

LA NOUVELLE revue du courtage

La parole du Président

*Chères consœurs,
chers confrères,*

L'actualité de ce début d'année 2023 est encore très dense, cela n'aura échappé à personne...

En ce début du mois de mars, chacun d'entre nous aura normalement adhéré à ENDYA, Association d'autorégulation du courtage créée par PLANETE CSCA et ses partenaires. C'est l'aboutissement d'un long et complexe processus pour nous tous mais nous avons le plaisir de constater que ENDYA a largement dépassé le cap des 12 000 adhérents et se positionne d'ores et déjà comme l'association de référence de la profession. Une fois de plus, l'action de PLANETE CSCA est reconnue par le monde du courtage d'assurances et nous ne pouvons que nous en féliciter.

Sur le volet réglementaire, le projet *Retail Investment Strategy* (RIS) fait beaucoup débat au niveau européen. L'une des dispositions de ce projet consisterait à interdire le principe du commissionnement sur les produits d'épargne. Là encore votre syndicat est en pointe pour défendre notre profession et le principe du commissionnement sur l'ensemble des branches. C'est dans cet esprit que vos représentants se sont mobilisés avec succès, au niveau national, pour obtenir un consensus sur ces questions avec les différentes organisations professionnelles, avec France Assureurs et avec les Pouvoirs Publics. Je tiens à les en remercier et leur renouvelle le profond engagement des adhérents de la région Rhône-Alpes Auvergne dans la défense du modèle économique qui assure la pérennité de nos entreprises.

Au niveau régional, notre syndicat continue d'accueillir de nombreux nouveaux adhérents ce qui prouve, une fois encore, que PLANETE CSCA répond à un vrai besoin pour les

courtiers de proximité. Le Comité Directeur Régional est en relation constante avec les Compagnies d'Assurances, tant sur les branches IARD que Assurances de Personnes et Épargne. C'est pour nous l'occasion de faire passer les messages sur les préoccupations quotidiennes des courtiers de proximité.

Je vous donne rendez-vous pour nos prochains événements :

- Le Mâchon de la Souscription se tiendra le 16 mai 2023. Ce sera l'occasion de venir à la rencontre de l'ensemble des équipes de souscription de vos partenaires Compagnies d'Assurances.
- Le Séminaire de formation des Dirigeants de Cabinets qui se tiendra à Annecy les 1^{er} et 2 juin 2023 vous délivrant les 15h de formation obligatoires prévues dans le cadre de la DDA.
- La Soirée de l'Assurance de Lyon se déroulera le mardi 26 septembre 2023 à l'hôtel Intercontinental de Lyon.

Très confraternellement.



Romain Passot

Président PLANETE CSCA
Rhône-Alpes Auvergne

DEMAIN COMME HIER
NOUS SERONS
TOUJOURS À VOS CÔTÉS



Le courtier est au cœur de chacune de nos actions. C'est ce qui fait et fera toujours toute la différence.

Albingia, compagnie d'assurance française indépendante spécialiste des risques d'entreprises, a choisi de ne travailler qu'avec les courtiers.

Depuis 60 ans, les équipes expertes et passionnées les accompagnent partout en France en leur apportant des solutions sur mesure.

albingia.fr

RELAIS ASSUR, la réponse à une vraie demande sur le marché du recrutement

Lionel Philippe nous présente le point de vue original d'un ancien agent général, devenu spécialiste du recrutement dans l'univers de l'assurance et du courtage.

Il crée Relais Assur avec sa femme Véronique en 2017 et s'entoure de cinq salariés et de six indépendants. Leur devise : trouver LE bon collaborateur. Leur connaissance des codes et du métier leur a permis d'élaborer une nouvelle approche du recrutement dans cette branche en se basant sur une vraie légitimité. Le client comme le candidat sont rassurés par cette expertise commune.

Le rythme de leurs recrutements réussis ne cesse de croître : 80 en 2019, 120 en 2020, 180 en 2021, 225 en 2022 et déjà 50 depuis le début de cette année.

La plupart des cabinets qui s'adressent à Relais Assur ont déjà essayé plusieurs recrutements ratés. Ces erreurs de casting coûtent cher en termes de salaires chargés, de temps passé, d'investissement à perte. Et c'est sans compter l'impact déplorable que cela peut générer sur les clients du cabinet et l'équipe en place.

L'épisode Covid a amplifié un changement important dans l'univers du recrutement. Avant cette période, 90 % des courtiers se chargeaient seuls des recrutements en s'appuyant principalement sur leur réseau. Cette proportion est tombée à 75 % aujourd'hui.

Lionel Philippe constate que depuis deux ans environ, les courtiers et assureurs ont de plus en plus de difficultés à attirer des candidats et à conserver leurs recrues. Le turn over s'est brutalement accéléré dans l'ensemble de la profession. Il existe sans doute un aspect générationnel mais aussi une remise en cause globale de la façon dont s'aborde une embauche d'une part, une carrière d'autre part. La solution d'après lui : fidéliser !

Chercher le bon profil est un métier à part entière ; le courtier et l'assureur peuvent ne pas trouver sur les réseaux leur candidat idéal. La mission de



Lionel Philippe
Co-fondateur,
associé
Relais Assur

Relais Assur sera donc de leur faire gagner du temps, de limiter les risques d'erreurs dans un respect scrupuleux du cahier des charges.

Des techniques RH élaborées

Relais Assur développe une expertise et des outils qui s'avèrent de plus en plus performants. En s'appuyant sur une CVthèque de quelques 55 000 candidats potentiels, sur un ATS¹ à la pointe qui les géolocalise par rapport au cabinet du client, et sur l'ensemble des réseaux sociaux, Relais Assur va sourcer efficacement ses candidats – plutôt que chasser ceux déjà en poste pour les débaucher.

Les profils des candidats proposés qui n'ont pas été embauchés sont conservés selon un certain nombre de critères validés (expression orale, CV, niveau de salaire demandé, temps de trajet, etc.). L'ATS va demander une vérification de conservation des données des candidats tous les deux ans. Ils seront donc relancés et la base sera ainsi mise à jour en permanence.

Une des techniques appliquées par Relais Assur est le push : il s'agit de mettre en avant un candidat qui pourrait correspondre parfaitement à un client même si celui-ci n'en a pas encore fait la demande. L'efficacité est redoutable : ces dix derniers jours, trois recrutements ont été ainsi validés.

Mais publier des offres d'emploi ne suffit pas !

En 2022, 1/5 des candidats embauchés avaient postulé pour l'offre d'emploi directement, 4/5 avaient été sourcés.

Un marché en mutation

Le suivi de l'évolution du marché du travail est indispensable pour recruter et l'un des facteurs les plus importants reste le salaire à l'embauche. Il a augmenté en moyenne de 20 % ces dernières années. Cela soulève le problème de l'intégration d'un collaborateur dont le niveau de salaire risque d'être supérieur à celui

de l'équipe. Les cabinets ont du mal à intégrer cette croissance dans leur cahier des charges et se basent souvent sur les minima annoncés par les conventions collectives qui sont aujourd'hui déconnectés de la réalité du marché.

La géolocalisation est devenue essentielle dans le processus de recrutement ; le temps de trajet peut être déterminant et se place presque à égalité avec la rémunération. Il arrive même que le candidat accepte une baisse de salaire pour se rapprocher de son domicile.

Dans ce métier où la relation client est primordiale et où le télétravail n'a pas sa place dans les petites structures, cette proximité du lieu de travail est une des clefs d'un recrutement pérenne.

Un autre facteur à considérer est le *ghosting*, ou *no show*, en particulier en Île de France où 50 % des candidats disparaissent au cours du processus de recrutement. Ce phénomène est devenu une donnée endogène ; il faut s'y adapter. On peut rapprocher ce manquement social à l'absence régulière de reconnaissance de la part des candidats comme des clients.

L'impact de ces changements est très important. Jusqu'à l'été dernier quand trois bons dossiers étaient envoyés au client, le taux d'embauche était de 100 % ; aujourd'hui il est tombé à 33 %. Le marché de l'emploi est fluide : tous les candidats ont d'autres pistes en parallèle au cours de leur recherche d'emploi.

Pour répondre au mieux à ses clients, Relais Assur leur demande de remplir un formulaire dans un premier temps. Un contact a lieu ultérieurement ; il consiste à faire parler, écouter, comprendre le fonctionnement commercial, celui de l'équipe. C'est lors de cette première approche qu'il faut expliquer au courtier qu'il va devoir « vendre » son poste et prendre pleinement conscience des changements du marché.

Aujourd'hui, toutes les offres d'emploi se ressemblent plus ou moins. Pour sortir du lot et rendre ses annonces plus attractives, Relais Assur va les

personnaliser en y intégrant des photos de l'équipe et des bureaux, des vidéos, des liens d'information à destination des candidats. Les avantages relatifs à la dimension du cabinet sont aussi mis en avant : flexibilité des horaires, éventuelle semaine de quatre jours, proximité, cohésion de l'équipe pour les petites structures, possibilité de RTT, salaire plus élevé ou encore télétravail pour les grosses entreprises.

En conclusion

La répartition des embauches chez Relais Assur est la suivante : 80 % de salariés et agents de maîtrise, 20 % de cadres.

Le profil type du client est un courtier à la tête d'un cabinet de 10/15 collaborateurs.

Il existe deux classifications de recrutement et de tarifs :

- A / Les collaborateurs sédentaires polyvalents – 3 180€ TTC
- B / Les autres – de 3 400 à 4 800€ TTC

Une partie de la somme est versée à l'embauche et le solde à la fin de la période d'essai. Il est bien sûr possible de suivre le candidat sur une plus longue période.

Le paysage du courtage est véritablement en pleine mutation. Le point de vue du recruteur permet de mettre en lumière certains de ces changements. Les courtiers doivent les intégrer pour mieux recruter et pérenniser leurs embauches. Évaluer son portefeuille clients, prendre le virage du digital, penser à sa succession, suivre les niveaux de salaires, s'ouvrir à des candidats venant d'univers différents, modifier l'image du métier, mutualiser, communiquer et partager, sont quelques-uns des paramètres que les courtiers doivent maîtriser pour les enjeux RH de demain. ●



¹ Littéralement, ATS (*Applicant Tracking System*) signifie « Système de Suivi des Candidats ». Cet outil de gestion du recrutement ne se limite pas au suivi des candidats mais gère le processus dans son ensemble, du sourcing au recrutement.

FAITES INTERVENIR UN EXPERT RH

PLANETE CSCA et l'OPCO Atlas proposent des Prestations d'appui Conseil RH dont l'objectif est de structurer et développer les pratiques RH, avec l'appui d'un Cabinet Conseil RH auprès de nos adhérents.

Ces accompagnements de 6 jours sont de véritables leviers pour la croissance des cabinets. Ils permettent de traiter un sujet RH avec l'œil d'un expert, et de bénéficier d'un plan d'action totalement opérationnel et d'outils personnalisés.

Cet accompagnement, en individuel ou collectif, peut désormais être financé à 100 % (pas de reste à charge pour l'entreprise), sous réserve de validation par Atlas et/ou la DREETS.

Plus d'informations  bit.ly/3Ey7i8u



N'oubliez pas !



Vous avez jusqu'au 31 mars pour envoyer le questionnaire mentionnant les partenaires que vous aimeriez plébisciter.

Quelques dates importantes à noter !

11 avril (12h-13h) et **10 mai** (18h30-19h30)
Webinaires de présentation de l'Executive Master dirigeant courtier d'assurances.

16 mai
Mâchon de la souscription & remise des Trophées PLANETE CSCA RAA.

1^{er} & 2 juin
3^e édition du séminaire de formation destiné aux dirigeants de cabinets de courtage. Cette formation permet de valider les 15h DDA éligibles. Ce séminaire aura lieu à l'hôtel Le Rivage à Annecy.

20 juin
Rendez-vous du courtage de Lyon.

5 juillet
Le Tour des Régions sera dans votre région.

LES MATINALES DU
TOUR DES RÉGIONS
2023

26 septembre
Soirée de l'assurance à Lyon.



LE SYNDICAT DES COURTIER D'ASSURANCES

ENSEMBLE PORTONS
LA NOUVELLE VISION
DU COURTAGE D'ASSURANCES



PROTÉGER



INFLUENCER



REPRÉSENTER



VALORISER



FORMER



ACCOMPAGNER

PLANETE CSCA
10 rue Auber
75009 Paris

01 48 74 19 12
contact@planetecscsca.fr
www.planetecscsca.fr

