

**Association faîtière suisse pour les examens professionnels et supérieurs en Ressources Humaines**  
**Examen de Spécialiste en Ressources Humaines (h/f)**

**Branche** **Gestion internationale des ressources humaines**

---

**Points**

**Durée de l'examen** **90 minutes**

Ces questions sont conformes à la formulation méthodique des questions d'examen.

**Nous vous souhaitons plein succès !!!**

## 7.6 Gestion internationale des RH

90,0 min

100 points

### Situation initiale

Depuis sa création en 1960, le Groupe ASSI – actif dans l'industrie des machines – s'est spécialisé dans le découpage de matériaux durs et fragiles. Il est aujourd'hui un des principaux fournisseurs de scies à fil, à ruban et de scies circulaires pour le découpage de blocs de silicium ou de lingots en tranches très fines (wafer) ou en d'autres formes. ASSI propose ses machines, ses compétences et ses technologies principalement auprès de l'industrie photovoltaïque, semi-conductrice et optique qui constituent les plus importants marchés acheteurs pour ASSI. En tant qu'entreprise internationale, le Groupe est présent, sur le plan géographique, sur les marchés clés européen, asiatique et nord-américain. Le groupe a son siège principal et son centre de production à Thoun. Les nouvelles sociétés affiliées au groupe, à savoir ASSI Automation GmbH, Homberger System GmbH et Automation Appareils + Construction de machines Sàrl, ont leur raison sociale et leur site de production en Allemagne.

Le Groupe est représenté par des filiales en Chine et au Japon, alors que des collaborateurs du Groupe assurent le service sur place en Allemagne et aux Philippines. ASSI collabore avec des partenaires indépendants, affiliés au réseau de service mondial d'ASSI, pour la distribution et le service à Taiwan et aux Etats-Unis. Dans les autres pays importants, l'entreprise s'appuie sur des agents indépendants compétents. Outre la vente de machines, ASSI génère aussi des revenus provenant de la vente de pièces de rechange et de consommables ainsi que de prestations telles que la formation et le service de rainurage.

Aujourd'hui, le Groupe ASSI emploie plus de 600 collaborateurs sur le plan mondial.

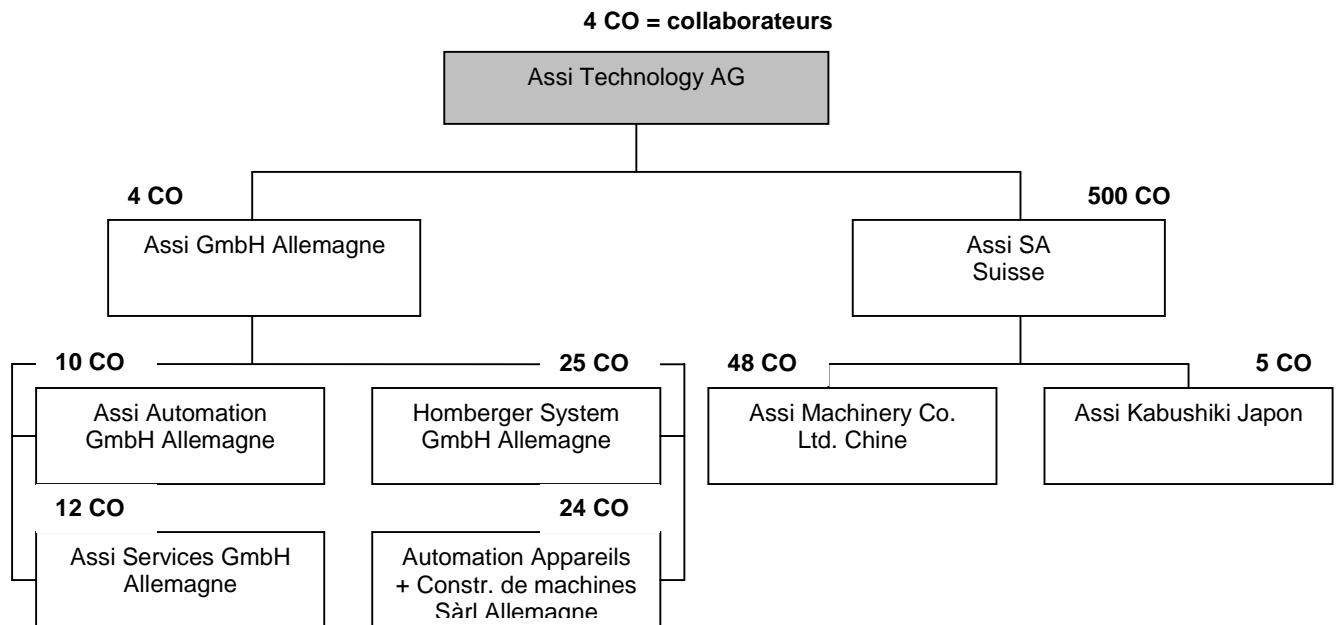
Par ailleurs, le Groupe poursuit résolument une stratégie de croissance. Des acquisitions ciblées doivent lui permettre d'atteindre ses objectifs de croissance et de renforcer sa position sur le marché. A l'heure actuelle, une filiale est en train d'être créée en Norvège, en particulier pour les prestations de service. Une nouvelle acquisition est également à l'étude.

L'effectif en Suisse ne doit pas dépasser 500 collaborateurs.

Dans le contexte d'une mondialisation toujours plus marquée, il est important que les collaborateurs du siège puissent transmettre leur savoir-faire dans les pays tiers. Les compétences interculturelles revêtent à ce titre une importance centrale. Les possibilités de faire carrière à l'étranger offrent une alternative attrayante, contrairement aux perspectives plutôt restreintes en Suisse.

Au sein de ses filiales en Chine, au Japon, en Norvège et en Allemagne, ASSI envisage d'occuper plusieurs postes/fonctions par des collaborateurs provenant du siège.

### Organigramme du Groupe ASSI



**7.6.1 Marchés internationaux de travail** **xx min. xx points**

**Exercice 1** **5,0 min. 5 points**

Les directives UE pour le « Comité d'entreprise européen » ont été adoptées en 1994/95.

**Quelle évolution était à l'origine du fait que les syndicats ont requis la mise en place de Comités d'entreprises européens ?**

Donnez-en deux raisons. Pour chacune des raisons, donnez les renseignements suivants :

- la condition cadre ayant rendu nécessaire l'introduction du Comité d'entreprise européen.
- décrivez en 1-2 phrases les possibilités d'action, dans l'entreprise, permettant au Comité d'entreprise européen de prendre en compte ces développements.

Raison 1	Condition cadre 1	
	Possibilité d'action 1	
Raison 2	Condition cadre 2	
	Possibilité d'action 2	

**Réponse :**

Raison 1	Condition cadre 1	Extension toujours plus marquée des activités des grandes entreprises à l'Europe entière
	Possibilité d'action 1	Un Comité d'entreprise européen permet aux employés d'une entreprise active sur le plan européen d'avoir les mêmes droits et une représentativité équivalente dans tous les pays.
Raison 2	Condition cadre 2	Des différences historiques au niveau de la représentation des employés dans les différents pays européens.
	Possibilité d'action 2	Un Comité d'entreprise européen garantit des droits minimums devant être accordés par une entreprise à ses employés malgré une base légale différente.

**Exercice 2**

**5,0 min.**

**5 points**

Comme vous l'avez appris en lisant l'énoncé du texte, décrit dans la Situation initiale, une filiale est en voie de création en Norvège, plus particulièrement pour les prestations de service.

**Est-ce que la création de cette filiale exige la mise sur pied d'un Comité d'entreprise européen ?**

Votre solution doit contenir les indications suivantes :

- votre décision tient compte des bases légales pour la mise sur pied d'un Comité d'entreprise européen.
- deux arguments en 2-3 phrases chacun. Référez-vous à la base légale et à l'information pertinente sur le Groupe ASSI, resp. sur cette création, parlant en faveur de votre décision.

Décision	<input type="checkbox"/> Mise sur pied d'un Comité d'entreprise européen <input type="checkbox"/> Pas de mise sur pied d'un Comité d'entreprise européen
Argument 1	
Argument 2	

**Réponse :**

Décision	<input type="checkbox"/> Introduction d'un comité d'entreprise européen <input checked="" type="checkbox"/> Pas d'introduction d'un comité d'entreprise européen
Arguments	<ul style="list-style-type: none"><li>- La Norvège n'est pas membre de l'UE</li><li>- Taille trop petite du Groupe ASSI</li><li>- Le Groupe ASSI n'est actif que dans un seul pays membre de l'UE</li></ul>

<b>Exercice 3</b>	<b>5,0 min.</b>	<b>5 points</b>
-------------------	-----------------	-----------------

En vue de l'acquisition d'une entreprise, vous êtes, en tant que responsable RH, invité/e sur place pour collaborer dans le cadre d'une Due Diligence.

**Quels sont les trois problématiques RH que vous abordez sur place par rapport à une reprise éventuelle dans le cadre d'une Due Diligence ?**

Présentez trois problématiques. Pour chacune, veuillez faire une description en 1-2 phrases de:

- la problématique que vous abordez dans le cadre d'une Due Diligence.
- chaque l'interlocuteur avec lequel vous discutez de la problématique en question.

Sujet 1	Description 1	
	Interlocuteur 1	
Sujet 2	Description 2	
	Interlocuteur 2	
Sujet 3	Description 3	
	Interlocuteur 2	

**Réponse :**

Sujet 1	Description 1	Les managers et personnes clés resteront-ils dans l'entreprise après la reprise ?
	Interlocuteur 1	Entretiens personnels avec les managers et personnes clés concernés
Sujet 2	Description 2	Questions en relation avec le personnel (salaires, bonus, indemnités de départ) et chiffres-clés
	Interlocuteur 2	Entretien avec le chef du personnel et les responsables du service du personnel de la société à acquérir
Sujet 3	Description 3	Attentes et questions des représentants des employés et des syndicats
	Interlocuteur 3	Entretiens avec les personnes concernées

**Exercice 4**

**3,0 min.**

**3 points**

**Dû à l'euphorie générale qui régnait au sein du Groupe lors de la mise en place de ASSI Machinery Co. Ltd en Chine, nous avons fait face à un grand nombre d'expériences coûteuses. Quels sont les points centraux que vous devez, en règle générale, faire valoir et clarifier en tant que responsable RH lors d'une telle délocalisation de la production dans un pays à bas salaires ? Indiquez, en quelques mots, six thèmes importants.**

⇒ pour chaque bonne réponse ½ point

**Réponses possibles :**

- Transfert de savoir-faire, disponibilité et coûts relatifs aux expatriés, situation sur le marché de logements, connaissances linguistiques
- Savoir-faire RH local, situation / développement des salaires, situation de la concurrence sur le marché du travail
- Conditions de travail / droit du contrat de travail, environnement syndical, conseillers locaux pour RH
- Questions, importance des prestations complémentaires (cantine, transports, etc.)

**Exercice 5**

**2,0 min.**

**2 points**

**Pour votre prochaine visite en Chine, vous êtes mandaté/e par la direction du Groupe ASSI d'évaluer également les aspects écologiques pour les personnes appelées à travailler dans ce pays. Vous pourrez ainsi préparer les futurs expatriés en connaissance de cause. Indiquez les quatre aspects écologiques les plus importants auxquels vous devrez porter une attention particulière lorsque vous serez en Chine.**

⇒ pour chaque bonne réponse ½ point

**Réponses possibles :**

- qualité de l'eau
- qualité de l'air
- situation d'approvisionnement et qualité de la nourriture
- évacuation des déchets / installations sanitaires
- qualité des soins de santé

**Exercice 6**

**2,0 min.**

**2 points**

**Pour la visite en Chine évoquée ci-dessus, la direction vous demande également de faire une proposition quant aux négociations salariales, prévues prochainement, avec les Chinois engagés sur place. Indiquez en quelques mots les quatre questions que vous devez impérativement clarifier pour pouvoir faire votre proposition ?**

⇒ pour chaque bonne réponse ½ point

**Réponses possibles :**

- situation de la concurrence
- évolution du pouvoir d'achat / inflation
- situation sur le marché du travail
- comparaison des prestations sociales
- comparaison des possibilités de formation continue et de développement

**Exercice 7**

**2,0 min.**

**2 points**

**Lors de la mise sur pied, en tant que responsable RH en Suisse, d'un programme de Management Development ou de formation continue pour un site hors de Suisse, quels sont les deux points les plus importants à prendre en compte ?**

⇒ pour chaque bonne réponse ½ point

**Réponses possibles :**

- respect de la culture locale (p.ex. ne pas perdre la face en Chine)
- engagement de formateurs, animateurs, conseillers, interviewers locaux
- législation / prescriptions locales (quelles sont les questions autorisées aux Etats-Unis)
- langue locale, niveau d'anglais variable ou insuffisant

**Exercice 8**

**2,0 min.**

**2 points**

**Quels sont les outils ou les mesures à votre disposition, en tant que responsable RH, susceptibles d'apporter une contribution importante pour une intégration rapide de la nouvelle société en Norvège ? Mentionnez, en quelques mots, quatre outils/mesures.**

⇒ pour chaque bonne réponse ½ point

**Réponses possibles :**

- visites du siège en Suisse de personnes importantes venant de Norvège
- séminaires de formation continue en Norvège en anglais et en norvégien
- entretiens pour connaître les craintes et les attentes des Norvégiens
- organisation d'un événement démontrant les différences culturelles entre la Suisse et la Norvège
- ateliers d'intégration
- groupes de projet mixtes (Suisse / Norvégiens)
- échange d'idées intensif avec le personnel RH / représentants des employés norvégiens

**Exercice 9**

**4,0 min.**

**4 points**

**L'équité interne des salaires revêt une grande importance également dans les pays à bas salaires. Mentionnez deux principes à considérer obligatoirement afin d'éviter dans toute la mesure du possible des inégalités évidentes entre les travailleurs locaux et les expatriés ainsi qu'entre expatriés provenant de différents pays.**

**Réponses possibles :**

Comparaisons entre les travailleurs locaux et les expatriés

- moins de signes extérieurs de richesse des expatriés (appartement/voiture, etc.)
- pour les expatriés, versement des indemnités spéciales dans leur pays d'origine

Comparaisons entre les expatriés de différents pays

- traitement égal aussi parfait que possible dans le pays hôte
- versement aux expatriés, dans leur pays d'origine, d'indemnités adaptées au pouvoir d'achat

**Exercice 10**

**3,0 min.**

**4 points**

**Afin de transférer le savoir-faire du siège principal aux pays hôtes, on fait en premier lieu appel à des collaborateurs du siège qui seront envoyés sur place. Indiquez les deux arguments les plus importants pour et contre l'envoi de collaborateurs du siège de Thoun en**

**a) Allemagne et b) Chine**

⇒ Au total huit arguments différents en mots-clés – pas de doublons

**Réponses possibles :**

Allemagne :

- + transfert du savoir-faire assuré
- + contrôle par le siège
- proximité de l'Allemagne / voyage court
- coûts élevés

Chine :

- + expérience internationale pour les collaborateurs du siège (MD)
- + transfert de Corporate Culture / écologie
- problématique liée à la famille
- risques relatifs à la santé, kidnapping
- différences de salaire

**Exercice 11** **1,0 min.** **1 points**

**Laquelle des organisations internationales suivantes s'occupe exclusivement de questions relatives au droit de travail et des conditions générales de travail ?**

Réponses à choix	Réponse correcte ?		Points max. 1	
	oui	non	poss.	obt.
FAO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
OIT	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
FMI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
AELE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	

**Réponse :**

OIT

**Exercice 12** **1,0 min.** **1 points**

**Laquelle des organisations suivantes s'occupe exclusivement des relations commerciales internationales ? (organisation ayant succédé au GATT)**

Réponses à choix	Réponse correcte ?		Points max. 1	
	oui	non	poss.	obt.
OMS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
ONU	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
OMC	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
OCDE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	

**Réponse :**

OMC

**Exercice 13** **1,0 min.** **1 point**

**Lequel des pays scandinaves suivants n'est pas membre de l'UE ?**

	Réponse correcte ?		Points max. 1	
	oui	non	poss.	obt.
<b>Réponses à choix</b>				
Danemark	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Finlande	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Norvège	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Suède	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	

**Réponse :**

Norvège

**Exercice 14** **1,0 min.** **1 point**

**Dans laquelle des capitales suivantes l'EURO n'est-il pas le moyen officiel de paiement ?**

	Réponse correcte ?		Points max. 1	
	oui	non	poss.	obt.
<b>Réponses à choix</b>				
Lisbonne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Ljubljana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Copenhague	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Vienne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	

**Réponse :**

Copenhague

**Exercice 15**

**1,0 min.**

**1 point**

**Jusqu'à quel point un Comité d'entreprise européen peut-il influencer les décisions d'un groupe d'entreprises dans la gestion des affaires transnationales ayant des effets considérables sur l'intérêt des employés ?**

⇒ Ci-dessous, ordre d'influence décroissante du Comité d'entreprise européen sur les décisions de gestion de l'entreprise

- droit de codécision paritaire pour les décisions susmentionnées
- droit de veto pour les décisions susmentionnées
- droit à l'information et à l'audition pour les décisions susmentionnées
- droit à l'information ultérieure
- partenaire de discussion pour les décisions susmentionnées pouvant être consulté à titre facultatif par la direction

**Réponse :**

- droit à l'information et à l'audition pour les décisions susmentionnées

## 7.6.2 Culture

xx min. xx points

### Exercice 1

1,0 min.

1 point

**Il existe trois piliers sur lesquels est basée la culture. Indiquez-en deux.**

**Réponse :**

Les valeurs, les normes, les symboles

### Exercice 2

2,0 min.

2 points

**Les différentes cultures des pays du Groupe ASSI peuvent être différenciées au moyen de dimensions dites 'culturelles'. A ce propos, que signifie la notion de "distance vis-à-vis du pouvoir" ? Expliquez brièvement cette dimension sous forme d'un exemple.**

**Réponse :**

L'autorité, la fonction et la hiérarchie pour le maintien de la structure sociale

Le nombre de niveaux hiérarchiques et l'écart entre eux

(En Asie écart très grand/élevé : père – fils, supérieur - collaborateur, professeur – élève,  
Aux USA et dans les pays scandinaves écart réduits/faible : accent sur l'égalitarisme)

### Exercice 3

2,0 min.

2 points

**Que signifie le terme 'cliché' ?**

**Réponse :**

On construit des préjugés que l'on répète sans cesse. Lors de nouvelles rencontres, les différentes personnes sont uniquement jugées en tant que représentants d'un groupe et non en tant que personnalités individuelles.

**Exercice 4**

**2,0 min.**

**2 points**

**Mentionnez quatre dimensions culturelles.**

*Exemple :*

*Grande distance au pouvoir vs. faible*

⇒ pour chaque dimension correcte ½ point

**Réponses possibles :**

<i>Atténuation marquée de l'incertitude</i>	<i>vs.</i>	<i>atténuation peu marquée</i>
<i>Orientation objective</i>	<i>vs.</i>	<i>subjective</i>
<i>Orientation vers le passé</i>	<i>vs.</i>	<i>vers l'avenir</i>
<i>Communication directe</i>	<i>vs.</i>	<i>indirecte</i>
<i>Grande importance du groupe</i>	<i>vs.</i>	<i>importance faible</i>
<i>S'intéresser aux conflits</i>	<i>vs.</i>	<i>éviter les conflits</i>
<i>Orientation du temps polychrone</i>	<i>vs.</i>	<i>monochrone</i>
<i>Degré d'information élevé</i>	<i>vs.</i>	<i>bas</i>
<i>Orientation vers l'action</i>	<i>vs.</i>	<i>vers les résultats</i>

...

**Exercice 5**

**1,0 min.**

**1 point**

**Indiquez deux raisons pour lesquelles il est important qu'un expatrié suisse du Groupe ASSI connaisse bien sa propre culture ?**

⇒ pour chaque réponse correcte ½ point

**Réponse :**

Mieux connaître et comprendre sa propre identité, comme base et point de départ pour comparer les autres cultures à la sienne, estimer à leur juste valeur les autres cultures, éviter des hésitations, etc.

<b>Exercice 6</b>	<b>5,0 min.</b>	<b>5 points</b>
-------------------	-----------------	-----------------

**Comment un expatrié peut-il se préparer à un engagement dans un autre environnement culturel ?**

Faites quatre propositions. Pour chaque proposition :

- décrivez cette mesure en 1-2 phrases.
- décrivez l'effet de cette mesure. Indiquez concrètement l'utilité pour l'expatrié par rapport à son engagement futur.

Proposition 1	Description 1	
	Utilité 1	
Proposition 2	Description 2	
	Utilité 2	
Proposition 3	Description 3	
	Utilité 3	
Proposition 4	Description 4	
	Utilité 4	

**Réponse :**

Proposition 1	Description 1	Voyage de reconnaissance des lieux (avec famille, conjoint)
	Utilité 1	Visite sur place, association de la famille ou du conjoint
Proposition 2	Description 2	Formation de préparation
	Utilité 2	Etude de la culture et de la région
Proposition 3	Description 3	Lectures
	Utilité 3	Etude de la culture et de la région
Proposition 4	Description 4	Apprentissage de la langue
	Utilité 4	Amélioration des possibilités de communication

**Exercice 7**

**2,0 min.**

**2 points**

**Exercice 7.1**

**1,0 min.**

**1 point**

**Quand parle-t-on d'un choc culturel ?**

**Réponse :**

Il est question d'un choc culturel lorsque les repères psychologiques qui nous sont familiers et connus et qui nous permettent de fonctionner dans une société donnée, sont retirés subitement et remplacés par des repères étrangers et incompréhensibles (p. ex. mission à l'étranger)

**Exercice 7.2**

**1,0 min.**

**1 point**

**Comment un tel choc culturel peut-il se manifester ? Indiquez deux réactions caractéristiques.**

**Réponses possibles :**

Expression par agressivité, tension, confusion, apathie, isolement, etc.

**Exercice 8**

**1,0 min.**

**2 points**

**Veillez classer les couches culturelles suivantes dans un ordre judicieux. Pour ce faire, numérotez les expressions de 1 à 6.**

- ..... culture régionale
- ..... culture nationale
- ..... culture professionnelles
- ..... culture d'entreprise
- ..... culture de la branche
- ..... culture de la fonction.

**Réponse :**

Culture nationale, culture régionale, culture de la branche, culture d'entreprise, culture professionnelle, culture de la fonction  
(ou dans l'ordre inverse)

**Exercice 9**

**2,0 min.**

**2 points**

**Mentionnez quatre caractéristiques typiques d'une « culture dure » ?**

**Réponses possibles :**

Résultats à court terme, orientation en fonction de missions, objectifs, performances et mobilité, échangeabilité des personnes, décisions rapides (Top-Down), transparence, clarté, prévisibilité, contrôlabilité.

**Exercice 10**

**1,0 min.**

**1 point**

**Lesquelles des caractéristiques suivantes correspondent à une « culture douce » ?**

	Réponse correcte ?		Points max. 1	
	oui	non	poss.	obt.
<b>Réponses à choix</b>				
Objectifs à long terme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Engagement et loyauté	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Grande réactivité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Transparence	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	

**Réponse :**

- Objectifs à long terme
- Engagement et loyauté
- Grande réactivité

<b>Exercice 11</b>	<b>3,0 min.</b>	<b>3 points</b>
--------------------	-----------------	-----------------

**Enumérez trois valeurs-clé éthiques et trois valeurs-clé axées sur la performance.**

Valeurs éthiques	Valeurs axées sur la performance

**Réponse :**

Valeurs éthiques	Valeurs axées sur la performance
Intégrité	Service
Sens des responsabilités	Rendement maximum
Loyauté	Travail d'équipe
Respect des règles	Engagement
Transparence	Prise de risques
Discrétion	Profitabilité

<b>Exercice 12</b>	<b>3,0 min.</b>	<b>3 points</b>
--------------------	-----------------	-----------------

**Le style de direction appliqué en Norvège sera de type coopératif. Indiquez 3 raisons possibles pour lesquelles il convient de ne pas appliquer un style de direction autoritaire. Pour chaque raison, indiquez un inconvénient qui pourrait résulter de ce style de direction coopératif.**

⇒ Pour chaque raison ½ point et pour chaque inconvénient ½ point

**Réponse :**

Potentiel présumé

Conduite des collaborateurs sur la base de leur potentiel au lieu des performances effectives observées. Des problèmes peuvent surgir lorsque l'écart entre le potentiel et le rendement effectif devient de plus en plus grand.

Marge de manœuvre présumée

L'hierarchie renonce, par peur des réactions, à « raccourcir la laisse » étant donné que la conduite coopérative est à la mode. Il peut en résulter des conséquences désagréables telles qu'une tendance à la baisse du rendement sans que les supérieurs n'osent corriger cette tendance par une conduite plus autoritaire.

Activités axées sur des objectifs

L'hierarchie veut éviter le danger de faire passer un message de méfiance ou d'antipathie. S'il est fait de manière inadéquate, ce type de communication peut être ressenti comme une sorte de dictature, avec des effets secondaires négatifs. Les collaborateurs perdent la confiance qu'ils ont placée en leurs supérieurs et la motivation baisse. Pour une conduite autoritaire mais non dictatoriale, il s'agit d'axer objectivement les activités sur les objectifs fixés d'un commun accord.

**Exercice 13**

**2,0 min.**

**2 points**

**Pourquoi le « Diversity Management » est-il judicieux au sein du Groupe ASSI ? Donnez deux raisons.**

**Réponse :**

- Mondialisation de l'économie
- Mobilité des personnes
- Migration
- Contacts interculturels

**Exercice 14**

**3,0 min.**

**3 points**

**Le « Diversity Management » au sein du Groupe ASSI peut être différencié en fonction de plusieurs critères. Enumérez six critères.**

⇒ Pour chaque réponse correcte ½ point

**Réponse :**

Sexe, âge, profession, appartenance ethnique, religion, nationalité, couleur de peau, etc.

**Exercice 15**

**2,0 min.**

**2 points**

**Qu'entend-on par « Diversity Management » ? Expliquez cette notion en quelques phrases brèves ou en quelques mots.**

**Réponse:**

Facteur de réussite que l'on peut mettre en œuvre de manière stratégique afin de renforcer la productivité et la compétitivité de l'entreprise.

Initiatives proactives dans le but de développer et de mettre en place des stratégies d'entreprise et des mesures destinées à l'épanouissement du personnel propres à promouvoir l'intégration des minorités (sexe, ethnique, nationalité, etc.) à tous les niveaux de l'hierarchie.

Le but poursuivi n'est pas seulement la coexistence de différentes cultures, mais le développement d'une nouvelle culture d'organisation et d'un nouveau style de management qui prennent en compte les différences et qui en tirent profit pour le développement de l'organisation.

**Exercice 16**

**2,0 min.**

**2 points**

**Le Groupe ASSI désire introduire au niveau mondial un outil standard d'évaluation du personnel. Quels sont les deux points que l'entreprise doit particulièrement prendre en compte ?**

**Réponse :**

- Evaluation Top-down (concept global)
- Prise en compte des données locales et culturelles
- Etat de développement de l'internationalisation de l'entreprise

- ...

**Exercice 17**

**2,0 min.**

**2 points**

**Sur le plan international, le Groupe ASSI a déjà connu un important développement. Lors d'une augmentation des activités d'une entreprise au niveau international, les démarches ainsi que les étapes de développement sont variées. L'une des pratiques est l'ethnocentrisme. Décrivez-en 3 caractéristiques typiques.**

**Réponse :**

Démarche dite coloniale; les décisions stratégiques sont prises au siège; la politique des RH est transmise de manière uniforme à l'ensemble des succursales nationales et étrangères; autonomie limitée au sein des filiales; les postes clés sont occupés par des personnes du siège.

**Exercice 18**

**2,0 min.**

**2 points**

**Mentionnez deux avantages et deux inconvénients de la démarche ethnocentrique.**

**Réponse :**

- +
  - judicieuse dans la première phase d'internationalisation de l'entreprise
  - stratégie uniforme au sein de tout le Groupe
  - mise en œuvre systématique de la politique du personnel
  
- - coûts élevés des transferts et de la rémunération
  - prise en compte insuffisante des conditions du marché local
  - les besoins du personnel ne sont guère pris en compte au niveau local

**Exercice 19**

1,0 min.

1 point

**Lesquelles des déclarations suivantes sont correctes lorsqu'il s'agit de la culture ?**

- Les valeurs sont le côté visible de la culture
- Les valeurs sont le côté invisible de la culture
- Les comportements sont le côté visible de la culture
- Les comportements sont le côté invisible de la culture

**Réponse :**

- Les valeurs sont le côté invisible de la culture
- Les comportements sont le côté visible de la culture

**Exercice 20**

1,0 min.

1 point

**Lesquels des comportements suivants sont conditionnés par la culture ?**

	Réponse correcte ?		Points max. 1	
	oui	non	poss.	obt.
<b>Réponses à choix</b>				
Les hommes tiennent la porte aux femmes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Respecter les personnes âgées	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Manger avec couteau, fourchette et cuillère	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Manger régulièrement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	

**Réponse :**

- Les hommes tiennent la porte aux femmes
- Respecter les personnes âgées
- Manger avec couteau, fourchette et cuillère

**Exercice 21**

1,0 min.

1 point

**Quels sont les impacts négatifs qui peuvent survenir au niveau de la collaboration dans une « culture dure » ?**

	Réponse correcte ?		Points max. 1	
	oui	non	poss.	obt.
<b>Réponses à choix</b>				
Structuration trop rigide	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Chaos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Orientation à trop court terme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
L'individu se sent à l'étroit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	

**Réponse :**

- Structuration trop rigide
- Orientation à trop court terme

**Exercice 22**

1,0 min.

1 point

**Quels sont les impacts négatifs qui peuvent survenir au niveau de la collaboration dans une « culture douce » ?**

	Réponse correcte ?		Points max. 1	
	oui	non	poss.	obt.
<b>Réponses à choix</b>				
Confusion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Obsédé par les chiffres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Obsédé par le groupe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Gestion et contrôle trop rigides	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	

**Réponse :**

- Confusion
- Obsédé par le groupe

**Exercice 23**

**1,0 min.**

**1 point**

**Qu'entend-on par « Glocalpreneuring » ?**

	Réponse correcte ?		Points max. 1	
	oui	non	poss.	obt.
<b>Réponses à choix</b>				
Fabricant local de montres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Symbiose d'avantages locaux et globaux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Collaborateurs actifs aux niveaux global et local	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Expatriés actifs au niveau local	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	

**Réponse :**

Symbiose d'avantages locaux et globaux

**Exercice 24**

**1,0 min.**

**1 point**

**A qui signalez-vous judicieusement les violations à l'encontre du Code de déontologie ?**

	Réponse correcte ?		Points max. 1	
	oui	non	poss.	obt.
<b>Réponses à choix</b>				
Ombudsman	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Responsable de la formation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Collègue de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	
Clients	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.25	

**Réponse :**

Ombudsman

**Exercice 25**

**5,0 min.**

**5 point**

Le Groupe ASSI envisage d'effectuer un transfert du savoir-faire en Norvège. Dans ce pays, les collaborateurs travaillent largement de manière autonome, ont une attitude d'entrepreneur et endossent des responsabilités.

**Le choix doit se faire entre le « style de conduite coopératif » et le « style de conduite hiérarchique ». Lequel de ces deux styles de conduite amène, dans ce cas, le transfert de savoir-faire le plus efficace ?**

Pour le style de conduite que vous avez choisi :

- décrivez en 1-2 phrases le style de conduite.
- donnez une justification plausible de la façon dont ce style de conduite garantit le transfert effectif du savoir-faire. Pour ce faire, faites référence aux caractéristiques mentionnées ci-dessus au sujet du pays hôte.

Description	
Justification	

**Réponse :**

Description	<ul style="list-style-type: none"><li>- le supérieur implique ses collaborateurs dans les affaires courantes de la société</li><li>- il permet des discussions et attend un soutien concret</li><li>- en règle générale, assistance plutôt que punition en cas d'erreurs</li></ul>
Justification	<ul style="list-style-type: none"><li>- motivation élevée des collaborateurs</li><li>- décharge des supérieurs</li><li>- promotion et développement des collaborateurs</li><li>- décisions prises en commun</li><li>- risque réduit de prendre une fausse décision</li></ul>

**7.6.3 Transferts internationaux :  
Organisation et assistance**

**xx min. xx points**

**Exercice 1**

**5,0 min.**

**5 points**

Lors de transferts, la politique en matière d'attribution des postes pratiquée par l'entreprise constitue sans doute la condition cadre la plus importante. Les concepts actuels pour l'attribution de postes internationaux suivent largement le modèle EPRG\*. Ce modèle différencie quatre stratégies d'attribution de postes. L'une d'elles se réfère à l'ethnocentrisme.

(\*Ethnocentrisme, Polycentrisme, Régionalisme, Géocentrisme)

**Décrivez une situation concrète dans laquelle une entreprise applique une politique ethnocentrique d'attribution de postes.**

Faites le commentaire suivant au sujet de cette politique d'attribution des postes de travail :

- décrivez une situation concrète dans laquelle l'entreprise applique idéalement cette politique.
- la description en 3-5 phrases doit comporter quatre caractéristiques typiques de la situation.

Description de la situation

**Réponse :**

Description de la situation

Mise en place d'un nouveau site de production dans un pays à bas salaires. Tous les postes clés dans cette nouvelle entreprise sont occupés par des habitants du pays d'origine (p.ex. de la maison-mère), appelés des 'Parent Country Nationals' (PCN). Cette politique est pratiquée pour assurer le transfert du **savoir-faire**, la **qualité** ou le transfert des **processus** du siège principal vers la nouvelle entreprise. Cela permet également de mettre en place une entreprise sans être obligé, en priorité, de recruter des **collaborateurs** sur place.

**Exercice 2**

**1,0 min.**

**1 points**

**Indiquez les deux objectifs les plus importants que l'on veut atteindre lors d'un transfert de collaborateurs à l'étranger ?**

⇒ Pour chaque réponse correcte ½ point

- Réduction des coûts liés aux collaborateurs au siège
- Transfert du savoir-faire
- Coordination et contrôle des unités d'entreprise
- Réduction du nombre de collaborateurs dans les filiales
- Diminution des frais salariaux

**Réponse :**

- Transfert du savoir-faire
- Coordination et contrôle des unités d'entreprise

**Exercice 3**

**3,0 min.**

**3 points**

**Qu'entend-on par la notion « Renoncement aux transferts à l'étranger » ?  
Donnez quatre raisons importantes.**

⇒ 1 point pour la notion et pour chaque raison correcte ½ point

**Réponse :**

Notion : difficultés de motiver des candidats sérieux au sein d'un cercle de collaborateurs appropriés.

Raisons possibles :

- attitude négative du conjoint
- inconvénients pour le développement des enfants
- séparation des parents et amis
- inconvénients liés à la carrière
- changement des habitudes de vie
- difficultés linguistiques
- problèmes liés à une double-carrière (privée / professionnelle particulièrement chez les femmes)
- mauvaise offre de rémunération
- craintes professionnelles et d'incompétence (jeunes collaborateurs)
- risques liés à la santé
- ...

**Exercice 4**

**2,0 min.**

**2 points**

**Enumérez les quatre étapes principales du processus de transfert à l'étranger.**

⇒ pour chaque réponse correcte ½ point

**Réponse :**

- choix des expatriés
- préparation de leur transfert à l'étranger
- phase de transfert
- phase de réintégration

**Exercice 5**

**2,0 min.**

**2 points**

**Indiquez quatre facteurs (critères de sélection) lors du choix d'un expatrié qui contribuera au succès du transfert ?**

⇒ pour chaque réponse correcte ½ point

**Réponse :**

- compétences professionnelles à la place de travail
- qualités personnelles ou facilité de contact
- facteurs extérieurs (p.ex. finances, situation économique, etc.)
- situation familiale
- connaissances linguistiques
- compétences interculturelles
- ...

**Exercice 6**

**1,0 min.**

**1 point**

**Qu'entend-on par compétences interculturelles ?**

**Réponse :**

La compétence interculturelle est la capacité à œuvrer avec succès avec des personnes provenant d'autres milieux culturels.

**Exercice 7**

**2,0 min.**

**2 points**

**De quelles mesures de la part de l'employeur les collaborateurs devraient-ils bénéficier exclusivement pour la préparation du transfert à l'étranger ? Indiquez quatre possibilités.**

⇒ pour chaque réponse correcte ½ point

**Réponses possibles :**

- séminaires sur des sujets d'importance dans le pays hôte
- séjours d'information au pays hôte
- collaboration, dans le cadre national, à des projets internationaux
- préparation professionnelle et linguistique
- formation culturelle en impliquant les familles
- ...

Examen Spécialiste en RH Branche :	2008 Gestion internationale des ressources humaines
---------------------------------------	--

<b>Exercice 8</b>	<b>5,0 min.</b>	<b>5 points</b>
-------------------	-----------------	-----------------

<b>Exercice 8.1</b>	<b>2,0 min.</b>	<b>2 points</b>
---------------------	-----------------	-----------------

**Définissez brièvement la notion de « Relocation-Service » ?**

**Réponse :**

Le Relocation-Service ou Relocator (angl.: to relocate = déménager) signifie l'offre de prestations de service s'adressant principalement à des personnes quittant, pour des raisons professionnelles ou privées, leur pays d'origine pour une durée déterminée ou indéterminée dans le but de s'établir à l'étranger. Les prestataires de Relocation assistent ces personnes et leur famille, ainsi que leur employeur, au cours du processus de déménagement. A l'heure actuelle, l'expression est également utilisée pour les déménagements à l'intérieur d'un pays.

<b>Exercice 8.2</b>	<b>2,0 min.</b>	<b>2 points</b>
---------------------	-----------------	-----------------

**Qu'est-ce que comprend le « Relocation-Service » ? Mentionnez quatre prestations.**

⇒ pour chaque réponse correcte ½ point

**Réponses possibles :**

- conseil et préparation pour les questions culturelles et linguistiques durant la phase préparatoire du déménagement
- assistance pour trouver un logement
- prise en charge de toutes les formalités en relation avec l'établissement dans le pays hôte
- choix d'écoles appropriées pour les enfants
- mesures pour recréer un environnement social approprié au nouveau domicile
- ...

<b>Exercice 8.3</b>	<b>1,0 min.</b>	<b>1 point</b>
---------------------	-----------------	----------------

**Quels objectifs le « Relocation Service » poursuit-il ? Indiquez deux objectifs.**

⇒ pour chaque réponse correcte ½ point

**Réponses possibles :**

- mise en route rapide au nouveau lieu de travail
- intégration de la famille
- assistance sur place
- ...

**Exercice 9**

**3,0 min.**

**3 points**

**Pour une présentation, vous devez exposer les raisons pouvant conduire à une interruption avant terme d'un transfert à l'étranger. Enumérez six raisons possibles.**

⇒ pour chaque réponse correcte ½ point

**Réponse :**

Raisons professionnelles

- préparation et assistance insuffisantes de la part de l'entreprise
- manque de compétences ou de motivation pour faire face à la nouvelle tâche

Raisons climatiques et culturelles

- stress physique (problèmes de santé)
- stress psychique (conflits de rôles liés à la culture)

Raisons familiales et sociales

- capacité d'adaptation insuffisante du collaborateur ou de sa famille
- problèmes au sein de la famille
- autres problèmes familiaux (p.ex. garde de parents handicapés dans le pays d'origine)

Environnement

- catastrophes naturelles
- kidnapping
- environnement politique

**Exercice 10**

**2,0 min.**

**2 points**

**Que recouvre le terme « réintégration » lors d'un transfert ?**

**Réponse :**

Le terme de réintégration englobe tous les processus actifs d'adaptation à son environnement d'origine, sur les plans professionnel, privé et socioculturel, de l'expatrié à son retour après une longue absence à l'étranger, l'aliénation provoquée par celle-ci et la confrontation avec une culture devenue étrangère.

**Exercice 11**

**2,0 min.**

**2 points**

**Indiquez quatre points critiques pouvant provoquer l'échec d'un transfert à l'étranger.**

⇒ pour chaque réponse correcte ½ point

**Réponse :**

- manque de stabilité émotionnelle du collaborateur
- raisons familiales
- ...

**7.6.4 Transferts internationaux : droit du travail, contrats  
et assurances, rémunérations** **xx min. xx points**

**Exercice 1** **7 min. 7 points**

Beat Bühler, de nationalité suisse, d'ASSI SA Suisse, est désigné comme chef de l'équipe Service au sein de la nouvelle succursale créée en Norvège. Il s'établit définitivement, avec sa famille, en Norvège (sans l'intention de retourner en Suisse).

**Exercice 1.1** **3 min. 3 points**

**Quel système d'assurances sociales est applicable si Beat Bühler travaille**

1. exclusivement en Norvège ?
2. en Norvège et à Thounne ?
3. en Norvège et à Shanghai ?

**Réponse :**

1. Norvège
2. Norvège
3. Norvège

**Exercice 1.2** **2 min. 2 points**

La famille Bühler envisage d'acquérir une villa en Norvège. Pour le financement de cette acquisition, la banque norvégienne exige des fonds propres d'au moins EUR 200'000. Ce montant correspond à peu près à l'avoir de vieillesse de Beat Bühler auprès de la caisse de pension d'ASSI SA Suisse. Beat Bühler demande le paiement au comptant de la totalité de son avoir. Comment la situation se présente-t-elle du point de vue de la législation en matière d'assurances sociales ?

**Réponse :**

Pour la part obligatoire de la prévoyance professionnelle, le paiement en espèces n'est pas possible dans le cas où Beat Bühler quitte définitivement la Suisse tout en restant obligatoirement assuré dans un pays membre de l'UE ou de l'AELE. Dans le cas de Beat Bühler, la prestation de départ est versée sur un compte / une police de libre-passage. Pour la part surobligatoire, un paiement au comptant est par contre possible. Le paiement en espèces n'est plus possible depuis juin 2007.

**Exercice 1.3**

**2 min.**

**2 points**

**M. Bühler travaille principalement en Norvège. Pour garantir la coordination internationale, il travaille aussi régulièrement à Thoune, soit une fois par mois pendant env. quatre jours, ce qui correspond à un taux de d'occupation de 20%. M. Bühler est donc employé auprès d'ASSI SA à Thoune à raison d'environ 20%. Quelles mesures la société ASSI SA doit-elle prendre pour ce qui concerne la cotisation AVS ? Mentionnez au moins 2 points.**

**Réponse :**

- convention contractuelle entre employeur-employé, l'employeur paie à l'employé sa part via le salaire
- inviter la société norvégienne à verser des contributions
- décompte via le Groupe CH

**Exercice 2**

**5 min.**

**5 points**

**Bertil Meier, de nationalité suisse, est transféré en tant que technicien de service à ASSI Services GmbH en Allemagne pour une durée de 18 mois.**

**Exercice 2.1**

**3 min.**

**3 points**

**Quelles sont les conditions nécessaires afin qu'une personne reste assurée auprès de l'AVS/AI/APG et AC ? Indiquez trois conditions.**

**Réponse :**

- lorsque la personne était assurée en Suisse jusqu'avant son départ
- lorsqu'il est prévu que la personne sera réemployée en Suisse par ASSI SA une fois la mission à l'étranger terminée
- lorsque la durée du transfert est en principe d'une année, renouvelable pour une nouvelle année ou d'autres périodes (en règle générale jusqu'à max. 6 ans), selon la pratique des différents pays
- lorsqu'il existe un rapport de travail pendant la durée du transfert entre l'employeur qui effectue le transfert et l'employé transféré
- lorsque l'employé est déjà occupé au sein de l'entreprise en Suisse avant son transfert (pas d'engagement en vue du transfert)

**Exercice 2.2**

**2 min.**

**2 points**

**Quelle est la procédure à suivre afin que Monsieur Meier reste assuré auprès de l'AVS/AI/EPG et AC ? Indiquez deux points.**

**Réponse :**

- premiers 12 mois : adresser le formulaire E101 à la caisse de compensation compétente
- prolongation de 6 mois : adresser le formulaire E102 à l'office concerné en Allemagne (pays où se trouve le lieu de travail)

**Exercice 3**

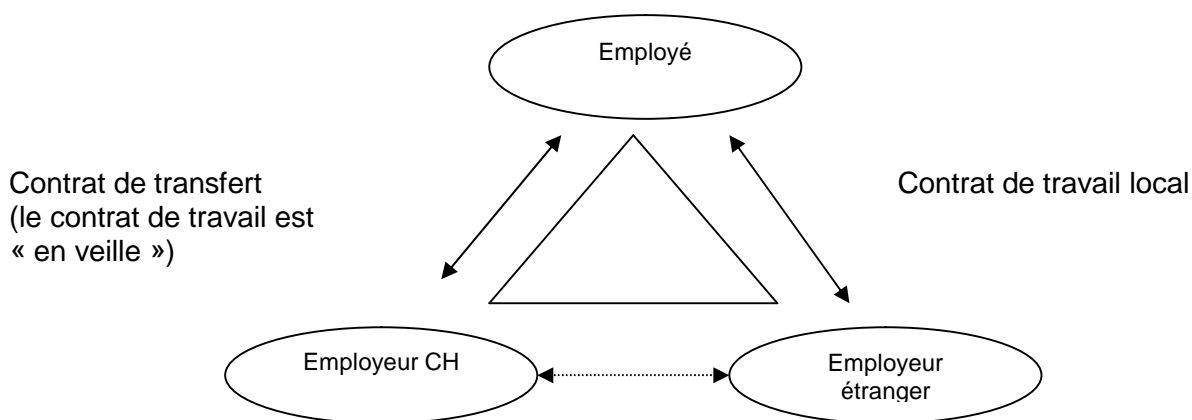
**3 min.**

**3 points**

**Martin Schwendimann, de nationalité suisse, est transféré en tant que technicien de service à ASSI Machinery Co. Ltd. en Chine pour une durée de 18 mois. Quelle sera la constellation à appliquer par rapport au contrat de travail ? Faites un croquis de la situation contractuelle montrant les parties contractantes concernées.**

**Réponse :**

Contrat de travail local et contrat de transfert



**Exercice 4**

**2 min.**

**2 points**

**Martin Schwendimann, de nationalité suisse, est transféré en tant que technicien de service à ASSI Machinery Co. Ltd. en Chine pour une durée de 18 mois. Après 1 année, Martin Schwendimann est invité à accepter un nouveau poste. Peut-il, en tant qu'employé, refuser ce nouveau poste en arguant que le contrat peut être considéré comme résilié de la part de l'employeur ? Veuillez justifier brièvement votre réponse.**

**Réponse :**

Non, une résiliation écrite ou orale est requise.

**Exercice 5**

**9,0 min.**

**9 points**

Vous devez traiter les 2 cas suivants au sein des RH :

1<sup>er</sup> cas : Monsieur Vassily Rutor de Roumanie est engagé au sein d'ASSI SA (Groupe) Suisse. Sa famille l'accompagnera pour habiter avec lui en Suisse.

2<sup>e</sup> cas : Madame Pilawa, épouse de M. Rutor, de nationalité polonaise, est ingénieure en mécanique à l'université de Varsovie. Comme son mari, Monsieur Vassily Rutor est maintenant engagé au sein d'ASSI SA, elle est également intéressée à travailler à mi-temps pour ASSI Suisse en tant qu'ingénieure spécialisée.

**Enumérez les huit formalités qui sont en principe nécessaires lors d'un engagement et leurs différences pour ces deux collaborateurs.**

Pour chaque formalité, veuillez faire les commentaires suivants :

- description générale claire de la formalité
- une indication / classification si cette formalité doit être traitée de manière égale ou différente pour les deux collaborateurs.
- une justification pour les formalités qui nécessitent un traitement différent. Indiquez ici pourquoi, par rapport aux caractéristiques des deux collaborateurs, la formalité est différente.

Formalité	Traitement identique		Justification
	oui	non	
1.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Réponse :

Formalité	Traitement identique		Justification
	oui	non	
1. Etablissement du contrat de travail	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2. Demande de permis de séjour et de travail	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3. Priorité des indigènes – cas 1 est un pays tiers / cas 2 appartient à UE-8	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Les autorisations pour un premier emploi ne sont attribuées que si l'employeur ne trouve pas d'employés indigènes, disposés et compétents, pour effectuer le travail aux conditions de travail et de salaire locales et usuelles de la profession.
4. Justification des efforts faits pour la recherche d'un/e employé/e	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	L'employeur doit justifier qu'il a entrepris tous efforts raisonnables pour trouver un employé sur le marché du travail local, qu'il a annoncé la place à repourvoir auprès de l'office du travail et qu'il ne peut pas former ou faire former un collaborateur disponible sur le marché du travail dans un délai convenable.
5. Le contrôle des conditions salariales et de travail	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6. Autorisation de regroupement familial accordée à bien plaire	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7. Garantie de protection d'assurances selon la LAMal	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8. Annonce dans les huit jours après leur arrivée auprès de la commune de domicile en Suisse	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

**Exercice 6**

**3 min.**

**3 points**

**Monsieur Rutor, de nationalité roumaine, travaille en Suisse depuis 6 mois et doit partir pour 3 mois en Norvège pour assister M. Bühler, chef d'équipe à la succursale en Norvège. La famille Rutor reste en Suisse. Comment la situation se présente-t-elle au niveau du droit du travail et des assurances sociales ? Que proposez-vous ?**

**Réponse :**

Etant donné qu'il s'agit d'un engagement court et à durée déterminée à l'étranger, il est préférable que M. Rutor reste employé d'ASSI SA en Suisse et que son engagement soit assimilé à un voyage professionnel. Le droit du travail ainsi que le droit en matière d'assurances sociales de Suisse sont dès lors applicables. De plus, il faudra requérir un permis de travail pour la Norvège.

**Exercice 7**

**4 min.**

**4 points**

**Monsieur Pablo Gabor habite et travaille en Allemagne auprès d'ASSI Automation GmbH. Il est marié et père de deux enfants en âge scolaire. ASSI SA a l'intention de faire venir M. Gabor, de nationalité hongroise et au bénéfice d'un permis de travail pour l'Allemagne, en Suisse pour une durée de 10 jours. (pour chaque indication correcte ½ point)**

**Répondez aux questions suivantes :**

Question	Correct	Faux
Pour venir à Thoune, il a besoin d'un visa		
Il a besoin d'un permis de travail		
Il est soumis au système suisse d'assurances sociales		
Pour la durée de son engagement, il doit conclure une assurance-maladie en Suisse		

**Réponse:**

Question	Correct	Faux
Pour venir à Thoune, il a besoin d'un visa	X	
Il a besoin d'un permis de travail	X	
Il est soumis au système suisse d'assurances sociales		X
Pour la durée de son engagement, il doit conclure une assurance-maladie en Suisse		X

**En raison d'un mandat spécifique, Monsieur Gabor doit prolonger de 3 mois sa durée de travail auprès d'ASSI SA en Suisse. Afin de faciliter les formalités administratives, ASSI SA Suisse lui propose un engagement en Suisse de 3 mois.**

Questions	Correct	Faux
Il doit retourner en Allemagne pour requérir un visa et attendre la décision avant de pouvoir revenir pour 3 mois.		
Il n'est pas imposable en Suisse étant donné qu'il ne s'agit que d'un séjour bref.		
Il a droit aux allocations familiales en Suisse.		
Il n'est pas soumis à l'AVS/AI étant donné qu'il garde son domicile en Allemagne.		

**Réponse:**

Questions	Correct	Faux
Il doit retourner en Allemagne pour requérir un visa et attendre la décision avant de pouvoir revenir pour 3 mois.		X
Il n'est pas imposable en Suisse étant donné qu'il ne s'agit que d'un séjour bref.	X	
Il a droit aux allocations familiales en Suisse.		X
Il n'est pas soumis à l'AVS/AI étant donné qu'il garde son domicile en Allemagne.	X	

<b>Exercice 8</b>	<b>3 min.</b>	<b>3 points</b>
-------------------	---------------	-----------------

**Monsieur Olaf Zunk habite et travaille en Allemagne au sein d'ASSI Automation GmbH. Il est marié et père de deux enfants en âge scolaire. ASSI SA envisage de faire venir M. Zunk, de nationalité allemande, en Suisse pour 1 mois. (pour chaque bonne réponse ½ point)**  
**Répondez aux questions:**

Questions	Correct	Faux
Il a besoin d'un visa		
Il existe une obligation de s'annoncer avant le début de l'activité		
Il est soumis au système d'assurances sociales de Suisse		
Pour la durée de son engagement, il doit conclure une assurance-maladie en Suisse		

**Réponse:**

Questions	Correct	Faux
Il a besoin d'un visa		X
Il existe une obligation de s'annoncer avant le début de l'activité	X	
Il est soumis au système d'assurances sociales de Suisse		X
Pour la durée de son engagement, il doit conclure une assurance-maladie en Suisse		X

**En raison d'un mandat particulier, Monsieur Zunk doit prolonger son travail auprès d'ASSI SA en Suisse de 3 mois. Afin de faciliter les formalités administratives, ASSI SA Suisse lui propose de l'engager en Suisse pour les 3 mois. (pour chaque bonne réponse ½ point)**

**Répondez aux questions suivantes :**

Questions	Correct	Faux
Il doit retourner en Allemagne pour faire une demande de visa et attendre la décision. C'est seulement en cas de réponse positive qu'il pourra venir en Suisse pour 3 mois.		x
Il n'a pas besoin d'un permis de travail, mais il existe l'obligation d'annonce.		x

**Réponse:**

Questions	Correct	Faux
Il doit retourner en Allemagne pour faire une demande de visa et attendre la décision. C'est seulement en cas de réponse positive qu'il pourra venir en Suisse pour 3 mois.		x
Il n'a pas besoin d'un permis de travail, mais il existe l'obligation d'annonce.		x