

I. Approbation du procès-verbal de la réunion du 4 février 2022

Le procès-verbal de la réunion du 4 février 2022 est approuvé.

II. Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)

✓ **Association « Assure moi un projet » : présentation du bilan 2021**

Mme Y présente le compte rendu d'activité 2021 et les perspectives 2022 de l'Association AM'UP dont les objectifs sont d'accroître l'attractivité dans le secteur du courtage et de permettre à des candidats de s'inscrire de façon pérenne et durable dans le secteur en commençant par une expérience professionnelle.

Le document présenté en séance est annexé au présent procès-verbal (Annexe 1).

La **délégation patronale** indique que Pôle Emploi finance les POEI (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle) à hauteur de 8 € de l'heure par apprenant auxquels s'ajoute un co-financement de la branche professionnelle à hauteur de 12 € de l'heure par apprenant. Toutefois, il se peut que certaines POEI aient été financées en intégralité par Pôle Emploi.

La **C.F.D.T.** remarque que les métiers visés à l'issue du parcours de formation sont des métiers « cœur » du courtage d'assurances. Elle demande si cela est limitatif et si une ouverture à d'autres secteurs d'activité et à d'autres régions fait partie des perspectives 2022 de l'association.

Mme Y explique que l'instance de gouvernance de l'association avait à l'origine circonscrit le périmètre d'intervention de l'association au seul secteur du courtage d'assurances. L'association se tourne aujourd'hui également vers les agences générales d'assurance avec pour objectif d'atteindre progressivement le secteur de l'assurance et de l'assistance. En revanche, l'association ne vise pas à ce jour le secteur bancaire.

En ce qui concerne le périmètre géographique d'intervention, **Valérie LERAY** explique que l'association initialement implantée dans le département des Hauts-de-Seine tend à lancer petit à petit des initiatives de POEI en région.

La **C.F.D.T.** considère que des recrutements devront être opérés pour couvrir un maillage territorial plus large et interroge l'association sur les modalités de recrutement envisagées, le cas échéant.

Mme Y indique que des recrutements en région ne sont pas envisagés. Le déploiement régional peut être géré à distance, de la région parisienne.

La **délégation patronale** demande s'il est possible d'avoir des statistiques de déclinaison de poste par région et par taille d'entreprise afin d'identifier une cartographie des postes recherchés. La délégation patronale souhaiterait que ces indicateurs soient intégrés à la présentation.

Mme Y précise que cela est possible mais que les résultats pourraient ne pas être représentatifs de la réalité.

La **C.F.D.T.** demande si les interventions de l'association se font sur sollicitation des entreprises.

Mme Y répond de manière affirmative à cette question. L'association peut être sollicitée par des courtiers d'assurance qui souhaitent être accompagnés dans leur phase de recrutement. Ces derniers renseignent l'association sur leurs besoins.

En matière de communication, **Valérie LERAY** indique que l'association dispose désormais d'une brochure à destination des entreprises et une brochure à destination des candidats. Elle ajoute que la communication reste un axe majeur pour l'association en 2022.

La délégation patronale demande si l'association a mené une réflexion sur l'intégration des personnes étrangères en France ou des personnes ayant le statut de « réfugié » dans le parcours de formation de façon à les accompagner.

Mme Y répond positivement à la question. L'association contacte d'autres associations et des structures spécialisées dans l'inclusion de ce type de publics. Les situations évoquées par la délégation patronale ont déjà été rencontrées par l'association dans la cadre de certaines sessions. Pour les personnes ayant une nationalité étrangère disposant d'un permis de travail, Pôle Emploi s'assure de cette capacité à pouvoir travailler sur le territoire français. Pour les personnes ayant un statut de « réfugié », le processus est plus long. L'accompagnement de l'association est différent selon la situation.

✓ **Co-financement de branche : proposition d'étendre le co-financement aux entreprises de 300 sal. et plus**

A l'issue de la présentation, la **délégation patronale** rappelle le principe du co-financement des POEI de la branche professionnelle. A ce jour, le co-financement est envisagé pour les seules entreprises de moins de 300 salariés qui accueillent des « amupiens ». Or, force est de constater que les entreprises de courtage d'assurances de 300 salariés et plus sont très impliquées dans le dispositif AM'UP et ont la capacité d'accueillir le plus grand nombre d'apprenants avec des embauches à la clé. Dès lors, **la délégation patronale** soumet au vote de la C.P.N.E.F.P. la proposition suivante : étendre le co-financement des POEI à l'ensemble des entreprises de la branche professionnelle quel que soit son effectif.

La **C.F.D.T.** indique qu'à première vue cela est bienvenu pour les POEC (collective) mais non pour les POEI (individuelle).

A cet égard, la **délégation patronale** tient à rappeler le principe du financement des POEC. Contrairement aux POEI, les POEC sont intégralement financées par Pôle Emploi.

La **C.F.D.T.** demande si en amont des POEI l'association a une vision globale des besoins en recrutement.

F.O. rejoint la C.F.D.T. sur cette demande. Elle considère que les entreprises devraient s'engager à recruter les apprenants à l'issue de leur formation.

La **délégation patronale** explique d'une part que le fondement du dispositif de POE réside dans l'engagement moral de l'entreprise à recruter l'apprenant à l'issue de sa formation. D'autre part, elle tient à faire savoir que les sessions organisées à la demande des entreprises de 300 sal. et plus ont été des sessions réalisées en « intra » avec un fort besoin en recrutement. Sur ces sessions, l'ensemble des apprenants ont été recrutés à l'issue de leur formation à l'exception d'une minorité d'apprenants qui ont souhaité ne pas intégrer l'entreprise.

A cet égard, la **C.F.D.T.** fait savoir que la difficulté pour les entreprises est de trouver des profils en adéquation avec les besoins. L'association intervient dans la phase de *sourcing* ce qui est un gage de « sécurité » pour l'entreprise.

La **délégation patronale** confirme qu'il y a un véritable travail de sélection opéré par l'association. Les entreprises peuvent aussi agir en complément lors de la phase de *sourcing*.

La **C.F.E.-C.G.C.** demande si le budget dédié initialement, à savoir 20 000 €, devra être revu à la hausse du fait de cette possible extension aux entreprises de moins de 300 salariés.

La **délégation patronale** tient à rappeler que l'enveloppe visée ici n'est pas celle de 20 000 € dédiée au financement des actions d'accompagnement, autres que pédagogiques, délivrées par l'association mais celle de 150 000 €.

La **C.F.T.C.** doute de la légitimité de cette extension aux entreprises de 300 salariés et plus dans la mesure où ces entreprises sont dispensées de verser une contribution conventionnelle à l'Opco Atlas.

La **délégation patronale** rappelle à cette occasion que les entreprises de 300 salariés et plus versent une contribution légale sans contrepartie. En d'autres termes, elles ne bénéficient pas de la mutualisation des fonds. Elles sont également dispensées de verser une contribution conventionnelle. Or, ce sont elles qui aujourd'hui accueillent le plus d'« amupiens » et proposent des offres d'emploi concrètes.

La **C.F.D.T.** rappelle que les entreprises de 300 salariés et plus ont été dispensées de verser une contribution conventionnelle pour qu'elle puisse elles-mêmes gérer administrativement et financièrement la montée en compétences de leurs salariés dans le cadre de leur plan de développement des compétences. Or, le dispositif de POE s'adresse à des personnes non encore salariées du courtage d'assurances. Un soutien de la branche professionnelle constituerait ainsi un message fort.

La proposition est soumise au vote.

Un représentant de la C.F.T.C. s'abstient personnellement.

Il n'y a pas d'autres abstention. La proposition est validée en séance.

III. Restitution de l'étude sur l'IA, les aires de mobilité et la certification

Le **Cabinet KYU** présente les conclusions et la synthèse de l'étude. Le support de présentation est annexé au présent procès-verbal (Annexe 2).

La **délégation patronale** constate au sujet de la sécurité informatique que cette compétence est largement demandée chez les courtiers d'assurances contrairement aux autres professionnels du secteur assurantiel. Elle demande si ce sentiment d'insécurité est justifié ou non.

Le **Cabinet KYU** explique que plusieurs courtiers d'assurances de taille significative ont été récemment victimes de cyber-attaques ce qui traduit une certaine fragilité. Les entreprises de courtage d'assurances ont de forts besoins en recrutement dans ce domaine.

La **C.F.D.T.** fait savoir que les moyens dont disposent les assureurs pour échapper aux cyber-attaques sont plus importants que ceux des courtiers d'assurances. Il serait utile que ces moyens soient partagés entre les porteurs de risques et leurs apporteurs courtiers. Ceci pourrait être envisagé dans le cadre de leur convention.

Le **Cabinet KYU** constate que l'offre de formation continue existante répond aux besoins. Cependant, les recrutements sont moins satisfaisants.

S'agissant du recensement de l'offre de certification, le Cabinet Kyu fait savoir que 150 certifications mènent aux métiers du courtage d'assurances. Parmi celles-ci, une seule est spécifique au courtage d'assurances, les autres sont notamment liées à la relation client et au juridique. En d'autres termes, la quasi-totalité des certifications existantes ne sont pas « exclusives » du secteur du courtage d'assurances et peuvent correspondre aux besoins d'autres secteurs professionnels.

Cette non-spécificité des certifications induit une offre de formation qui ne correspond pas en totalité aux besoins en recrutement des entreprises.

Enfin, la digitalisation concerne toutes les branches professionnelles. Elle a un impact sur les compétences. Or, les nouveaux besoins en digital des entreprises ne se retrouvent pas dans les certifications existantes.

Le **Cabinet Kyu** partage les pistes d'actions regroupées en 4 grands volets :

- Centraliser les actions sur le site « J'ASSURE » ;
- Proposer des parcours de formation/ des actions communes auprès des demandeurs d'emploi ;
- Faire évoluer les certifications de chaque branche au regard des besoins (intégration des compétences prioritaires dans les certifications et d'initier un mouvement pour créer des blocs de compétences communs entre les branches professionnelles) ;
- Pouvoir communiquer auprès de différents publics pour favoriser la montée en compétences, l'attractivité des métiers, encourager le recours à la formation...

La **C.F.D.T.** souhaite formuler un point de vigilance. Selon elle, les résultats de l'étude ne correspondent pas parfaitement à la réalité. En effet, les grandes entreprises sont fortement impactées par le digital alors que les entreprises de plus petite taille le sont moins.

Par ailleurs, la **C.F.D.T.** indique ne pas voir l'intérêt pour une TPE de former ses équipes au numérique. A chaque fois que l'on regarde à qui s'adressent ces besoins, on se rend compte que cela concerne une minorité de profils.

Le **Cabinet Kyu** admet que sur ce point, qui n'était pas l'enjeu de cette étude, de futures discussions paritaires seront nécessaires. Sur la diversité des besoins en compétences, celle-ci est différente en fonction de la taille des entreprises. Force est de constater que certains dirigeants visent davantage un public jeune lors de leurs recrutements, public plus « apte » à manier les outils numériques. Cependant, l'évolution continue du digital ne les exonérera pas d'une formation sur cette thématique.

Le **Cabinet Kyu** précise que l'étude réalisée sera consultable sur le site Internet de l'Opco dans la rubrique « Observatoire des Métiers et de Qualifications ».

La **délégation patronale** fait savoir que certaines branches professionnelles sont plus frileuses que d'autres pour mener des travaux en commun.

La **C.F.D.T.** considère que cette étude a permis de prendre conscience de la divergence des besoins entre les branches professionnelles et notamment entre celle du courtage d'assurances et celle des assureurs.

La **C.F.E.-C.G.C.** rappelle qu'il ne faut pas perdre de vue que les salariés voient l'évolution de demain. Il faut tenir compte de cette évolution pour maintenir l'attractivité de notre profession. La mobilité entre les différentes branches du secteur de l'assurance est forte.

La **C.F.D.T.** revient sur son propos en précisant que ce sont des ambitions qui ne sont pas celles du courtage d'assurances. Il est nécessaire d'intégrer le numérique dans les métiers du courtage d'assurances mais il y a des sujets liés au numérique qui dépassent les besoins et les moyens de la branche professionnelle. Selon elle, la branche professionnelle n'a pas suffisamment travaillé sur son périmètre pour partager des constats avec d'autres branches.

De plus, la **C.F.D.T.** considère que la mobilité interbranche n'existe pas pour les TPE. Elle ne concerne donc pas toutes les entreprises.

Concernant les certifications, la **C.F.D.T.** considère que ces études ne mènent pas à de la convergence entre branches professionnelles car chacune a ses propres spécificités qu'elle ne peut pas occulter. En revanche, il serait possible de trouver de la convergence entre branches professionnelles sur des socles communs de certifications.

La **C.F.D.T.** fait le constat d'une certaine incohérence pour la branche du courtage d'assurances qui à la fois cherche à favoriser son attractivité et à se rapprocher d'autres branches professionnelles dans le cadre de ces études.

Les **membres de la C.P.N.E.F.P.** saluent le travail effectué par le Cabinet Kyu.

IV. Campagne 2022 pour la détermination des coûts contrats d'apprentissage

La **délégation patronale** explique qu'une note de positionnement ainsi qu'un tableau l'ensemble des certifications/titres/diplômes sur lesquels la branche professionnelle s'est positionnée ont été adressés par mail pour validation.

Ces éléments ont été validés et remontés à l'Opco Atlas lequel les a communiqués à France Compétences le 28 février.

France compétences dispose dès lors de deux mois pour analyser l'ensemble des éléments communiqués par les opérateurs de compétences.

France compétences pourra par la suite émettre des recommandations aux différentes branches professionnelles. Ainsi, les membres de la C.P.N.E.F.P. auront très certainement à revoir certains coûts vers le mois de juin/juillet.

V. Promotion des métiers et de l'alternance : point sur la réunion paritaire de cadrage et point d'avancement des actions 2022

La **délégation patronale** indique que le budget alloué pour l'ensemble des actions à réaliser en 2022 s'élève à 39 200 €. L'ensemble des actions identifiées paritairement pour 2022 représentent quant à elles un budget de 58 000 €. Compte tenu de ce dépassement, l'Opco Atlas a fait savoir que des enveloppes supplémentaires pourraient être attribuées aux branches professionnelles si l'état d'avancement de l'ensemble des projets 2022 recensés par l'Opco et si le groupe de travail paritaire en charge de ce sujet au sein de l'opérateur de compétences le permettaient.

La **C.F.D.T.** demande si la campagne « réflexe courtier » inscrite initialement dans les projets d'action pour 2022 avait été annulée.

La **délégation patronale** répond par la négative. L'action a été financée sur les fonds propres de PLANETE CSCA.

La **délégation patronale** en profite pour préciser que l'action « goodies » est pour le moment menée à hauteur de 1 200 € et non de 5 000 € comme prévu initialement afin de maîtriser le budget alloué. De plus, l'action « mobilité internationale des alternants » n'est pas abandonnée mais ne nécessite pas d'accompagnement financier de la part de l'Opco. L'enveloppe de 10 000 € initialement prévue est donc annulée.

VI. Observatoire des Métiers et des Qualifications :

✓ Point sur l'avancement des études à conduire en 2022

La **délégation patronale** rappelle que deux études seront menées cette année dans le cadre de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications de la branche professionnelle, à savoir :

- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Le suivi de l'accord de branche relatifs aux engagements solidaires et responsables en faveur de la QVT.

Ces deux études prendront la forme de deux lots au sein d'une seule et même étude.

La **délégation patronale** tient à préciser que le choix des études a été validé paritairement lors d'une précédente réunion de la C.P.N.E.F.P.

- ✓ Désignation d'un COPIL paritaire pour suivre l'étude relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Pour assurer le suivi de cette étude, les membres de la C.P.N.E.F.P. doivent en séance un binôme paritaire lequel composera le comité de pilotage (COPIL).

Madame Amélie BUGEJA, en représentation du collège « employeurs », et Madame Laila KASH, en représentation du collège « salariés » sont désignées. Le binôme paritaire est ainsi validé.

VII. Questions diverses.

La **C.F.D.T.** revient sur le point relatif à l'Association AM'UP.

La **C.F.D.T.** suggère d'interroger les candidats qui ne connaissent pas le courtage d'assurances et qui souhaitent l'intégrer après le parcours de formation dans le cadre de l'attraction des métiers du courtage d'assurances. Il serait opportun de mener une enquête pour comprendre leur intérêt.

La **délégation patronale** indique que cela est envisageable et fera le nécessaire auprès de l'Association.

Prochaine réunion :

Vendredi 8 avril 2022, 14 heures.