



# Audit préalable au déploiement du programme de formation exigé par la DDA

*"Pôle Assurance" by FLD*



FACULTÉ DE  
DROIT





LE RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES,  
UN OUTIL AU SERVICE DE  
L'EFFICACITÉ



L'INVENTAIRE DE  
VOS RESSOURCES



LE DIAGNOSTIC / L'ÉVALUATION

**NOTRE DÉMARCHE  
MÉTHODOLOGIQUE  
DE CONSEIL**



# POURQUOI AVOIR RECOURS À UN AUDIT PRÉALABLE ?

Vous n'avez pas « attendu » la DDA pour former vos collaborateurs ?

Chacun d'entre eux ou chaque typologie de métiers a des besoins spécifiques

L'audit contribue à les identifier et à établir un plan de formation cohérent permettant à la fois:

1



De satisfaire aux obligations réglementaires

2



D'intégrer les 15 heures de formation obligatoires dans un parcours établi au service de la montée en compétences de vos collaborateurs



# 1 - Le référentiel de compétences

Notre démarche commence par la création d'un référentiel de compétences pour chaque collaborateur et/ou typologie de métiers

- Ce référentiel permet d'identifier et de partager autour des connaissances / compétences jugées indispensables pour les collaborateurs, en considération de leurs métiers.
- Il s'appuie sur le référentiel de compétences de la FFA, mais prend en compte les spécificités de votre entreprise et les parcours personnels de vos collaborateurs

---

*Il permet d'orienter de manière cohérente le dispositif de formation DDA et de construire des actions répondant à de véritables objectifs opérationnels*

---



## 2 - L'inventaire des ressources

---

*Il s'agit ensuite de cartographier l'ensemble des ressources pédagogiques existantes pouvant contribuer à l'acquisition des compétences visées:*

---

- En répertoriant tous les modules de formation dont vous disposez en interne répondant au référentiel de compétences
- En identifiant les ressources pédagogiques externes pouvant les compléter
- En évaluant la pertinence de mettre à disposition les experts, les outils et les services de l'IEPA (plateforme lms, studios d'enregistrement, animation pédagogique innovante, ...)

Cette inventaire des ressources pédagogiques permet à la fois de capitaliser sur l'existant et d'adapter les solutions de formation au regard du référentiel de compétences

# 3 - Créer un dispositif d'évaluation annuel

Il vous permettra:

1  
De sonder le niveau de connaissances des collaborateurs en considération des compétences identifiées dans le référentiel

2  
De créer des groupes homogènes de formation (par niveau, par ligne métier, ...)

3  
D'organiser des parcours de formation véritablement adaptés

4  
D'évaluer les compétences acquises au terme de la formation et de préparer le parcours de l'année suivante

---

*Ce dispositif d'évaluation annuel permet de justifier auprès du régulateur (ACPR) que les 15 heures de formation obligatoires ont bien été suivies en conformité avec l'esprit de la DDA*

---



**Denis SIMON**



**Responsable Entreprises & Partenariats  
Institut Catholique de Lille (ICL)**

denis.simon@univ-catholille.fr / 06 83 79 23 39



**Denis SIMON**



**Benoît DOS**



**Directeur Délégué de l'Institut Européen  
Polytechnique d'Assurances (IEPA)**

**Enseignant à la Faculté de Droit de l'UCL**

benoit.dos@epassurances.fr / 06 52 84 74 10



**Benoît DOS**

