

EXAMEN MODULE

« GESTION PAR LES COMPETENCES »

Vendredi 17 juin 2005

DUREE 2 heures

(aucun document autorisé)

L'accord de branche des sociétés d'assurances « Anticiper et accompagner le changement par la formation professionnelle tout au long de la vie », conclu le 14 octobre 2004, énonce dans son préambule les principes généraux de la négociation et les enjeux majeurs auxquels la profession de l'assurance est confrontée :

« LES PRINCIPES GENERAUX

Les organisations signataires entendent permettre aux salariés et futurs salariés des entreprises d'assurances de disposer en permanence des compétences nécessaires à la tenue d'un emploi tout au long de leur vie professionnelle et au bon fonctionnement des entreprises. Elles entendent faciliter à tous les salariés des entreprises de la profession la gestion de leur parcours professionnel, quels que soient leur âge, leur sexe, leur ancienneté et leur métier.

A cet égard, les parties signataires réaffirment que la formation professionnelle est un droit qui concerne l'ensemble des salariés des sociétés d'assurances. Elles soulignent leur attachement, en ce sens, au développement et à la reconnaissance des qualifications acquises tant par l'expérience que par les actions de formation, y compris diplômantes.

LES ENJEUX MAJEURS

Au-delà de ces enjeux globaux, les travaux paritaires, s'appuyant en particulier sur les études prospectives menées par l'Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance, ont permis de mettre en évidence deux priorités :

- 1 - concourir au maintien et au développement des compétences des salariés confrontés aux mutations professionnelles induites par les tendances lourdes de l'évolution des métiers de l'assurance :

- la mise en relation directe des gestionnaires d'assurance avec les clients,
- l'utilisation de nouveaux outils et supports d'information,
- l'apparition d'organisations du travail plus collectives (centres de services, plateformes).

Ces enjeux concernent tous les salariés et en particulier les personnels âgés de plus de 45 ans, ayant devant eux jusqu'à vingt ans de vie professionnelle, et dont le déroulement de carrière passe désormais par l'acquisition des compétences liées aux évolutions ci-dessus mentionnées.

2 - attirer et intégrer vers les sociétés d'assurances des jeunes ou des salariés en début de carrière afin de préparer le renouvellement des générations, dans les domaines tels que :

- les métiers commerciaux,
- les métiers de gestionnaire intégrant une forte dimension de relation à la clientèle,
- les métiers d'expertise financière,
- les métiers d'encadrement.

Les parties signataires soulignent l'importance de ces deux enjeux majeurs et se fixent en conséquence comme objectifs prioritaires :

- d'accompagner les salariés expérimentés afin de faire correspondre au mieux leurs aspirations, en terme d'évolution professionnelle, avec les besoins en compétences des entreprises ;
- tout en veillant, dès maintenant, à prendre les mesures nécessaires en faveur de l'emploi des jeunes dans les sociétés d'assurances. »

Vous répondrez aux trois questions suivantes :

1) Après avoir brièvement rappelé les principales transformations qui affectent le secteur de l'assurance et ses métiers, vous citerez les principales mesures mises en place dans ce cadre

2) Quels sont les leviers dont disposent les entreprises pour adapter et faire évoluer les salariés ?

3) Quel rôle le manager doit-il jouer dans le développement des compétences de ses collaborateurs ?

EXAMEN MODULE

« GESTION PAR LES COMPETENCES »

Jeudi 1^{er} septembre 2005

DUREE 2 heures

(aucun document autorisé)

Le « choc démographique » (départ en retraite de la génération Baby-boom) est un thème aujourd'hui largement évoqué.

- 1) Imaginez un ou deux exemples de problèmes que ces départs nombreux à la retraite sont susceptibles de générer.
- 2) Sur cet exemple, montrer en quoi un système de gestion prévisionnel permettrait de mieux surmonter cette difficulté.
- 3) Quelles conséquences ce phénomène peut-il avoir sur :
 - A. les évolutions de métier et/ou d'organisation
 - B. le dispositif de formation
 - C. les modalités de recrutement
- 4) Donner pour chacune de ces dimensions (métier, formation, recrutement) un exemple concret de mesure intégrant la gestion par les compétences

EXAMEN MODULE

« GESTION PAR LES COMPETENCES »

Vendredi 16 juin 2006

De 11 H 15 à 13 H 15

DUREE 2 heures

(ni document ni calculatrice autorisés)

- 1) Quels sont les principaux facteurs qui déterminent l'évolution du secteur de l'assurance ? Quelles sont les principales réponses des entreprises qui induisent des conséquences sur les métiers et les profils de compétences ? (6 points)
- 2) Les départs en retraite de la génération du baby boom auront des conséquences dans les sociétés d'assurances dans les dix prochaines années. Décrivez les deux ou trois problématiques qui vous semblent les plus importantes en matière RH (6 points)
- 3) En quoi l'orientation client constitue-t-elle un défi RH ? Quels outils, existants ou à mettre en place, vous semblent les plus pertinents vis-à-vis du personnel en place, d'une part, et en matière de recrutement, d'autre part ? (6 points)
- 4) Comment, selon vous, la profession répond-elle aux problématiques d'employabilité et de mixité intergénérationnelle ? (2 points)

Illustrez vos réponses par des exemples concrets, éventuellement tirés de votre situation personnelle ou de votre entreprise

EXAMEN MODULE

« GESTION PAR LES COMPETENCES »

Mercredi 6 septembre 2006

14 H 30 – 16 H 30

DUREE 2 heures

(ni document ni calculatrice autorisés)

- 1) En mai 1992, les acteurs sociaux de la branche assurance ont posé les fondations de **l'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance**. De quoi s'agit-il ? A quoi sert-il ? Quelle est sa contribution à la gestion des compétences de ce secteur professionnel ? (4 points)
- 2) La nouvelle loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle et l'accord de branche des sociétés d'assurances du 14 octobre 2004 « Anticiper et accompagner le changement par la formation professionnelle tout au long de la vie » évoquent **l'entretien professionnel**. De quoi s'agit-il ? Quelles sont ses caractéristiques ? A quoi et à qui sert-il ? Quel est le rôle du manager dans cet entretien ? (4 points)
- 3) Expliquez ce qu'est un **certificat de qualification professionnelle (CQP)**, ce que cela permet, qui cela concerne, comment peut-on préparer un CQP ? Citez un intitulé de CQP que vous connaissez. (4 points)
- 4) Vous venez d'être nommé manager de proximité, vous êtes donc responsable du maintien et du développement de l'employabilité de vos collaborateurs. Que faites-vous concrètement pour élever le niveau de qualification **ou de compétence** de vos collaborateurs ?
Détaillez 4 modalités de développement des compétences individuelle et/ou collective de vos collaborateurs en expliquant leur (s) avantage (s) et leur (s) inconvénient (s). (8 points)
- 5) Question bonus
Quelle différence faites-vous entre **qualification professionnelle** et **compétence professionnelle** ? (2 points)



Licence Professionnelle d'Assurances

EXAMEN MODULE

« GESTION PAR LES COMPETENCES »

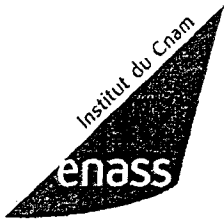
15 JUIN 2007

9 H 00 – 11 H 00

DUREE 2 heures

(ni document ni calculatrice autorisés)

1. Quels sont les principaux facteurs qui marquent l'évolution du secteur de l'assurance ? expliquez leurs conséquences sur les organisations, les métiers traditionnels et les manières de faire.
2. Pour développer les compétences des collaborateurs, peut-on utiliser le référentiel de compétences d'une entreprise d'assurance pour une autre entreprise d'assurances ? Expliquez pourquoi.
Quels sont, selon vous les principes à suivre pour construire un référentiel de compétence ?
3. Si elle veut accompagner les mutations de travail, quel type de référentiel l'entreprise a-t-elle besoin de créer ? Quel est le principal enjeu de ce référentiel ?
Illustrez votre propos dans le cas d'une entreprise d'assurance qui demande à ses indemnitateurs en assurances de dommages en plus de leur activité principale, de se mettre à vendre des assurances garantie des accidents de la vie (GAV).
4. A quelles attentes exprimées par les salariés, les démarches « compétence » sont-elles susceptible de répondre dans l'entreprise?



Licence Professionnelle d'Assurances

EXAMEN MODULE

« GESTION PAR LES COMPETENCES »

13 JUIN 2008

9 H 00 – 11 H 00

DUREE 2 heures

(ni document ni calculatrice autorisés)

A partir de vos connaissances, de votre réflexion et de votre expérience professionnelle, répondez aux quatre questions suivantes :

1. On dit que l'assurance est passée d'une logique de l'offre à une logique de la demande. Décrivez ce qui peut expliquer cette transition et par quoi elle se traduit dans les entreprises.
2. Quelles sont les conséquences de cette mutation sur l'activité, et donc sur les métiers et les profils de compétences attendus ?
3. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est un dispositif mis en œuvre par la Direction des ressources humaines pour piloter et anticiper les compétences de l'entreprise. Quels sont les grands principes qui définissent et caractérisent la GPEC ?
4. Quels intérêts les managers et les collaborateurs peuvent trouver dans cette GPEC ?