



Les besoins sectoriels futurs de compétences et de formations

Synthèse résultats - étude sectorielle 2012

Introduction

Il est crucial, tant pour les employeurs que pour les travailleurs, de disposer en temps voulu d'une bonne vision des divers emplois ainsi que des futurs besoins de compétence et de développement. Ils pourront ainsi effectuer les choix les plus pertinents en matière de trajets d'apprentissage et de développement, de trajets d'encadrement de carrière, et d'initiatives à prendre pour renforcer et étendre la disponibilité et les chances sur le marché du travail.

La nécessité d'actualiser les besoins en matière de compétences et de formations à conduit au lancement d'une nouvelle étude sectorielle (en collaboration avec 'Marleen Limbourg Advisie') par le Comité de gestion. La première étude datait de 1998.

L'analyse du secteur de 2012 met l'accent sur les tendances futures dans le secteur des assurances et leur impact sur les fonctions et les besoins en matière de compétences.

Ateliers stratégiques 02/2012 - Principaux résultats

Les ateliers stratégiques avaient pour but d'explorer l'avenir. Nous voulions avant toute chose exposer les principales tendances pertinentes pour le secteur. Nous vérifiions en outre l'impact de ces évolutions sur le terrain (fonctions, besoins de compétences, etc.)

Les 5 sujets suivants, identifiés comme prioritaires, ont été abordés durant les ateliers :

1. Numérisation croissante et (nouvelles) technologies informatiques et leur impact sur la société, l'économie et la façon de travailler.
 2. Introduction requise de nouvelles formes d'organisation, de travail et de collaboration, entre autres par la numérisation et les nouvelles technologies informatiques.
 3. Les nouveaux profils des clients requièrent de nouvelles approches des clients.
 4. Diversité croissante du profil et des besoins du personnel.
 5. Importance croissante de l'image du secteur des assurances.
-



**Visites
d'entreprises:
Tendances au
sein des
compagnies**

Les résultats des ateliers stratégiques ont encore été confrontés et affinés durant les visites d'entreprise.

En résumé, les 7 tendances au sein des compagnies :

1. La montée de l'e-insurance dans le B2B et le B2C et son incidence sur le business model des compagnies d'assurances, le rôle du courtier, la façon de travailler et les investissements informatiques.
2. La nécessité de travailler autrement et de faire plus avec moins dans la recherche de l'excellence opérationnelle, de la productivité et de la rentabilité, dans le but de rester compétitif.
3. Améliorer l'image du secteur à l'égard de la confiance des consommateurs et du marché du travail.
4. Besoin d'autres styles et techniques de management, à tous les niveaux (des top managers aux chefs d'équipes) : efficaces, évolutifs et empreints d'intelligence émotionnelle.
5. Les changements dans les besoins et le comportement des clients influent le business-model traditionnel des assurances.
6. Travailler avec plusieurs générations et dans la diversité, dans un autre état d'esprit, collaborer autrement et travailler plus longtemps.
7. Adopter de nouvelles normes et règles en matière de gestion financière, de gestion du risque, de contrôle, de conformité et juridique, dans un but de mener une gouvernance d'entreprise (Corporate Governance) et de stabilité financière et leur incidence sur le business model.

**Principaux
besoins de
formation**

Le top 5:

1. Excellence dans la technique de l'assurance et les compétences informatiques.
 2. Anglais comme langue de travail.
 3. Diriger et un management nouveau style.
 4. Disponibilité et force d'endurance en mettant l'accent sur l'auto-organisation et l'autopilotage et l'équilibre personnel tout en y associant l'auto-management : établir le bilan de ses compétences et élaborer son trajet d'apprentissage et de développement à l'aide d'un plan de développement personnel (PDP-PAP).
 5. Faire preuve d'assurance en soi (self assurance) et de confiance en soi (self confidence).
-



**Principaux
besoins
de compétences**

- Leadership dans un autre état d'esprit (transparence et sens des responsabilités) et un autre style (coaching, participatif, élogieux, etc.)
- Techniques de gestion axées sur l'excellence opérationnelle
- Excellence en techniques de l'assurance et en compétences TIC
- L'anglais comme langue véhiculaire et de travail
- Business awareness & Data awareness
- Réglementation
- Penser et agir de façon transversale
- E-mindset : E-commerce et E-insurance
- Techniques de vente novatrices et compétences pour les fonctions commerciales dans un monde d'e-commerce et de m-commerce
- Réflexion et action orientées service et solution
- Compétences de conseil
- Communiquer dans un langage clair et en faisant preuve d'empathie
- Être ouvert au changement
- Auto-management sur base du bilan de compétences et du plan de développement personnel
- Faire preuve d'assurance en soi et de confiance en soi
- Importance de l'autonomie et capacité de rebondir
- Disponibilité et flexibilité avec accent pour l'auto-organisation, l'autopilotage et l'équilibre personnel

Ten slotte

- Le rapport qui a été présenté en primeur au Comité de gestion, décrit également :
- l'impact sur les processus de travail et les fonctions,
 - compare la demande dans le secteur avec l'offre du Fopas,
 - distille des compétences sectorielles génériques,
 - ...
 - et fait des recommandations quant à l'avenir du Fopas.

Les partenaires paritaires du Fopas ont d'ores et déjà réservé un accueil très positif à cette étude sectorielle. Le Comité de gestion a souhaité également informer largement le secteur sur les résultats de l'étude. Ce qui a été fait le 22/01/2013.
