

PROGRAMME

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES DANS LE SECTEUR DES ASSURANCES

MATINÉE

- 08h30 - 09h15 Accueil des invités (café de bienvenue)
- 09h15 - 09h30 Allocution d'ouverture par M.BENBOUABDELLAH
- 09h30 - 10h00 Exposé du thème de recherche :
M. BARKAT M^{ed} El Amine (Chargé de mission)

10h00 - 10h30

Pause café

- 10h30 - 12h00 Débat sur le thème de recherche exposé
- Constitution de deux sous groupes de travaux :
1. Référentiel emplois,
 2. Référentiel compétences

12h00 - 13h00

Déjeuner

APRÈS MIDI

13h - 14h

Atelier

- Programme de démarrage des travaux des deux sous-commissions
- Orientations générales sur les travaux à entreprendre

CNA



المجلس الوطني للتأمينات
CONSEIL NATIONAL DES ASSURANCES

JOURNÉE D'ÉTUDE

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES
HUMAINES DANS LE SECTEUR
DES ASSURANCES

THÈME :

**UTILISATION DES RÉFÉRENTIELS EMPLOIS
ET COMPÉTENCES DANS LA GESTION
DES RESSOURCES HUMAINES DU
SECTEUR DES ASSURANCES**



Siège du SP-CNA
20 Mars 2013

OBJECTIFS

1. Partager les résultats du travail élaboré par le CNA « Utilisation des référentiels emplois et compétences » ;
2. Organiser les sous-groupes qui seront chargés du travail collaboratif de confection des R.E.C.

CONTEXTE

La fonction ressources humaines est appelée à jouer un rôle majeur au sein de l'économie moderne, bien supérieur à celui qu'elle assure actuellement dans la plupart des entreprises.

Les innovations technologiques et les mutations qui s'en suivent placent, de plus en plus, les organisations dans une situation de remise en question perpétuelle au point de les obliger, sans cesse, à revoir leur structure et à améliorer l'état de leurs Ressources Humaines.

Pour cela, toute organisation qui se veut pérenne se doit de prendre en compte, du point de vue des emplois et des compétences en son sein, les fluctuations internes et externes qui s'imposent à elle et qui ont forcément une répercussion sur sa compétitivité.

Aussi, pour atténuer les répercussions sur sa productivité elle ne doit pas perdre de vue la gestion qui doit être faite de ses Ressources Humaines en termes de prévisions à moyen et long termes, ainsi que la nécessité de privilégier les mesures correctives à même de faire correspondre ses emplois et, surtout, son effectif aux situations actuelles mais, aussi, celles futures en qualifications et en compétences.

Pour ce faire, elle doit disposer d'outils permettant d'établir des liens entre l'évolution des organisations d'un point de vue structurelle et technologique et celle des Ressources Humaines, afin de maintenir un bon niveau d'adéquation emplois/compétences requises.

Ces outils concernent, notamment, l'impact des changements sur les indicateurs d'activité, l'analyse de poste, les profils de postes, le répertoire des compétences, et les plans d'action permettant de réduire les écarts correspondants.

Le référentiel des emplois et des compétences (REC) dont il est question dans cette approche, est un outil dynamique de gestion des ressources humaines (GRH) dans un contexte en mutation, celui du secteur des assurances.

Il s'inscrit dans la perspective de disposer d'une gestion prospective des Ressources Humaines, une gestion qualitative, quantitative, globale et individuelle intégrée.

A cette fin, nous proposons cette modeste contribution et souhaitons qu'elle servira à éclairer les décideurs du secteur des assurances pour mener à bien et sur le terrain une gestion moderne des ressources humaines.

La démarche d'élaboration des référentiels étant elle-même formatrice et motivante, permet entre autres, de mettre en place des itinéraires de formation.

Ceci servira non seulement à réaliser une offre de formation adaptée mais aussi pour analyser la demande et pour concevoir les actions.