

**I. Approbation du procès-verbal de la réunion du 21 avril 2023**

Le procès-verbal de la réunion du 21 avril 2023 est approuvé.

**II. Présentation du bilan 2022 et des perspectives 2023 de l'Association « AM'UP » (« Assure moi un projet »)**

La **Secrétaire Générale** de l'Association « AM'UP » présente une nouvelle fois l'Association aux membres de la C.P.N.E.F.P. et dresse son bilan 2022.

Les actions de l'Association portent principalement sur le recrutement sans *curriculum vitae*, la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE), l'inclusion et la diversité.

La **C.F.T.C.** demande si l'Association accompagne sur place les apprenants qui s'engagent dans le parcours de formation proposé.

**L'Association** répond que les sessions de formation peuvent être organisées en intra, à la demande d'une entreprise, ou en inter, dans le cadre du dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (P.O.E.I.). Le parcours de formation mixe le présentiel et le distanciel sachant que l'Association a déjà eu l'occasion d'organiser des parcours de formation en 100% distanciel pour des apprenants situés hors Ile de France. La formation permet aux stagiaires d'acquérir le niveau 1, 2 ou 3 de capacité professionnelle.

**F.O.** interroge l'Association sur ses sources de financement.

**L'Association** répond qu'elle a bénéficié pendant trois années de fonds régionaux et qu'aujourd'hui elle recherche à diversifier ses activités pour obtenir d'autres ressources. Elle ajoute que la branche professionnelle soutient financièrement le projet depuis le début.

La **délégation patronale** précise que, depuis lancement de l'Association, certaines actions sont financées par des fonds conventionnels gérés par la branche professionnelle, comme suit :

- Pour les actions de formation, la branche professionnelle intervient en co-financeur de Pôle Emploi dans la limite de 20 €/h par stagiaire,
- Pour les actions d'accompagnement des stagiaires (autres que la formation), la branche professionnelle réserve une enveloppe annuelle de 20 000 € à partir de laquelle l'Opco Atlas rembourse les frais réellement engagés par l'Association.

La **C.F.D.T.** souhaiterait connaître les raisons de la diminution du nombre de candidats.

**L'Association** indique que les candidats sont majoritairement des femmes issues de familles monoparentales qui ont quitté la vie active depuis quelques années et qui souhaitent intégrer le parcours de formation pour saisir les opportunités actuelles du marché du travail.

La **C.F.D.T.** considère que Pôle emploi devrait faire davantage la promotion du dispositif.

**F.O.** fait savoir que, face aux difficultés de recrutement actuelles sur des postes pour lesquels une technicité est requise, certaines entreprises de courtage d'assurances sont aujourd'hui prêtes à s'engager avec des personnes qui n'ont pas de parcours « classique ».

La **C.F.T.C.** fait part de son étonnement. En effet, elle considère quant à elle que les grandes entreprises n'affichent pas de volonté de se tourner vers des candidats sans diplôme.

**L'Association** indique que les candidats qu'elle source n'ont pas forcément de diplôme ou ont acquis des diplômes qui ne trouvent pas d'équivalence en France mais qui disposent d'une expérience professionnelle. A cet égard, l'Association rappelle qu'elle incite ses entreprises « partenaires » à s'engager dans un processus de recrutement sans *curriculum vitae*.

La **C.F.D.T.** considère que les grandes entreprises ont très peu d'intérêt pour ces candidats car elles n'ont pas le temps de les accompagner.

**F.O.** considère que les tensions actuelles sur le marché du travail devraient inciter les ressources humaines à changer leur façon de recruter.

La **C.F.D.T.** a constaté l'évolution des méthodes de recrutement depuis 30 ans. Les entreprises sont passées de l'embauche de profils spéciaux qui n'avaient aucune connaissance du secteur d'activité à l'embauche essentiellement portée sur l'acquisition d'un diplôme. La **C.F.D.T.** imaginerait bien un retour aux anciennes méthodes portées sur la mixité, la diversité et l'inclusion.

La **C.F.T.C.** souhaiterait que le recrutement soit plus diversifié dans certaines entreprises.

A la demande de son Conseil d'administration, l'Association aurait vocation à se développer prochainement sur d'autres régions.

La **C.F.D.T.** salue cette initiative considérant que les besoins en recrutement sont aussi en dehors de l'Île de France et qu'il est important pour l'Association de rayonner plus largement sur l'ensemble du territoire.

La **C.F.T.C.** interroge sur l'issue de la formation délivrée par l'Association.

**L'Association** fait savoir que le financement du dispositif « P.O.E.I. » est subordonné à un engagement préalable d'embauche émanant de l'entreprise.

La **C.F.D.T.** tient à ajouter que le dispositif proposé par l'Association permet aux entreprises de sourcer des candidats « gratuitement » ce qui la différencie des sociétés de recrutement classique.

La **C.F.T.C.** s'interroge sur l'effet d'aubaine pour les entreprises que pourrait générer ce dispositif de *sourcing* « gratuit ».

La **C.F.D.T.** tient à préciser que l'entreprise ne paie pas la prestation de *sourcing* mais verse une adhésion annuelle auprès de l'Association., dès lors, l'entreprise aurait tout intérêt à profiter des services de l'Association.

La **C.F.T.C.** évoque les difficultés rencontrées actuellement par les entreprises tenant à la fidélisation des collaborateurs et à l'augmentation du *turn-over*.

**F.O.** considère que l'augmentation du *turn-over* ne vient pas du recrutement mais des candidats. Sur ce point, **l'Association** précise qu'à l'issue de la phase d'immersion il est essentiel de faire un bilan avec l'apprenant et de le maintenir ou non dans le parcours de formation. L'objectif pour l'Association est de sécuriser le processus de recrutement et de fidéliser la personne.

La **C.F.E.-C.G.C.** considère que certaines entreprises affichent une volonté politique de « jouer la carte » de la diversité.

**L'Association** poursuit en indiquant qu'en 2022 des sessions ont été réalisées en « intra » et en « inter ». En 2023, 4 sessions sont prévues. Dans le cadre de ces sessions, les stagiaires entrent dans le dispositif « P.O.E. » accompagnés des entreprises « partenaires » qui sont, quant à elles, dans une logique d'emploi immédiat à l'issue de la formation.

Elle précise que sur l'année 2022 des *job dating* d'embauche directe ont été organisées à la demande de certaines entreprises avec de forts besoins immédiats en matière de recrutement et qui n'avaient pas le temps d'attendre l'issue de la formation dont la durée est de 3 mois. Dans ce cadre particulier, **l'Association** a suivi et accompagné les candidats et s'est proposée d'intervenir en cas de difficulté rencontrée avec l'entreprise.

**L'Association** décrit les objectifs qu'elle poursuit à l'égard des entreprises et des candidats. Elle donne aux candidats les codes de l'entreprise et accompagne les entreprises à déconstruire les *a priori*.

**L'Association** fait savoir que 100% des candidats de l'année 2022 ont obtenu leur certification.

**L'Association** signale également sa participation au Sommet de l'inclusion économique en 2022.

La **C.F.D.T.** s'interroge sur la poursuite du projet de l'Association dans le nouveau cadre à venir qui sera celui de France Travail.

**L'Association** indique qu'à ce stade le dispositif mis en place jusqu'ici n'est pas remis en question.

**L'Association** dresse enfin le bilan chiffré pour l'année 2022 :

- 250 candidats accompagnés,
- Environ 130 certifications « capacité professionnelle » obtenues,
- 93% des apprenants sont aujourd'hui en poste.

Au vu des résultats plus que satisfaisants, et à la demande de son Conseil d'administration, **l'Association** a pour mission sur l'année 2023 de se déployer et de monter en puissance.

**L'Association** fait connaître ses ambitions pour 2023 :

- Faire reconnaître sa marque dans le métier. Pour ce faire, elle a commencé à mener différentes actions (réalisation de pastilles vidéo, intervention sur Be Smart TV...) et compte les poursuivre dans les mois à venir en cherchant à rayonner plus largement et à démultiplier les canaux de diffusion,

- Travailler sur une offre de services aux entreprises (recrutement sans *curriculum vitae*, tutorat...) qui pourrait s'inscrire dans les offres de services déployées actuellement par l'Opcw Atlas (PACRH, PCRH),
- Décliner le dispositif au secteur de l'Assurance,
- Organiser des sessions en dehors de l'Ile-de-France,
- Animer un club des Alumni.

La **C.F.D.T.** demande à l'Association si elle a des vellétés de se tourner vers d'autres secteurs d'activité.

L'**Association** répond par la négative. Elle souhaite, du moins à ce stade, conserver son statut d'association sectorielle.

La **C.F.D.T.** demande si l'Association a d'ores et déjà intégré des Actions de Formation en Situation de Travail (A.F.E.S.T.) dans le parcours.

L'**Association** répond par l'affirmative tout en émettant des réserves quant à la réussite de ce dispositif qui se veut complexe à mettre en place dans les entreprises.

La **C.G.T.** demande si un dispositif de défraiement est mis en place dans le cadre de la formation.

L'**Association** répond qu'il est possible d'organiser le parcours à distance ou que les frais de transport sont négociés en amont avec l'entreprise d'accueil.

La **C.F.T.C.** demande le statut des apprenant pendant la phase d'immersion.

L'**Association** répond que pendant les 2 premières semaines d'immersion, les apprenants sont rémunérés par Pôle Emploi.

### **III. Niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage : point sur les prochaines campagnes**

La **délégation patronale** porte à la connaissance des membres de la C.P.N.E.F.P. le calendrier des deux campagnes de positionnement sur les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage à venir (Annexe).

Les **membres de la C.P.N.E.F.P.** sont unanimes pour admettre que le calendrier imposé par France compétences n'est pas respectueux du paritarisme.

Le sujet avait d'ores et déjà été abordé en Section Paritaire Professionnelle au sein de laquelle siègent également les agents généraux d'assurances. D'autres branches professionnelles partageaient ce même avis.

*La C.P.N.E.F.P. décide d'adresser un courrier en ce sens à France compétences.*

### **IV. Projets d'actions 2023 dans le cadre de l'Observatoire des métiers et des qualifications : point d'information**

La **délégation patronale** fait un point d'étape des actions 2023 menées dans le cadre de l'Observatoire des métiers et des qualifications.

La **délégation patronale** réinterroge les membres de la C.P.N.E.F.P. sur l'opportunité, à ce stade, d'une étude sur le renouvellement des Certificat de Qualification Professionnelle (C.Q.P.) du courtage en assurances qui doit être conduit sur 2 ans (2023-2024).

La **C.F.D.T.** considère que les salariés ne portent aucun intérêt pour ces certificats. Il en est de même des services « ressources humaines ». Dès lors, il serait, selon elle, préférable d'attendre la réalisation de l'étude sur la refonte du référentiel métiers de la branche professionnelle avant d'entamer une étude sur les certifications, le cas échéant.

La **C.F.E.-C.G.C.** abonde dans le même sens en indiquant que le constat est partagé : les C.Q.P. ne remportent plus de succès auprès des salariés et des entreprises.

*La C.P.N.E.F.P. décide de suspendre l'étude sur le renouvellement des C.Q.P. et l'habilitation des organismes de formation*

La **délégation patronale** ajoute que :

- l'étude sur la refonte du référentiel métiers sera lancée dès la fin du mois de juin,
- l'achat de l'étude Xerfi sera réalisé dans le courant du mois de juin. Un lien vers le choix de l'étude sera adressé par la délégation patronale à l'ensemble des membres de la C.P.N.E.F.P. à l'issue de la réunion.

#### **V. Calendrier des réunions de C.P.N.E.F.P. pour le 2nd semestre 2023 : proposition de dates**

Les dates suivantes sont arrêtées :

- 29 septembre,
- 20 octobre,
- 1<sup>er</sup> décembre.

#### **VI. Questions diverses**

Pas de question diverse.

**Prochaine réunion :**

**Vendredi 7 juillet, 14 heures.**

## Campagnes de positionnement sur les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

### Procédure complémentaire (fixation des NPEC pour des certifications sans positionnement)

- Calendrier communiqué par France Compétences sous réserve du vote des recommandations par leur CA du 25 mai

Délai	Etape
25-mai-23	<b>CA de France Compétences : vote des recommandations</b>
26-30 mai 2023	Envoi des notifications et délibérations aux CPNE
13-juil-23	Date limite de repositionnements des CPNE
Début août-23	Entrée en vigueur des NPEC

- Programmer une CPNE au plus tard le 9 juillet, date de limite de retour à Atlas.

### Procédure de revoyure (2<sup>ème</sup> phase de baisse des NPEC révisés en 2022)

- France Compétences a informé l'Opcv Atlas par mail en date du 3 mai d'un nouveau report

Délai	Etape
Mi-juillet 2023	<b>CA de France Compétences : vote des recommandations</b>
Mi-juillet 2023	Appel à repositionnement des NPEC non conformes avec de nouvelles recommandations
Mi-août 2023	Date limite de repositionnements des CPNE
1 <sup>er</sup> septembre 2023	Entrée en vigueur des NPEC

## Annexe 2

### Point d'avancement des actions 2023 menées dans le cadre de l'Observatoire des métiers et des qualifications

#### Renouvellement des CQP du courtage en assurances et Habilitation OF (sur 2 ans) – 55 000 €

Descriptif du projet : L'étude d'opportunité de certifications menée au sein de la branche professionnelle a été finalisée en octobre 2021.

Des recommandations ont été formulées quant à la poursuite des 3 CQP de la branche professionnelle. Une étude a également été menée au sein de la filière Assurance de juillet 2021 à janvier 2022 notamment sur l'opportunité de certifications interbranches facilitant les mobilités.

La branche professionnelle souhaite se nourrir notamment des résultats de ces deux études pour refondre ces 3 CQP (architecture, référentiel...), envisager, le cas échéant, leur inscription au RNCP ou au RS et procéder à l'habilitation des OF en 2023/2024.

La branche souhaiterait être accompagnée dans :

- la refonte des référentiels de 2 CQP sur 3 et dans la rédaction d'un bloc de compétences dédié au courtage d'assurances (qui viendrait remplacer le CQP "chargé de clientèle") qui pourrait être intégré au programme de formation de la licence professionnelle Banque Assurance.
- les démarches de constitution des dossiers et d'enregistrement de ces certificats au RNCP ou au RS afin de garantir l'enregistrement en bonne et dûe forme des CQP
- le nouvel appel d'offres pour les prestataires pour que les habilitations des organismes de formation soient actives en 2023/2024.

#### Résultats opérationnels attendus :

- Révision de l'architecture des 2 CQP "Gestionnaires"
- Rédaction des nouveaux référentiels des 2 CQP "Gestionnaires" \*
- Révision des modalités d'évaluation des 2 CQP "Gestionnaires"
- Détermination des niveaux
- Rédaction d'un bloc de compétences spécifique au courtage d'assurances à adosser à la licence professionnelle Banque Assurance
- Inscription au RNCP/RS : accompagnement dans les démarches (démarches administratives de constitution des dossiers CQP à renouveler, rédaction du CDC organismes de formation, pilotage et suivi logistique...)
- Habilitation des organismes de formation

#### Livrables attendus :

- Support/guide reprenant l'architecture complète des CQP + les conditions d'accès + les référentiels + la méthode d'évaluation à destination des partenaires sociaux mais également des organismes de formation + des apprenants et futurs apprenants
- Support distinct pour le bloc de compétences dédié au courtage d'assurances
- Dossiers d'inscription des CQP/bloc de compétence au RNCP/RS
- Process d'habilitation des organismes de formation + cahier des charges à destination des organismes de formation en vue de l'habilitation + Rapport d'analyse suite aux réponses.

## **Achat d'une étude Xerfi – 1 000 €**

Descriptif du projet : Chaque année les partenaires sociaux de la branche professionnelle négocient sur les salaires minima conventionnels. Dans le cadre de cette démarche, les partenaires sociaux souhaitent se doter d'éléments qualitatifs et quantitatifs afin d'appréhender cette négociation en tenant compte de la situation économique des entreprises du secteur et notamment de celle des TPE. Des études sectorielles couvrant le périmètre du courtage sont produites par l'institut Xerfi.

L'une d'entre elles porte sur :

- L'analyse conjoncturelle et les tendances du secteur
- Les prévisions exclusives pour 2021 et tous les chiffres pour analyser le secteur et son marché
- La capacité des entreprises du secteur à surmonter la crise sur la base d'un dispositif exclusif de scoring
- Les positions des acteurs et les évolutions du jeu concurrentiel
- Les faits marquants de la vie des entreprises et les axes de développement clés
- Le classement, les performances financières et les fiches synthétiques de 200 entreprises leaders
- L'analyse des marges et des performances des entreprises

Résultats opérationnels attendus :

Ce projet vise l'achat d'une étude réalisée par Xerfi.

Livrables attendus :

Etude

## **Refonte de la nomenclature des métiers et préconisation de méthode pour réviser les emplois repères et la grille de classification – 60 000 €**

Descriptif du projet :

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle ont décidé d'inscrire la refonte de la classification conventionnelle dans leur calendrier de négociations pour 2022/2023.

Dans cet objectif, les partenaires sociaux auront besoin de se doter d'éléments prospectifs pour identifier les (nouveaux) métiers repères de la branche et de recueillir tous les éléments leur permettant de définir une méthodologie de classification adaptée au secteur et plus particulièrement aux TPE (entreprises de moins de 11 salariés).

Ces travaux pourront également alimenter les discussions paritaires en cours sur la gestion prévisionnel des emplois et des compétences au sein de la branche professionnelle.

Résultats opérationnels attendus :

Ce projet vise à permettre à la branche :

- de disposer d'éléments prospectifs,
- de revoir les métiers repères (cf. Annexe 5 - grille métiers repères qui date de 2002),
- de réviser les 4 critères classants actuels de la classification.

Livrables attendus :

- Rapport complet au format PPT
- Synthèse
- Infographie