

LE MONITORAT

DISPOSITIF FAVORISANT L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE ET LE TRANSFERT DES SAVOIRS DANS LE CADRE D'UNE DYNAMIQUE GLOBALE D'ENTREPRISE APPRENANTE

Destinataires : Collaborateurs du Réseau Commercial de La France Assurances Conseil

Le 9 novembre 2016, la Direction et les deux Organisations Syndicales représentatives au sein de l'Etablissement du Réseau Commercial de La France Assurances Conseil, la CFE-CGC et l'UNSA, signaient les accords constitutifs du nouveau Contrat Social pour LFAC, mis en place au 1^{er} janvier 2017.

Ainsi, ont notamment été signés l'accord :

- sur l'aménagement et la durée du temps de travail des collaborateurs relevant de l'Etablissement du Réseau Commercial de La France Assurances Conseil ;
- d'intention relatif à la responsabilisation des collaborateurs et à l'amélioration du bien-être au travail et des conditions de travail des collaborateurs relevant de l'Etablissement du Réseau Commercial de La France Assurances Conseil.

Dans le cadre de ce dernier accord, les parties signataires avaient pris l'engagement d'engager une réflexion afin de :

- redéfinir les rôles des Moniteurs et Formateurs métiers, de préciser les conditions d'accès ainsi que les conditions d'exercice des missions ;
- de définir les conditions et modalités d'accès au statut d'Echelon Intermédiaire.

Une commission de mise en place de l'accord d'intention du 9 novembre 2016 s'est réunie à plusieurs reprises afin d'évoquer les nouvelles règles à définir.

Vous trouverez ci-dessous une synthèse des règles qui s'appliquent au monitorat.

Nous vous encourageons à vous en saisir pour booster votre évolution professionnelle.

LES MONITEURS

Le dispositif de monitorat au sein du Réseau Commercial de La France Assurances Conseil est aménagé selon les modalités suivantes :

1. QUELLES SONT LES MISSIONS D'UN MONITEUR ?

➤ 2 types de mission :

- d'intégration et d'installation des nouveaux collaborateurs sur leur poste, que ce soit suite à un recrutement ou bien à une mobilité : le moniteur met en œuvre les moyens de formation terrain nécessaire à l'installation et l'intégration ;

- de soutien des collaborateurs en poste, qui peuvent se trouver, à un moment de leur carrière, en situation de difficulté temporaire : le moniteur met en œuvre un accompagnement terrain sur une ou des problématiques identifiées dans le cadre d'une mission de soutien.

➤ Que la mission soit d'intégration et d'installation ou de soutien, le moniteur, sous la responsabilité de son Directeur d'Agence :

- continue à exercer les missions de son contrat de travail ;
- met ses compétences à disposition du collaborateur faisant l'objet d'une mission : il partage ainsi son expérience du métier, sa connaissance des produits et est garant de la bonne application des méthodes et de la déontologie ;
- se doit de parfaire sa propre formation en maîtrisant l'ensemble de nos solutions d'assurance à la fois sur le marché des particuliers et sur celui des professionnels. Pour résumer, il est chargé de transmettre son savoir, son savoir-faire, son savoir-être en appliquant les méthodes préconisées et en utilisant les outils de l'Entreprise.

➤ Pour les missions d'intégration et d'installation des nouveaux entrants :

- son intervention vient en complément du cycle de formation initiale dispensée par l'Académie Generali France ;
- Il représente pour le « jeune entrant » le modèle, la norme, le référent.

2. COMMENT DEVENIR MONITEUR ?

➤ Le choix du moniteur se fait :

- sur la base du volontariat, notamment via les remontées issues de l'Entretien Annuel et Professionnel ;
- en fonction des besoins du Réseau LFAC ;
- à partir d'une pré-sélection établie par le Directeur d'Agence sur la base :
 - du respect de la feuille de route LFAC depuis au minimum 2 exercices en étant dans la moyenne des résultats du Réseau La France Assurances Conseil, en productivité en Primes Annuelles et en nombre de contrats, dans le respect du mix ;
 - de l'atteinte de "fondamentaux" tels qu'une bonne maîtrise des méthodes de démarches de vente et de prescription et du devoir de conseil.
- en fonction de l'évaluation des compétences professionnelles et de qualités pédagogiques et techniques acquises notamment par l'expérience professionnelle et validées par l'Académie Generali France lors d'une journée dédiée à la sélection des moniteurs qui se déroule au Centre de formation à Saint Denis :

Cette sélection comporte :

- des tests techniques,
- une mise en situation de la Démarche de Vente,
- un entretien de motivation.

- Afin de permettre au postulant de se préparer au mieux à cette journée de sélection, des modules de formation en e-learning sont accessibles via le portail SIGAL depuis l'espace RH. Le programme de révision est le suivant :
 - Tests techniques : programme de révision communiqué par l'Académie et inscription du collaborateur à des modules d'E-Learning.
 - Evaluation sur la Démarche de Vente
 - Entretien de Motivation.
- Les résultats sont communiqués à chaque collaborateur par Le Directeur d'Agence. Un courrier de nomination signé par la Direction des Relations Humaines et Organisation sera remis aux collaborateurs ayant réussi la sélection.

3. QUELLE EST LA DUREE D'UNE MISSION DE MONITORAT ?

La mission :

- d'intégration et d'installation a une durée de 6 mois renouvelables par périodes de 3 mois ;
- de soutien a une durée de 3 mois renouvelables par périodes d'1 mois.

4. QUI DECIDE DE CONFIER UNE MISSION DE MONITORAT ?

Elle est déclenchée sur proposition de la hiérarchie et validation de la DRH et concerne l'accompagnement d'un collaborateur précis. Elle donne lieu à une lettre de mission accompagnée d'un plan de mission d'intégration-installation ou de soutien.

5. COMMENT EST INDEMNISE UN MONITEUR ?

Le monitorat est une activité qui valorise la carrière du collaborateur, fait partie intégrante de son poste lorsqu'il est en mission et qui, à ce titre, est reconnue comme telle tant en termes de charge de travail que d'objectifs fixés. Le monitorat fait donc l'objet d'une prise en compte pour l'évaluation du commercial et donne lieu à rémunération.

Le moniteur bénéficie d'un complément sur fixe de :

- 500 euros par mois de mission d'installation ou d'intégration,
- 350 euros par mois d'intervention dans le cadre d'une mission de soutien.

6. QUEL EST LE PARCOURS DE FORMATION ET DE SUIVI DU MONITEUR?

Afin de permettre au moniteur de remplir au mieux les missions qui lui sont confiées, un parcours de formation et de suivi est mis en place en 2 étapes par l'Académie Generali France en présentiel :

- RDV 1 : comment accompagner efficacement le nouvel entrant ?

Lorsqu'une 1^{ère} mission d'intégration et d'installation d'un nouvel entrant est confiée à un nouveau moniteur ou à un moniteur qui n'a pas accompagné de nouvel entrant depuis 24 mois, une journée de formation est dispensée au Centre de formation à Saint Denis par l'Académie Generali France. L'objectif est de faire appliquer les méthodes et

utiliser les outils à disposition du nouvel entrant pour l'intégrer et le faire réussir puis mesurer les progrès et difficultés pour mieux l'aider à commercialiser nos solutions et satisfaire notre clientèle dans le cadre de la déontologie et du devoir de conseil.

- RDV 2 : quelle posture le moniteur doit il adopter ?

Lorsqu'une 2^{ème} mission d'intégration et d'installation est déclenchée, une 2^{ème} journée de formation est dispensée en présentiel au Centre de formation à Saint Denis par l'Académie Generali France avec comme objectif d'asseoir sa posture de moniteur pour créer, entretenir et développer la motivation et la compétence du collaborateur Monité.

7. LES CONDITIONS DE MAINTIEN DU GRADE DE MONITEUR

Le grade de Moniteur pourra être retiré en cas de non-respect de la feuille de route et des fondamentaux.

8. ACCES AU STATUT D'ECHELON INTERMEDIAIRE

Le moniteur pourra accéder au statut d'Echelon Intermédiaire de deux manières :

- soit en étant membre du Club expert pendant 4 ans de suite. Une fois acquis, le collaborateur conserve ce statut même s'il sort du Club expert.
- soit en ayant mené 2 missions d'intégration au cours des 3 derniers exercices, dans la mesure du possible en interne ou dans une autre agence, auprès de monités :
 - toujours à l'effectif 1 an après la fin de leur mission
 - dont les résultats sont conformes à la feuille de route de LFAC l'année suivant la fin de leur mission

Les conséquences de la nomination au statut d'Echelon Intermédiaire :

- L'application des dispositions de la Convention Collective de Travail des Échelons Intermédiaires des Services Extérieurs de Production des Sociétés d'Assurances du 27 mars 1972
- Un salaire fixe mensuel brut de 1.480 euros

Ces dispositions sont d'application immédiate.

Fait à St Denis, le 22 juillet 2019

Thierry LESCURE
Directeur en charge du Réseau LFAC