

ÉCOLE SUPÉRIEURE
d'Assurances

Une école multidisciplinaire

European MBA "Compensation & Benefits Management" **PART-TIME**



MBA COMPENSATION & BENEFITS
MANAGEMENT

Un titre professionnalisant

- MBA "Compensation & Benefits Management"
de l'École Supérieure d'Assurances

Un titre européen

- European MBA "Compensation & Benefits Management"
accrédité par E.A.B.H.E.S

ISO 9001
BUREAU VERITAS
Certification



E.A.B.H.E.S
The European
Accreditation
Board of Higher
Education Schools
(E.A.B.H.E.S)

L'École Supérieure d'Assurances

L'École Supérieure d'Assurances, fondée en 1980, est un établissement d'enseignement privé technique et supérieur.

L'ESA est une association Loi de 1901 administrée par un Conseil d'administration. Les orientations pédagogiques sont fixées par le Conseil de Perfectionnement et Scientifique de l'ESA. La diversité et la solidité de ses enseignements ont permis à l'École de nouer des relations avec de grandes universités.

Une école tournée vers l'international

European Master of Business Administration "Compensation & Benefits Management"



L'École Supérieure d'Assurances est accréditée par The European Accreditation Board of Higher Education Schools (E.A.B.H.E.S.).

European Master of Business Administration "Compensation & Benefits Management" est un titre européen délivré conjointement par l'École Supérieure d'Assurances et l'E.A.B.H.E.S.

Pour être diplômé du European MBA "Compensation & Benefits Management", il faut avoir obtenu :

- Le MBA "Compensation & Benefits Management" de l'ESA,
- Un minimum de 800 points au TOEIC, qui constitue une certification de langue anglaise reconnue dans le monde entier.

LE MBA "COMPENSATION & BENEFITS MANAGEMENT" EST UNE FORMATION INNOVANTE ET AMBITIEUSE...

TOEIC



L'École Supérieure d'Assurances prépare au Test of English for International Communication. Elle est accréditée comme centre d'examen pour faire passer ce test.

Édito



Patrice-Michel Langlumé,
Président de l'ESA

L'objectif poursuivi par l'ESA depuis son origine est de transmettre des savoirs orientés vers l'action et la prise de responsabilité : la fonction RH est de toutes les fonctions en entreprise celle qui a connu les plus profondes mutations au cours des dernières années sous l'effet de l'internationalisation. La dimension Rémunération constitue le fil rouge d'une politique de ressources humaines.

Le MBA "Compensation & Benefits Management" est une formation innovante et ambitieuse que propose l'ESA en partenariat avec l'Observatoire Rémunérations et Avantages Sociaux (ORAS), afin de répondre aux besoins de cohérence des entreprises dans la gestion de la rémunération.



Alain Guéguen,
VP RH en charge des
Rétributions, Groupe
France Telecom-Orange
Président de l'ORAS

Le MBA "Compensation & Benefits Management" a pour but de former des hommes et des femmes capables de définir, de mettre en œuvre et d'évaluer des changements profonds en matière de rémunération.

Le référentiel du MBA "Compensation & Benefits Management" a été structuré pour améliorer les connaissances générales, former le sens critique et doter les futurs Compensation & Benefits Managers de méthodologies rigoureuses d'analyse et de décision, nécessaires à l'exercice de leur fonction au sein de leur entreprise.

La vocation de l'Observatoire Rémunérations et Avantages Sociaux (ORAS) est de fédérer les femmes et les hommes œuvrant dans le domaine des rémunérations et avantages sociaux (Compensation & Benefits Manager, C & B), dans une optique d'échanges d'expériences et de bonnes pratiques. L'ambition d'ORAS est de permettre à ses membres de répondre à l'exigence grandissante de créativité, d'innovation et d'expertise en la matière.

Les diplômés du MBA "Compensation & Benefits Management" pourront également occuper des postes de "Chargés de Clientèle Rémunérations indirectes et différées" au sein de Cabinets de courtage de Sociétés d'assurances ou d'Institutions de prévoyance.

Pourquoi un MBA "Compensation & Benefits Management" ?

Les entreprises engagées dans la troisième révolution industrielle et le processus de mondialisation doivent mettre en œuvre un vaste mouvement de déconcentration en vue d'acquiescer des avantages comparatifs en coûts et en ressources humaines. Elles peuvent faire trois constats sur leurs ressources humaines :

- **Elles s'internationalisent**, or les approches salariales et sociales restent largement dépendantes des réglementations nationales. Les entreprises doivent adopter une stratégie à ce sujet selon le niveau de gestion et de contrôle qu'elles souhaitent avoir sur les ressources humaines, depuis un simple suivi financier à la création d'un espace social et salarial spécifique à l'entreprise. Les conditions locales doivent, en toute hypothèse, être appréhendées par le siège.
- **La mobilisation des ressources humaines** est une condition nécessaire au succès de l'entreprise. Cette mobilisation a une composante rémunération et environnement social essentielle.
- **Les charges sociales et salariales augmentent plus vite que le salaire net** : la satisfaction du salarié ne s'accroît pas en proportion de la charge de l'entreprise. Il faut alors optimiser les dépenses sociales et salariales, les contrôler ainsi que les engagements sociaux implicites ou explicites en introduisant le calcul économique et financier dans la gestion des ressources humaines.

Les entreprises vont s'appuyer sur la gestion des rémunérations pour :

- Évaluer les pratiques locales de rémunérations et leur appréciation par le personnel.
- Mettre en place des rémunérations efficaces fiscalement, socialement, en relation avec des acteurs externes (courtiers, actuaires, avocats), se donner les moyens de retenir les meilleurs et rassembler autour des objectifs de l'entreprise.
- Contrôler les engagements sociaux au bilan et hors bilan.
- Suivre et contrôler la gestion financière des fonds investis en vue de rémunérations différées.
- Participer aux audits lors des opérations de fusions-acquisitions et procéder à l'intégration des entités nouvelles.
- Mettre en place un espace social commun à certaines catégories de personnel, en particulier les "hauts potentiels".

- Participer aux travaux du comité des rémunérations du Conseil d'administration.

La gestion des rémunérations associe contrôle de gestion et management et tient compte des particularismes locaux, sectoriels ou personnels. La fonction demande un arbitrage constant entre cohérence des rémunérations et cas particuliers, mobilisation du personnel et coûts, court et long terme, imagination et réserve, l'esprit et la lettre. Cette spécialisation correspond à une fonction dénommée dans les pays anglo-saxons : "*Compensation & Benefits Manager*".

Historiquement née aux États-Unis, dans les années cinquante où, faute d'un système complémentaire obligatoire de protection sociale, les entreprises ont développé et géré des avantages sociaux (*benefits*) pour leurs salariés (retraite, prévoyance, santé) puis l'introduction de bonus, de stock-options a élargi le champ de la fonction.

En France, le recul du taux de remplacement des régimes obligatoires de retraite par répartition, notamment pour les cadres, le développement des accords de branche pour conforter la protection sociale des salariés en prévoyance et santé, le développement progressif mais constamment élargi de l'épargne salariale, le développement des rémunérations à l'anglo-saxonne (primes, bonus, stock-options, actions gratuites) ont induit, depuis 5 ans environ, la nécessité de créer cette fonction dans de très nombreuses entreprises françaises.

Elles offrent en effet souvent toute la panoplie des dispositifs existants, à savoir des plans d'actionnariat salarié récurrents, un plan d'épargne entreprise (PEE), un plan d'épargne retraite collectif (PERCO), un compte épargne temps

(CET), des produits de type assurantiel, comme les articles 39 ou 83, sans oublier la protection sociale.

Face à une telle diversité, les entreprises doivent s'organiser en conséquence.

Si les Directeurs des Ressources Humaines jouent un rôle moteur en menant au préalable une négociation avec les partenaires sociaux, ils tendent à s'attacher un service "*Compensations & Benefits*" sur le modèle anglo-saxon qui a pour mission de suivre la politique de rémunération intégrant tous ces dispositifs.

Les entreprises publiques sont pareillement concernées car :

- Elles s'internationalisent elles aussi pour exporter leurs savoir-faire.
- Elles ouvrent leur recrutement à des catégories nouvelles de personnel.
- Elles connaissent des charges et des engagements sociaux importants ainsi que des avantages en nature historiques.

Fort de son expérience dans l'enseignement du management et plus particulièrement des mécanismes de l'assurance et de la finance qui représentent une part très importante des rémunérations indirectes et différées, l'École Supérieure d'Assurances souhaite proposer ce savoir-faire :

- aux courtiers et à leurs collaborateurs, pour leur permettre d'être à même d'apporter à leurs clients, conseil et expertise dans la mise en œuvre des solutions assurantielles,
- aux cadres des directions des relations humaines,
- aux actuaires,
- aux étudiants,

qui veulent s'engager dans cette spécialisation de la gestion des ressources humaines.

Objectif pédagogique de la formation

Former des professionnels en rémunération globale, compétents et opérationnels à même, au sein des DRH des entreprises industrielles, commerciales et de services, des sociétés de conseil ou d'ingénierie sociale, d'intégrer les questions sociales, fiscales, financières, actuarielles afin de répondre aux besoins de cohérence, de mobilisation, de contrôle et de communication des entreprises dans la gestion de la rémunération, d'un point de vue qui prenne en compte l'ensemble de ses composantes.

Public visé

- * Les courtiers et leurs collaborateurs, pour leur permettre d'être à même d'apporter à leurs clients conseils et expertise dans la mise en œuvre des solutions assurantielles.
- * Les salariés des cabinets d'ingénierie sociale ou de conseil, des sociétés d'assurances et des Institutions de Prévoyance, souhaitant se spécialiser en ingénierie des rémunérations indirectes et différées pour être à même de conseiller les entreprises.
- * Les salariés des entreprises industrielles et commerciales ayant un bon niveau de connaissance ou de pratique dans les domaines de la fiscalité, des régimes sociaux et désirant évoluer au sein de la DRH vers une activité sensible et rigoureuse, pour intégrer une composante internationale très liée au management.

Modalités de sélection

CONDITIONS D'ADMISSION

NIVEAU REQUIS

- * Diplôme universitaire Bac + 5 ou équivalent, **ou**
- * Master I, Maîtrise ou diplôme équivalent avec une expérience professionnelle de deux ans minimum.
- * Licence ou diplôme équivalent avec une expérience professionnelle de 3 ans minimum.
- * 5 ans d'expérience professionnelle dans le domaine des ressources humaines ou de la gestion financière après examen par le Jury de Validation des Acquis de l'Expérience du Conseil de Perfectionnement et Scientifique de l'ESA.

MODALITÉS

- * Étude du dossier.
- * Entretien avec la personne chargée des admissions.

Débouchés

- * *Compensation & Benefits Manager.*
- * "Chargé de Clientèle Rémunérations indirectes et différées" au sein d'un Cabinet de Courtage.
- * Analyste ou Chargé d'Études Rémunérations.
- * Responsable de projet Rémunérations.
- * Assistant Rémunérations et Avantages sociaux.
- * Assistant Ressources humaines.
- * Consultant Ressources humaines.

ORGANISATION DES

Il s'agit d'une formation mixte intégrant plusieurs disciplines : relations humaines, relations sociales, management, protection sociale, comptabilité, fiscalité, finance, assurance, anglais et s'articulant autour de 18 modules.

MODULES

Module 1

Introduction à la gestion des ressources humaines et à la gestion des rémunérations

- Stratégie de l'entreprise, stratégie des Ressources Humaines, politique des rémunérations et avantages divers (La déclinaison des axes stratégiques de l'entreprise et sa traduction dans les politiques de rémunération et d'avantages sociaux).
- La politique des Ressources Humaines et son environnement.
 - Audit social : Analyse de la motivation – Facteurs de motivation et de fidélisation.
 - Concevoir une politique de rémunération qui réponde aux objectifs de l'entreprise en termes de recrutement, d'engagement, de mobilité, de gestion de carrière et de fidélisation des salariés.
 - La politique de formation, les principes du DIF.
- Rémunération et coût du facteur humain.
- Les acteurs de la politique de rémunération et le positionnement du Compensation & Benefits Manager :
 - La gouvernance d'entreprise : le rôle du Conseil d'administration, le rôle du directeur général.
 - La Direction des Relations Humaines.
 - La Direction financière
 - Le "Compensation & Benefits Manager".
 - Le Risk Manager.
 - Les partenaires sociaux.

1^{RE} PARTIE

L'ÉTAT DES LIEUX

Module 2

La rémunération et ses composantes

- La notion de rémunération globale : qu'est-ce que la rémunération globale ?
- La politique de rémunération globale.
- Les différentes composantes de la rémunération globale :
 - La rémunération variable individuelle (le processus de management de la performance).
 - La rémunération directe : ses éléments constitutifs (les qualifications, les grilles ; la paye).
 - Rémunérations indirectes et différées.

Module 3

Les régimes sociaux

- Les régimes sociaux en France.
- Typologie des régimes sociaux en Europe.
- Les régimes sociaux aux États-Unis.
- La problématique des régimes sociaux dans les pays émergents.

Le cursus dure 10 mois, du début octobre à la fin juillet. Les cours ont lieu chaque semaine, le mardi soir de 19 h 00 à 22 h 00 et trois samedis sur quatre de 9 h 00 à 17 h 00 et totalisent 300 heures d'enseignement et de contrôle des connaissances.

Module 4

L'environnement juridique

- Le droit du travail ■ Le droit social ■ Le droit commercial ■ Le droit fiscal ■ Le droit des assurances ■ Le droit des opérations financières ■ Le droit européen.

Module 5

L'environnement comptable

- Comptabilité des rémunérations indirectes et différées.
- Passif social.
- Les pratiques anglo-saxonnes.
- Valorisation des congés payés.
- Valorisation du compte Épargne Temps.
- Valorisation du DIF.
- Le rôle du Commissaire aux comptes.
- Le rapport annuel.

Module 6

L'environnement fiscal et social

- Fiscalité des rémunérations indirectes et différées :
 - Fiscalité des entreprises.
 - Fiscalité des particuliers.
 - La problématique des prélèvements sociaux.

Module 7

L'environnement financier

- Les marchés financiers.
- L'allocation des actifs.
- Les rendements des actifs.
- La gestion actif-passif des entreprises.
- Notion de technique des assurances de personnes.

2^e PARTIE ÉLABORER UNE STRATÉGIE DE GESTION DES RÉMUNÉRATIONS

Module 8

Les outils d'analyse (1)

- Mathématiques financières élémentaires :
 - Intérêts. • Emprunts. • Valeur actuelle.
- Statistiques :
 - Statistique descriptive (Caractéristiques, graphes et représentations graphiques).
 - Probabilités.

Module 9

Les outils d'analyse (2)

- Initiation et pratique des logiciels de gestion des rémunérations indirectes et différées.
- Initiation et pratique des logiciels de calculs financiers et de gestion financière.

Les composantes rémunérations indirectes et différées d'une stratégie de rémunération globale

Module 10

Rémunérations indirectes et différées (1)

- Régime d'assurance retraite supplémentaire par capitalisation :
 - Contrats issus de l'article 39 et des articles 82, 83 (dont PERE) du Code Général des Impôts.
- Indemnités de fin de carrière.

Module 11

Rémunérations indirectes et différées (2)

Les avantages sociaux dans l'entreprise

- Prévoyance (invalidité, incapacité, décès).
- Complémentaire santé.
- Assistance (crèches, prêts, logement dans le cadre du 1 % logement).
- Avantages en nature (logement, voiture, smart phone, ordinateur portable, tickets restaurant).
- Accidents du travail (comparaison France/États-Unis).

Module 12

Rémunérations indirectes et différées (3)

Des solutions pour associer les salariés aux résultats de l'entreprise

- Intéressement (la rémunération variable collective).
- Épargne salariale.
- Compte épargne temps.
- Plan d'actionnariat salariés (stock-options – actions gratuites).

Module 13

La gestion internationale de la prévoyance et de la retraite

- Les plans transnationaux.
- Les captives et usage des captives.

Module 14

La gestion des rémunérations des populations spécifiques

- Les expatriés ■ Les "impatriés" ■ Les nationaux de pays tiers (TCN) ■ Les dirigeants ■ Les commerciaux.
- La couverture du taux de change.

Module 15

Rédaction d'un appel d'offres portant sur des rémunérations indirectes et différées

Recours à des prestataires, cabinets d'actuariat, courtiers, avocats, sociétés de gestion financière...

Module 16

Quelle stratégie de communication pour une stratégie de rémunération globale ?

Comment faire adhérer les salariés aux valeurs de l'entreprise

- Les enjeux liés à la communication : organiser la communication interne et externe en vue de valoriser la politique de rémunération globale de l'entreprise ■ Organes sociaux ■ Interne (plaquettes, réunions, Intranet dédié) ■ Externe.

Module 17

La stratégie de négociation et de dialogue avec les partenaires sociaux en matière de gestion des rémunérations

- Le rôle des partenaires sociaux dans le fonctionnement du dispositif.
- Préparer un accord d'entreprise.
- Intervention d'un responsable syndical.

Module 18

Ateliers pratiques de négociation

(7 ateliers de 3 heures)

- 3 ateliers seront consacrés à la présentation d'un dispositif optimisé de rémunération globale par le collaborateur d'un cabinet de courtage à la DRH.
- 4 ateliers seront consacrés à la présentation d'un aspect d'une stratégie de rémunération globale par un DRH à un Comité d'Entreprise :
 - Un plan de prévoyance
 - Une couverture complémentaire santé
 - La mise en place d'un accord d'intéressement
 - La mise en place d'un PERCO.

Évaluation des connaissances

* LE CONTRÔLE CONTINU

Chaque module fait l'objet d'un contrôle continu.

Une moyenne générale au contrôle continu, inférieure à 10/20 est éliminatoire.

Les participants n'ayant pas obtenu les notes nécessaires à la délivrance du titre ont la possibilité de repasser une fois les épreuves où ils ont échoué.

* CAS D'INGÉNIERIE ET STRATÉGIE DE RÉMUNÉRATION GLOBALE

D'une durée de quatre heures, ce cas fait appel à l'ensemble des connaissances du référentiel du MBA.

Une note inférieure à 10/20 à cette épreuve est éliminatoire.

* SOUTENANCE D'UNE THÈSE PROFESSIONNELLE

entre le 1^{er} octobre et le 15 novembre.

Il s'agit d'un travail portant sur un projet professionnel qui doit permettre de développer dans un contexte réel, les concepts des stratégies de rémunération globale vus pendant le cursus du MBA.

Le thème du projet est choisi d'un commun accord entre le participant et le Président de l'ESA.

La partie écrite de la thèse est de 50 pages dactylographiées (hors annexes).

La soutenance est faite devant un jury composé d'un membre du Conseil de Perfectionnement et Scientifique de l'ESA et d'un membre de l'ORAS.

Une moyenne générale inférieure à 10/20, tant pour la partie écrite que pour la soutenance est éliminatoire.

Contrôle et délivrance du titre

* MBA "Compensation & Benefits Management"

Le titre est obtenu par la capitalisation de 60 crédits ECTS.

MODULES	CRÉDITS	TOTAL
Modules 1, 3, 5, 6	5	20
Modules 4, 7, 8, 9, 11, 12, 18	3	21
Modules 2, 10, 13, 14, 17	2	10
Modules 15, 16	1	2
		53
Cas d'Ingénierie d'une stratégie de rémunération globale	2	2
Thèse professionnelle		5
• Partie écrite	2	
• Soutenance	3	
SOIT AU TOTAL		60 crédits ECTS/EABHES

STAGE

Les participants au MBA Part-time qui ne sont pas salariés doivent effectuer un stage de 4 mois en entreprise pendant le cursus.

* European MBA "Compensation & Benefits Management"

L'ESA a été accréditée par The European Accreditation Board of Higher Education Schools à exercer le contrôle continu permettant aux participants d'acquérir les crédits E.A.B.H.E.S. requis pour obtenir The European MBA "Compensation & Benefits Management".

Pour être diplômé du European MBA "Compensation & Benefits Management", accrédité par E.A.B.H.E.S., il faut avoir obtenu :

- le MBA "Compensation & Benefits Management",
- les 60 crédits ECTS/EABHES requis pour obtenir The European MBA "Compensation & Benefits Manager",
- un minimum de 800 points au Test of English for International Communication (TOEIC).

Les participants n'ayant pas obtenu les crédits nécessaires à la délivrance du European MBA "Compensation & Benefits Manager" ont la possibilité de repasser une fois les épreuves dont ils n'ont pas obtenu les crédits.



VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

■ Demande de validation*

Afin de répondre à l'ouverture que permet la V.A.E., on a retenu les quatre activités principales couvertes par le métier de "Compensation & Benefits Manager" auquel prépare le MBA "Compensation & Benefits Management". Chacune de ces activités reprend une maîtrise des compétences correspondant à l'ensemble des savoir-faire et des connaissances mobilisées pour réaliser l'activité de "Compensation & Benefits Manager".

Les candidats intéressés par la V.A.E. doivent formuler une demande de dossier de candidature à la V.A.E. auprès du Responsable des Admissions.

Ils doivent avoir au minimum cinq années d'expérience professionnelle dans le domaine de la gestion des rémunérations.

■ Procédure de mise en œuvre

Étape 1 Accueil, information, orientation, conseil et dépôt du dossier de demande de validation des acquis de l'expérience (V.A.E.) auprès du Responsable des Admissions.

Le dossier est examiné dans les deux semaines suivant sa réception par un Jury présidé par le président de l'ESA et des membres du corps enseignant de l'ESA, qui prononcent la validité de la demande de V.A.E. ou non.

Étape 2 Élaboration du dossier de validation avec accompagnement par un collaborateur de l'ESA.

Cette assistance fait l'objet de plusieurs rencontres, de façon à aider le candidat à rédiger les éléments qui permettront au Jury d'examiner son dossier et de le recevoir en entretien.

Il est demandé au candidat de rédiger un mémoire d'une trentaine de pages sur un sujet donné par le président de l'ESA. Le sujet visera à apprécier la maîtrise du concept de rémunération globale. Il sera joint au dossier de validation et sera l'objet de questions du Jury, lors de l'entretien du candidat avec le Jury.

Étape 3 Dépôt du dossier de validation.

Étape 4 Entretien avec le Jury.

Étape 5 Délibération du Jury.

Validation totale Attribution du Titre

Le candidat ayant acquis les quatre compétences validées par le Jury, obtient la délivrance du Titre "MBA Compensation & Benefits Management".

■ Descriptif de la mise en relation du référentiel des activités principales et des compétences attendues

ACTIVITÉS	MISE EN SITUATION PROFESSIONNELLE	INDICATIONS DE MAÎTRISE DE COMPÉTENCES
Écoute, compréhension et analyse de : <ul style="list-style-type: none"> • La stratégie de l'entreprise, • Sa stratégie des ressources humaines, • Sa politique de rémunérations. 	Dialogue et débat avec la Direction pour être certain d'avoir bien cerné l'ensemble des besoins.	<ul style="list-style-type: none"> • Participer à un entretien en pratiquant une écoute attentive, • Analyse de la situation de l'entreprise, • Analyse de l'historique de la politique de rémunérations, • Questionner et reformuler.
Diagnostic prenant la forme d'une note de synthèse préconisant la mise en place des composantes rémunérations indirectes et différées d'une stratégie de rémunération globale.	Présentation à la Direction de la note de synthèse.	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir l'aptitude de prendre en compte toutes les données juridiques, fiscales et sociales propres aux rémunérations, • Élaborer une synthèse.
Accompagnement dans la mise en place des dispositifs de rémunérations indirectes et différées préconisées.	<ul style="list-style-type: none"> • Souscription d'un article 83, • Mise en place d'un PERCO, • Mise en place d'un accord d'intéressement, • Mise en place d'un accord d'actionnariat salarié récurrent. 	<ul style="list-style-type: none"> • Déterminer les clauses essentielles et le processus de mise en œuvre.
Suivi dans la durée en vérifiant notamment que les objectifs sont assurés.	À partir d'un audit permettant d'apprécier la satisfaction des salariés sur les dispositions de rémunération indirectes et différées, rédaction d'une note explicitant les résultats et proposant d'éventuelles adaptations.	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place des indicateurs de suivi, • Exploiter les résultats obtenus, • Rendre compte.

Nature des éléments à fournir

Le dossier comprend :

- Une fiche signalétique du demandeur ;
- Acquis scolaires et/ou universitaires (détail des années d'études effectuées, éventuellement des diplômes obtenus) ;
- Acquis de formation (formations suivies, stages, séminaires) donnant le programme détaillé des formations suivies ;
- Expérience professionnelle dans le domaine de la gestion des rémunérations :
 - Descriptif des emplois occupés • Fonction exercée • Nom et adresse de l'entreprise • Date de début et de fin de chaque période d'activité.
- Descriptif des activités réalisées :
 - Tâches • Relations hiérarchiques, niveau de responsabilité • Connaissances mobilisées dans ces activités • Résultats obtenus ;
- Acquis personnels (activités, associations...).

Pièces à joindre au dossier

- Une lettre de motivation précisant le projet professionnel du candidat ;
- Certificats de travail ou attestation des employeurs (justificatifs des cinq dernières années d'activité professionnelle) ;
- Photocopie des diplômes, d'attestations de stage ou de formation obtenus ;
- Photocopie d'une pièce d'identité.

* Conformément à la loi de modernisation sociale et au décret n° 2002.615 du 26 avril 2002 relatif à la validation des acquis de l'expérience pour la délivrance d'une certification professionnelle.

COMPOSITION DU CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT ET SCIENTIFIQUE DE L'ESA

Brigitte BABEAU
Conseil en développement
R.H.

Gilles Emmanuel BERNARD
Président du Comité
Directeur
LAB-Laboratoire Assurance
Banque

Joël BERT
Gérant
Sarl NADOU BOIS

Jean-Luc BERTOZZI
Président du Conseil
de Perfectionnement et
Scientifique de l'ESA

Sylvie BOUIGUE
Administrateur de la
Coopérative des Courtiers
d'Assurances

Philippe BONNET
Directeur du Groupe IDF
Sud-Ouest HSBC France

Hervé BRASSEUR
Courtier

François CHABAL
Président
Léon Cogniet Conseil

David CHARLET
Président
Association Nationale
des Conseils Financiers
(ANACOFI)

Laurent COUTURIER
Courtier

Philippe DELAMARE
Consultant

Jean-François DESERSON
Président de S'ygeia
Chargé de Missions
Groupe IMA

Stanislas DRILHON
Assurances et Prévoyance
BNP Paribas

Didier DUGUÉ
Directeur Commercial
Vie Plus

Claude FATH
Fondateur AGIPI

Philippe GIRAUDEAU
Directeur du
Développement régional
Marché des entreprises
AG2R La Mondiale

Alain GUEGUEN
VP RH en charge des
Rétributions
Groupe France Telecom
Orange - Président de
l'ORAS

Michel HASCOËT
Président-Directeur Général
AXA Assurances Maroc

Benoît HOINE
Directeur Général
Crédit Social des
Fonctionnaires

Delphine LANCEL
Directrice Associée
Groupe RH & M

Patrice Michel LANGLUMÉ
Arbitre au Centre Français
d'Arbitrage de Réassurance
et d'Assurance et au Centre
de Médiation et d'Arbitrage
de Paris

Franck LAUGIER
Risk Manager
Groupe Humanis

Jean LEVOIR
Consultant

Philippe MORELLI
Directeur Général
La Médicale

Bertrand NERAUDAU
Avocat

Jean-Philippe PAGES
Directeur Opérationnel
BESSÉ Grandes Entreprises

Bruno PÉRISSÉ
Directeur Général
CAMEIC

Sandrine PERRIEN
Responsable du
Développement RH Groupe
DRH Groupe
Gras Savoye

François PONSARD
Responsable Assurances
AGIR

Alain QUIBEUF
Directeur Général
Quatrem Assurances
Collectives

Jean-Luc RENSON
Directeur Régional Europe
Nord Centre et Est
AXA Assistance

Geoffroy de SAINT-AMAND
Vice Président
CAPGEMINI Consulting
Nicolas SARKADI
Directeur Général
Groupe Interiale

Christophe SCHERRER
Directeur du Développement
Groupe Malakoff-Médéric

Didier SCHLACTHER
Professeur à l'Institut
d'Études Politiques de Paris
Maître de Conférences
à l'École Nationale
d'Administration

Jean-François TRIPODI
Directeur Général
Carte Blanche Partenaires

Gilles ULRICH
Directeur Général
Les Assurances Mutuelles
Le Conservateur

Hervé VANDENBERGUE
Responsable contrôle interne
MGEN

Philippe VARIN
Courtier

PARTENAIRES PROFESSIONNELS

ACE • ACMN Vie • AIG • Allianz •
Altran • APICIL • AVIVA • AXA •
Banque Postale Prévoyance •
BNP Paribas CARDIF • BRED •
Cameic • CAP Gemini • CNP •
COFACE • DIOT • Direct
Assurance • GAN Eurocourtage •
GMF • Generali Consulting • Gras
Savoie • Groupama • HSBC
Assurances • MAAF • MACSF
• Malakoff-Médéric • Marsh •
Médicale de France • Mondiale
Assistance • MUTEX • La Mutuelle
Générale • Le Conservateur •
Pacifica • Prédica • Royal Sun
Alliance • SNCF • Sogecap •
Verlingue • VIP Conseil • Zurich...

VIE ASSOCIATIVE À L'ESA

La taille humaine de l'école, un
relationnel interne chaleureux
et des initiatives associatives
multiples et variées ont permis
de forger un esprit emprunt de
dynamisme et de convivialité.

Parmi les nombreuses
activités, citons :

- **Le BDE (Bureau Des Étudiants)** : la vie associative des étudiants de l'ESA ;
- **ALUMNI ESA** : le lien entre étudiants, professionnels de l'assurance et anciens de l'ESA.

Pour nous contacter :

01 47 00 17 26

E-mail : contact@esassurances.com

www.esassurances.com



Établissement d'Enseignement
Supérieur Technique Privé
Association Loi 1901
13, rue Fernand Léger
75020 Paris

Tél. : 01 47 00 17 26
Fax : 01 47 00 30 94
E-mail : contact@esassurances.com

www.esassurances.com



E. A. B. H. E. S.

European Accreditation Board
of Higher Education Schools
116 rue du Bac
75007 PARIS – FRANCE

Tél. 33 (0) 1 42 96 86 90
Fax 33 (0) 1 42 96 86 74

E-mail eabhes.france@eabhes.org
Registered headquarters :
11 Murray Street
London NW1 9RE - UK
www.eabhes.org