e</sup> semble plus approprié au profil de la population</p> <p>Seuil de cotisation à partir du plafond du plan de base.</p> <p>Eligibilité : Membres du Management et du Comité de Direction</p> <p><b>4. Planning</b> avec les phases suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- concept</li><li>- budget</li><li>- appel d'offres</li><li>- comparatif</li><li>- décision</li><li>- conclusion</li><li>- communication</li></ul>	<p>2</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>4</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------

## Partie 2 : questions de clarification sur la présentation (6 points de compétences professionnelles max.)

### Remarques à l'attention des experts :

Veillez poser des questions de clarification à l'issue de la présentation (10 à 12 minutes).

Choisissez pour ce faire deux questions du questionnaire ci-dessous.

Veillez à ce que les questions concordent autant que possible avec la présentation des candidats. Il est recommandé de faire des transitions en posant des questions du type « Je ne suis pas certain d'avoir bien compris. Pourquoi est-ce que... ? ».

### Questions lors du dialogue

1. Questions sur le concept présenté (sujets ou points pas abordés durant la présentation)
2. Les employés ont une très grande inquiétude concernant des fluctuations boursières et ne souhaite pas subir un jour des mesures d'assainissement. Que proposez-vous ? Citez 2 avantages et 2 inconvénients.
3. Quand peut-on déterminer qu'un collectif (catégorie) respecte le principe de collectivité ?
4. L'employeur désire investir lui-même son avoir de libre passage. Que proposez-vous ?
5. Si votre approche est de changer de caisse de pension, comment se déroule le processus de résiliation ?
6. (si question 5 demandée uniquement) Quels critères utiliser pour le choix de certaines fondations ?
7. Vous apprenez que l'employeur est actionnaire unique de sa société. Il désire rester tout seul dans le plan tel qui existe actuellement. Comment réagissez-vous ?
8. Plusieurs assurés (avec charge de famille) souhaitent dans les prochaines années procéder à un rachat d'années avec des montants très importants. Quel paramètre doit rentrer en compte dans le plan de prévoyance ?

### Question 2.1.

**3 points**

Questions sur le concept présenté (sujets ou points pas abordés durant la présentation)

Réponse selon libre appréciation de l'expert

Réponses de la candidate/du candidat	Points max.
	3

### Question 2.2.

**3 points**

Les employés ont une très grande inquiétude concernant des fluctuations boursières et ne souhaite pas subir un jour des mesures d'assainissement. Que proposez-vous ? Citez 2 avantages et 2 inconvénients

Réponses :

- L'assurance complète
- Avantages : Pas de mesure d'assainissement, rémunération initiale garantie, protection du risque d'investissement, garantie valeur nominale
- Désavantages : prime plus élevée, peu d'acteurs, rémunération faible, taux de conversion faible

Réponses de la candidate/du candidat	Points max.
	3  max. 3 points, 1 point pour ass. compl., 1 pour avantage et 1 pour désavantage

### Question 2.3.

**3 points**

3. Quand peut-on déterminer qu'un collectif (catégorie) respecte le principe de collectivité ?

Réponse :

- Le principe de la collectivité est respecté quand il utilise des critères objectifs: Années de service, fonction, hiérarchie, âge et niveau de salaire (art. 1c OPP 2).

- Un collectif désignant plusieurs personnes peut être composé que d'une seule personne, à condition que l'affiliation d'autres personnes reste possible et réaliste (sont exclus de cette règle les indépendants, cf. art. 44 LPP).

Réponses de la candidate/du candidat	Points max.
	3

### Question 2.4.

**3 points**

L'employeur désire investir lui-même son avoir de libre passage. Que proposez-vous ? Quels principes de l'OPP2 devront-êtré respectés (3 exemples)

Réponse :

La solution serait de souscrire à une solution 1<sup>e</sup> OPP2.

Attention, les principes d'adéquations, de collectivité et d'assurance devront-êtré respectés

Réponses de la candidate/du candidat	Points max.
	3

### Question 2.5.

**3 points**

Si votre approche est de changer de caisse de pension, comment se déroule le processus de résiliation ?

Réponses

- 1) Présenter votre comparatif à la direction
- 2) Présenter le résultat à la commission paritaire
- 3) Obtenir l'aval de l'ensemble des employés (via un procès-verbal par exemple) ou de la commission du personnel (possible dès 50 personnes)
- 4) Envoyer la résiliation à l'IP (normalement au 30 juin) sauf si un report de délai a été négocié

Réponses de la candidate/du candidat	Points max.
	<p>3</p> <p>max. 3 points</p> <p>1 commission paritaire</p> <p>1 aval des employés</p> <p>1 résiliation</p>

### Question 2.6.

**3 points**

(si question 5 demandée uniquement) Quels critères utiliser pour le choix de certaines fondations

Réponses

- 1) Tarif risque et frais
- 2) Rémunération
- 3) Garantie tarifaire
- 4) Degré de couverture
- 5) Ratio avoirs actifs vs engagements des rentiers
- 6) Réputation
- 7) Accès online employeur et employés
- 8) Etc...

Réponses de la candidate/du candidat	Points max.
	<p>3</p> <p>max. 3 points, je ½ par réponse juste</p>

### Question 2.7.

**3 points**

Vous apprenez que l'employeur est actionnaire unique de sa société. Il désire rester tout seul dans le plan tel qui existe actuellement. Comment réagissez-vous ?

Réponses

- 1) Un collectif désignant plusieurs personnes peut être composé que d'une seule personne, à condition que l'affiliation d'autres personnes reste possible et réaliste (sont exclus de cette règle les indépendants, cf. art. 44 LPP).
- 2) L'administration cantonale des contributions pourrait interpréter qu'il s'agit d'un cas de distribution dissimulée de bénéfices
- 3) Demander l'avis de cette administration (préavis fiscal) est en règle générale exempt de frais et protège le conseiller et surtout le client d'une mauvaise surprise.

Réponses de la candidate/du candidat	Points max.
	3 selon évaluation de l'expert

8. Plusieurs assurés (avec charge de famille) souhaitent dans les prochaines années procéder à un rachat d'années avec des montants très importants. Quel paramètre doit rentrer en compte dans le plan de prévoyance ?

### Question 2.8.

**3 points**

Plusieurs assurés (avec charge de famille) souhaitent dans les prochaines années procéder à un rachat d'années avec des montants très importants. Quel paramètre doit rentrer en compte dans le plan de prévoyance ?

Réponse

- 1) Proposer un capital-décès supplémentaire qui prévoit le remboursement de l'ensemble des rachats d'années déclaré par l'assuré

Réponses de la candidate/du candidat	Points max.
	3 selon évaluation de l'expert

### Partie 3 : questions d'approfondissement sur le cas (20 points de compétences professionnelles max.)

#### Remarques à l'attention des experts :

Veillez poser les questions d'approfondissement suivantes à la suite des questions de clarification. Celles-ci font toujours référence au cas client spécifique.

Veillez biffer les questions que vous n'avez pas pu poser pour des raisons de temps, et les noter sur la carte codée en couleur.

Faites-en sorte d'opérer la transition vers d'autres sujets de manière aussi naturelle que possible, comme lors d'un véritable entretien client. Exemple : « J'aurais maintenant une question à propos de xxx. »

#### Exercice 3.1.

**4 points**

Une très bonne connaissance de votre client est affiliée à une fondation collective avec assurance complète : quelles sont les caractéristiques et les chances / risques ?

Solution-type	Points max.
Caractéristiques : garantie de rémunération en début d'exercice et garantie de la valeur nominale	2
Chance : pas de sous-couverture, Risques : primes élevées, abandon du modèle, taux de conversion faible, rémunération faible	2

#### Réponses de la candidate/du candidat



**Exercice 3.2.**

**4 points**

Citez deux fondations collectives en assurance complète et deux en semi-autonome ?

Solution-type	Points max.
Assurance complète : Allianz, Bâloise, Helvetia, Pax, Swiss Life	2
Semi-autonome : Vita, ASGA, Axa, Copré, Patrimonia, VZ, etc...	2

Réponses de la candidate/du candidat

**Exercice 3.3.**

**4 points**

Comment êtes-vous rémunérés pour votre travail ?

Solution-type	Points max.
Courtages :	2
Honoraires :	2

Réponses de la candidate/du candidat

--

### Exercice 3.4.

**4 points**

Vous découvrez que votre client ne dispose pas d'une assurance maladie collective couvant le personnel à hauteur de 80% du dernier salaire financée au minimum à 50% par l'employeur.

Une modification est nécessaire ? L'employeur risque quelque chose ?

Solution-type	Points max.
Le délai d'attente de 24 mois applicable à la rente d'invalidité ainsi qu'aux rentes d'enfants d'invalidité doit être diminuée à 12 mois	2
L'employeur pourrait devoir supporter le coût des prestations entre le début des prestations (entre le 12 <sup>ème</sup> et le 24 <sup>ème</sup> mois) selon l'institution de prévoyance	2

Réponses de la candidate/du candidat

### Exercice 3.5.

**4 points**

5. Un employé de 61 ans va probablement être engagé chez votre client. Quels aspects allez-vous rendre attentif le client sur son contrat LPP ?

Solution-type	Points max.
Si l'assuré prend la rente, se sera un rentier à devoir peut-être transférer en cas de résiliation	2
Discuter de la retraite anticipée, partielle et prorogée	2

Réponses de la candidate/du candidat



x session d'examen  
Conseiller-ère en prévoyance professionnelle diplômé-e IAF