

Branche des Entreprises de Courtage
d'Assurances et/ou de Réassurances

Étude emploi, qualifications et canaux d'embauches

Synthèse

15/12/2021



Comprendre les difficultés au recrutement pour mieux accompagner

CONTEXTE

Les métiers du courtage d'assurances connaissent d'importantes mutations. Les entreprises doivent s'adapter aux défis posés par l'évolution du cadre réglementaire, par le développement de la concurrence, mais aussi par la digitalisation de ses pratiques. Par ailleurs, **le secteur fait face à d'importants enjeux en matière de recrutement**. Dans le même temps, **l'attractivité des différents publics, en particulier des jeunes, reste un défi majeur pour les acteurs du courtage**.

C'est dans ce contexte que la branche, appuyée dans sa démarche par l'OPCO Atlas, a souhaité **mieux identifier les pratiques, besoins et difficultés rencontrées au recrutement**. Sur la base de ce diagnostic, il s'agira d'**outiller les entreprises et d'alimenter l'accord GPEC de branche**.

MOYENS

Pour mener à bien ce projet :

- ✓ Une large analyse documentaire a été menée ;
- ✓ Une vingtaine de professionnels d'entreprises du secteur ont été auditionnés ;
- ✓ Une enquête avec plus de 100 répondants professionnels d'entreprises du secteur répondants a été réalisée.
- ✓ Un Groupe de Travail a été organisé pour élaborer les recommandations d'actions

Le courtage en quelques chiffres

Source : DARES 2019



48 700
salariés



4 640
entreprises



35,7%
Part de cadres
dans le secteur

Objectifs de la prestation

- **Repérer les différentes pratiques de recrutements de la branche** (niveaux de qualification attendus par métier, modalités et canaux d'embauche...)
- **Comprendre les attentes des entreprises par rapport à la branche professionnelle sur cette question des difficultés de recrutement**
- **Identifier de potentiels leviers d'action pour aider les entreprises dans le recrutement**
- **Proposer et cadrer une stratégie de recrutement au long terme et un ou plusieurs projets concrets d'actions de branche sur le recrutement : périmètre, publics cibles, modalité, budget...**

1.

Les pratiques de recrutement dans le courtage



Un secteur atomisé, avec 97,3 % d'entreprises de moins de 50 salariés

Une majorité de TPE...

Presque 9 entreprises du courtage sur 10 sont des TPE et 97,3% des entreprises du courtage ont moins de 50 salariés. Ainsi, le secteur du courtage se caractérise par une prédominance de petites structures.

... avec des moyens RH en conséquence limités

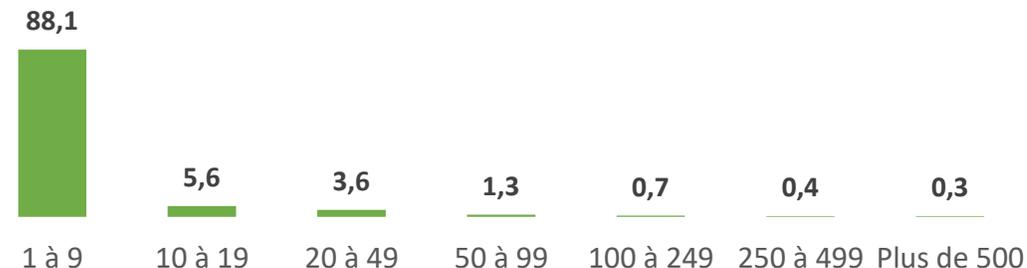
Cette prédominance de petites structures limite fortement les moyens, tant humains que financiers, consacrés au recrutement. En effet, parmi les entreprises de moins de 20 salariés, 9 fois sur 10 le recrutement est mené par le gérant de l'entreprise ou par un collaborateur non spécialiste du recrutement.

Si toutes les entreprises de plus de 40 salariés interrogées mobilisent des spécialistes du recrutement, elle représentent moins de 3% des entreprises du courtage.

Ainsi, toute préconisation doit partir de ce constat initial : la grande majorité des entreprises du courtage ont très peu de moyens humains RH.

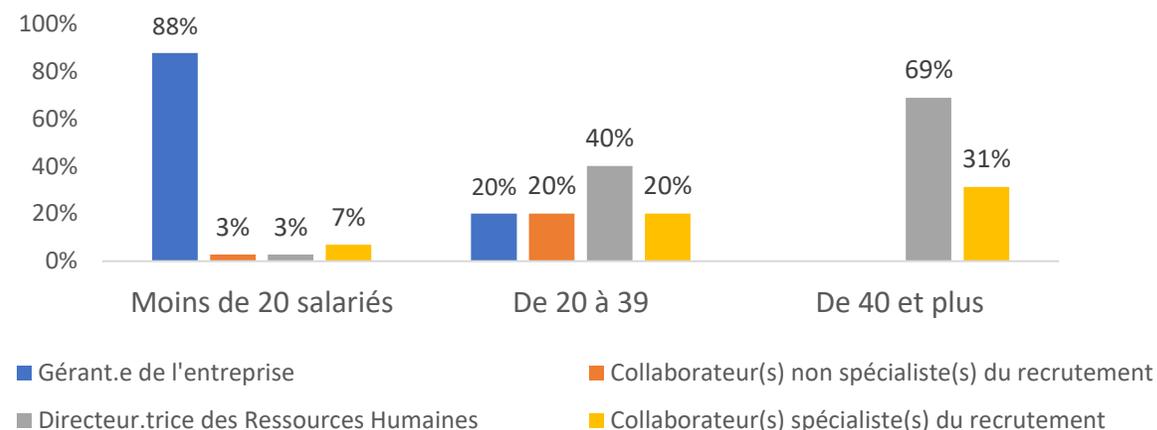
Répartition des entreprises par nombre de salariés (en %)

Source : DARES au 31/12/2019



Responsable du recrutement selon la taille de l'entreprise

Source : Enquête entreprises 2021 Olecio pour Atlas – Pratiques de recrutement dans le courtage



Les professionnels utilisent souvent leur réseau pour recruter

Le réseau, canal de recrutement le plus efficace et le plus mobilisé

75 % des entreprises répondantes **mobilisent leurs réseaux personnels ou professionnels pour recruter**, soit 20 points de plus que la moyenne nationale, tous secteurs confondus. En plus d'être le canal le plus utilisé, le réseau est également le canal jugé le plus efficace par ces entreprises (79 %).

Les intermédiaires privés, moyen de recrutement efficace, mais souvent réservé aux grandes entreprises

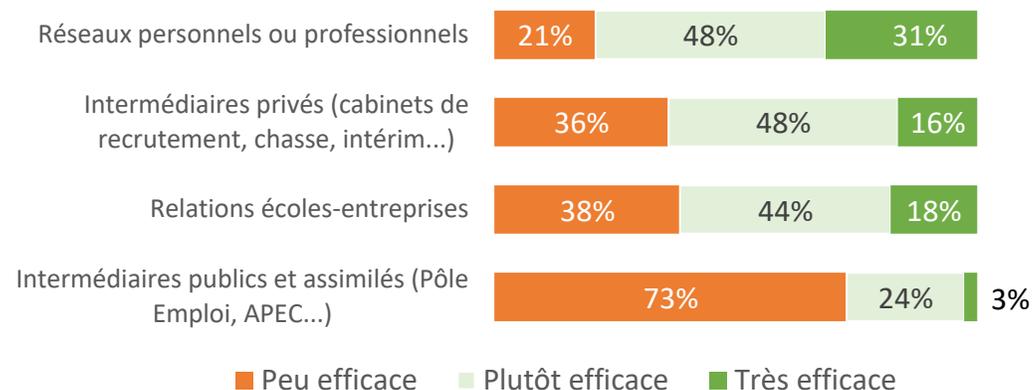
Les intermédiaires privés sont le deuxième canal le plus efficace pour les entreprises du courtage (64 %). Cependant, ces prestations sont souvent trop coûteuses pour les TPE et PME, ou pour un recours systématique dans les grands groupes. En effet, **seulement 28 % des entreprises répondantes avec moins de 20 salariés ont recours à des prestataires externes.**

Les intermédiaires publics, jugés moins efficaces que dans d'autres secteurs

Seulement la moitié des entreprises du courtage ont recours à des intermédiaires publics et assimilés (Pôle Emploi, APEC...) de manière récurrente ou systématique. Ce chiffre est significativement plus faible que pour l'ensemble des employeurs en France (63 %). Cela s'explique notamment par le fait que **3 entreprises sur 4 du courtage estiment que ces intermédiaires publics et assimilés soient peu efficaces.** C'est le canal de recrutement jugé le moins efficace par les professionnels du courtage.

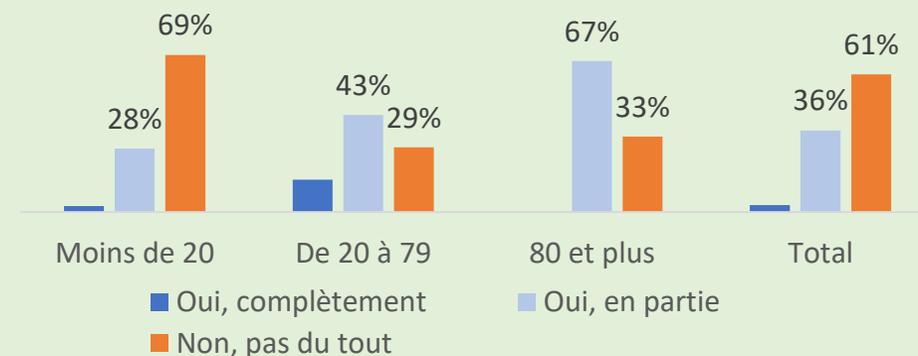
Efficacité des canaux de recrutement selon les entreprises

Source : Enquête entreprises 2021 Olecio pour Atlas – Pratiques de recrutement dans le courtage



Recours à un prestataire externe selon le nombre de salariés

Source : Enquête entreprises 2021 Olecio pour Atlas – Pratiques de recrutement dans le courtage



Des critères de recrutement plutôt par défaut, faute de candidats

Faute de candidats opérationnels, un pari sur des candidats jugés « à potentiel »

90 % des offres d'emploi publiées dans le courtage demandent moins de 2 ans d'expérience, soit **un niveau d'expérience requis assez faible pour des métiers techniques**. En effet, le courtage fait face à un marché du travail très compétitif, où la plupart des personnes expérimentées sont déjà en emploi. Ainsi, faute de candidats opérationnels, les entreprises du courtage cherchent de nouvelles recrues avec un potentiel d'apprentissage élevé. Ceci se traduit par une préférence pour des profils très diplômés. **Plus de 70 % des offres publiées concernent des diplômés de BAC+3 ou plus**. Ce chiffre est très élevé puisque seulement 47% des jeunes de 25-34 ans étaient diplômés de l'enseignement supérieur en 2018. (Source : 2021 INJEP, Chiffres clés de la jeunesse)

La motivation du candidat comme critère principal souligne en creux la difficulté globale des recrutements dans le secteur

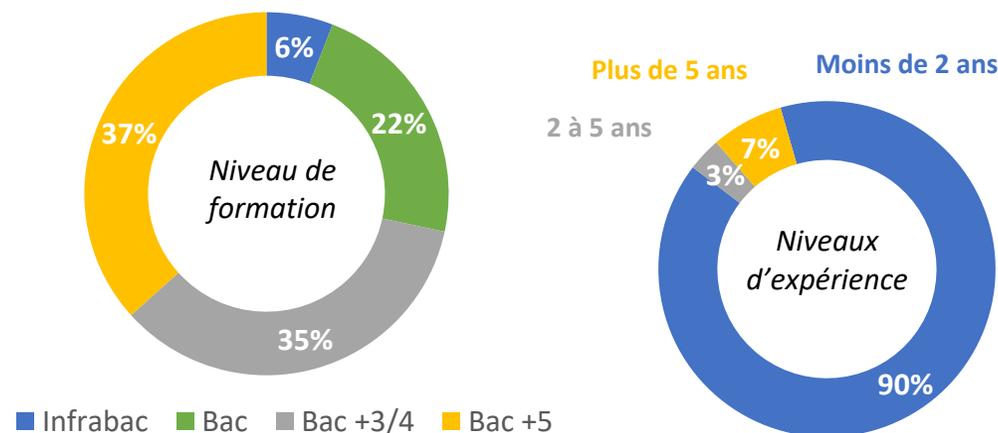
L'analyse des critères de recrutement les plus importants confirme cette analyse. En effet, la motivation du candidat apparaît indéniablement comme le critère de recrutement le plus cité par les entreprises du courtage (93 %), avant même les compétences.

En entretien, on constate que les TPE vont plus fréquemment renoncer à recruter un professionnel avec la bonne compétence pour plutôt investir sur un profil qu'elles accompagneront, formeront... dès lors que la personne **est motivée et présente des compétences comportementales en phase avec les valeurs de l'entreprise**.

Cela s'explique en partie par des moindres ressources chez les TPE consacrées au recrutement et à une « marque employeur » à renforcer. Les grandes entreprises expliquent trouver plus facilement des candidats opérationnels.

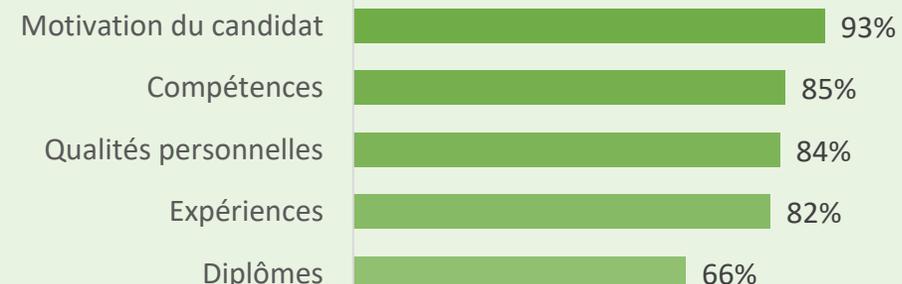
Offres d'emploi publiées en ligne

Source : Atlas 2021, Portrait statistique socio-démographique et tendances en formation, branche du courtage d'assurance et de réassurance



Critères de recrutement les plus importants

Source : Enquête entreprises 2021 Olecio pour Atlas – Pratiques de recrutement dans le courtage



Un investissement sur la politique alternance à poursuivre

Une politique alternance importante, mais qui pourrait être approfondie

En 2020, le secteur des intermédiaires en assurance comptait 2 000 apprentis pour un secteur qui emploie près de 50 000 employés. Ils représentent **presque 5 % des effectifs du secteur**. Le chiffre est supérieur à la moyenne nationale tous secteurs confondus, les apprentis représentant 2% de l'effectif salarié en France. Ainsi, malgré des tailles d'entreprises globalement petites, le secteur mène une politique d'alternance volontariste. En revanche, seulement 8 % des établissements du courtage accueillent des apprentis, ce qui laisse des pistes de progrès en la matière.

(Atlas 2020, Portrait statistique socio-démographique et tendances en formation, branche du courtage d'assurance et de réassurance)

Face à des difficultés de recrutement importantes et souhaitant fidéliser les salariés, **l'alternance représente une voie privilégiée pour faire découvrir le secteur aux jeunes, les former et les recruter ensuite avec une première expérience professionnelle dans le courtage.**

Des apprentis majoritairement issus des cursus assurance...

Les diplômés spécialisés sur **l'assurance et la relation client** concentrent une grande partie des apprentis. À lui seul, le BTS assurance regroupe pratiquement le quart des apprentis, plutôt mobilisé pour les gestionnaires de production, là où les BTS Négociation relation client et Licence Pro Chargé de Clientèle forment aux métiers demandés de commercial et chargé de clientèle.

44% des apprentis au global visent un diplôme en assurance.

L'apprentissage dans le secteur du courtage en 2020

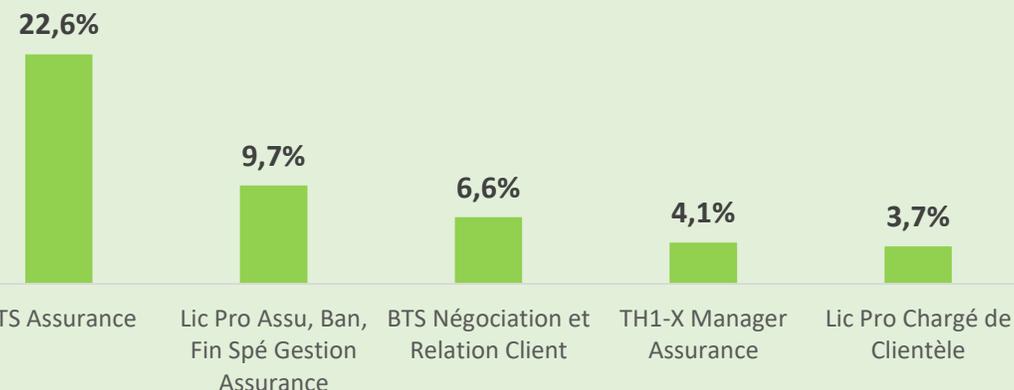
Source : Atlas 2021, Portrait statistique socio-démographique et tendances en formation, branche du courtage d'assurance et de réassurance

2 018
apprentis

Soit 4,5% de l'effectif
salarial de la branche

Top 5 des établissements de formation des apprentis

Traitement OLECIO de la base Ari@ne, 2021



2. Les besoins et difficultés rencontrés du recrutement dans le courtage



Les besoins et difficultés rencontrés du recrutement dans le courtage

4 000 à 8 000 recrutements par an anticipés dans le courtage

Les commerciaux et chargés de clientèle en priorité

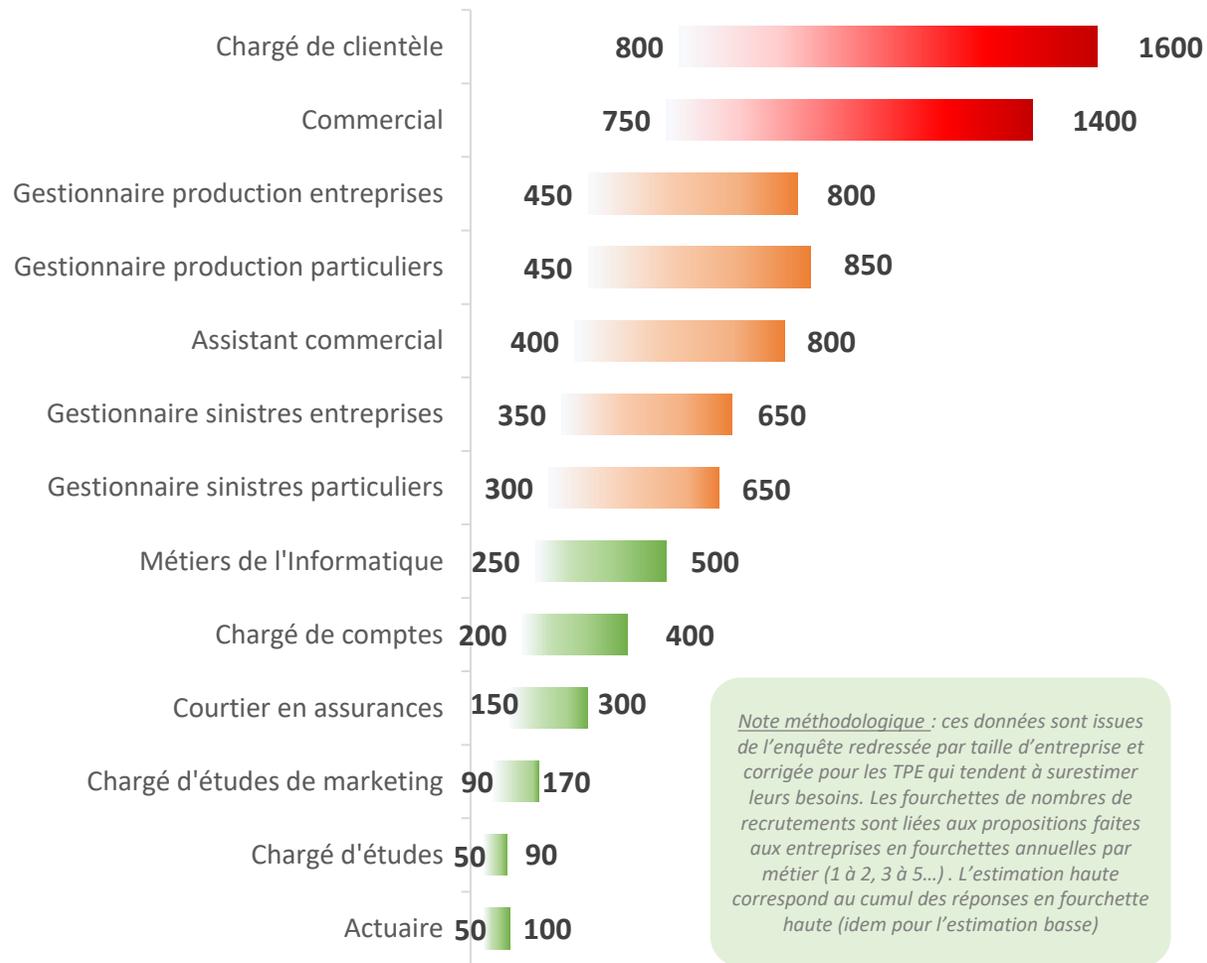
Commerciaux et assistants commerciaux représentent à eux seuls près de 30% du besoin en matière de recrutement au sein du courtage. Avec les chargés de clientèle, on arrive à près de 45% de la demande totale en recrutement. Les gestionnaires sont la deuxième catégorie la plus importante ayant une part comparable (45%).

Des TPE en difficulté pour estimer leur besoin

Les TPE ne représentent que 21% des effectifs du secteur, pourtant leurs estimations à propos de leurs besoins en recrutement sont plus ou moins 50% du besoin total exprimé. Ceci laisse penser que bien qu'il existe clairement des difficultés de recrutement, il y a aussi une difficulté d'évaluation du besoin de la part des TPE et de leur capacité à réellement pourvoir les emplois. Dans l'étude, au-delà des redressements, nous avons été amenés à corriger les données sur ce segment.

Estimation des besoins en recrutement par an par métier du courtage

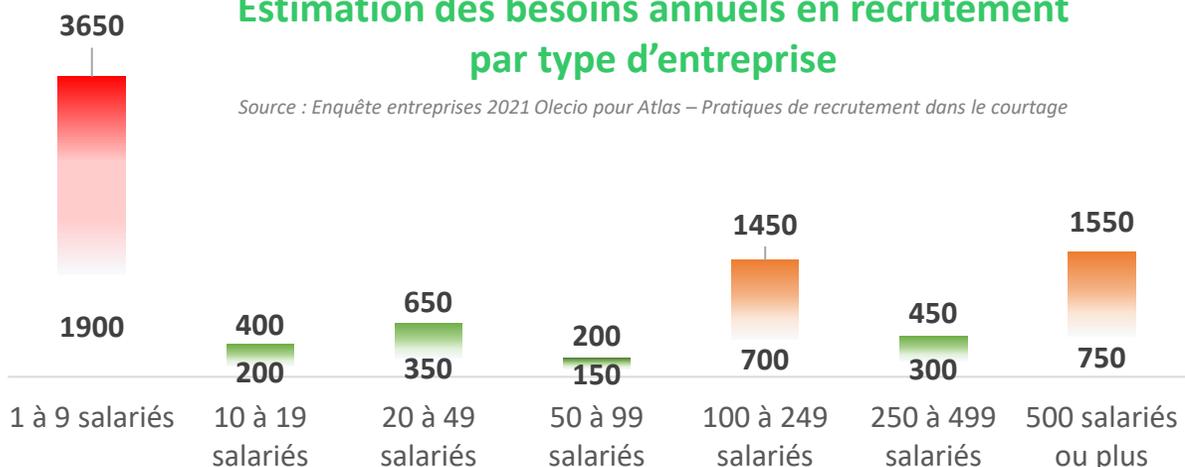
Source : Enquête entreprises 2021 Olecio pour Atlas – Pratiques de recrutement dans le courtage



Note méthodologique : ces données sont issues de l'enquête redressée par taille d'entreprise et corrigée pour les TPE qui tendent à surestimer leurs besoins. Les fourchettes de nombres de recrutements sont liées aux propositions faites aux entreprises en fourchettes annuelles par métier (1 à 2, 3 à 5...). L'estimation haute correspond au cumul des réponses en fourchette haute (idem pour l'estimation basse)

Estimation des besoins annuels en recrutement par type d'entreprise

Source : Enquête entreprises 2021 Olecio pour Atlas – Pratiques de recrutement dans le courtage



Les besoins et difficultés rencontrés du recrutement dans le courtage

Des particularités géographiques, mais un recrutement globalement difficile

L'Île-de-France et l'Auvergne-Rhône-Alpes, deux grands bassins d'emploi du courtage

Presque un salarié sur deux du courtage se trouve en Île-de-France ou en Auvergne-Rhône-Alpes. Ces deux régions constituent les deux principaux bassins d'emploi du secteur. Le secteur est en revanche moins présent en Normandie et en Bourgogne-Franche-Comté.

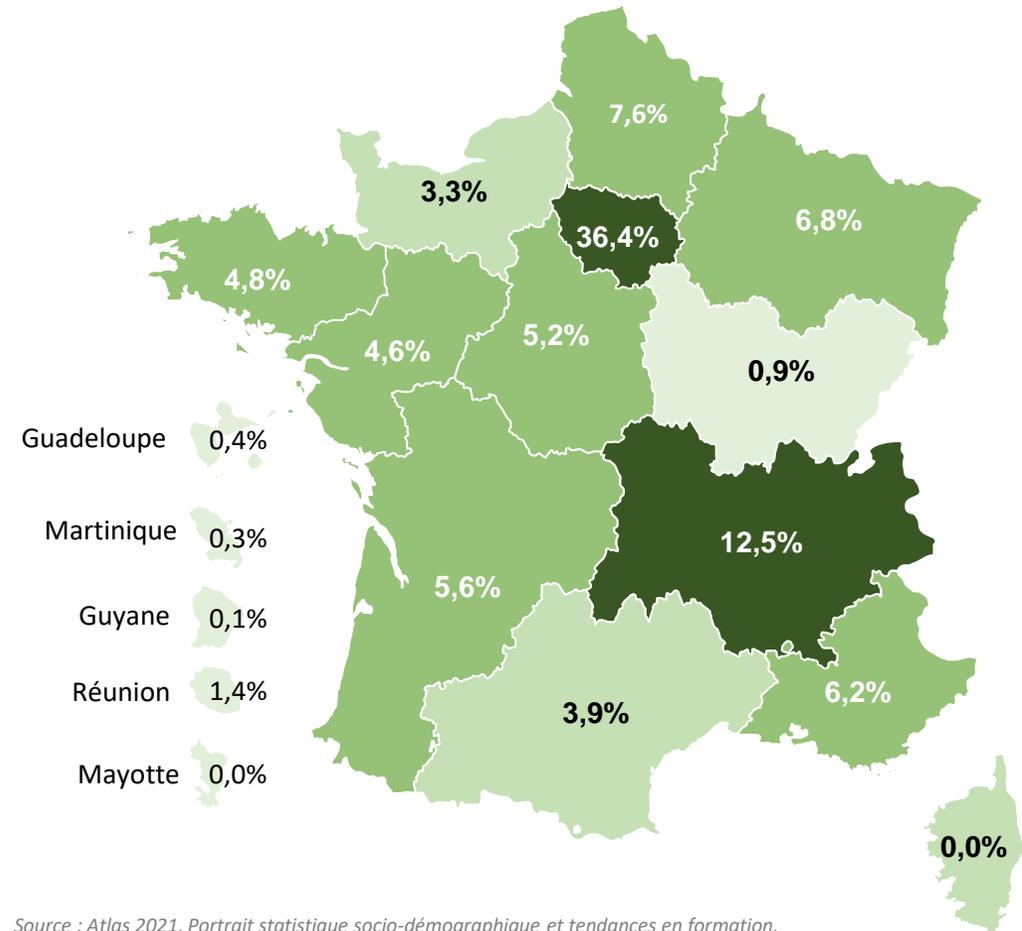
Dans les métropoles, une surenchère des salaires face à une concurrence de la filière assurance dans son ensemble

En entretien, les entreprises situées en grandes villes soulignent une importante concurrence avec les grandes entreprises de l'assurance ainsi qu'avec les cabinets de courtage voisins. Cette concurrence se traduit souvent par une surenchère des salaires. Les plus petites structures, plus contraintes financièrement, expriment d'importantes difficultés de recrutement. En effet, le salaire moyen dans le secteur de l'assurance est plus élevé que celui du courtage, ce qui explique en partie cette tension.

Loin des grandes concentrations urbaines, un manque de candidats aux compétences attendues

A la marge des grandes concentrations urbaines, les entreprises font face à une problématique de recrutement différente, mais tout aussi compliquée : un manque de main d'œuvre qualifiée. Loin des BTS en assurance ainsi que d'autres établissements formant aux métiers de l'assurance, les entreprises font face à une pénurie de candidats qualifiés. Elles se voient donc obligées de former en interne, leurs nouveaux collaborateurs. Nombreuses entreprises témoignent également d'une difficulté à attirer les jeunes dans ces zones. Elles estiment que la proximité géographique est un critère de plus en plus important pour les jeunes.

Répartition des salariés par région



Source : Atlas 2021, Portrait statistique socio-démographique et tendances en formation, branche du courtage d'assurance et de réassurance

Des jeunes difficiles à recruter

L'assurance et le courtage, un déficit d'attractivité

L'assurance est un secteur qui souffre d'un déficit d'image dans un monde où les jeunes s'interrogent de plus en plus sur le sens du travail et où la course aux talents fait rage. Par ailleurs, au sein même de la filière assurance, le secteur du courtage connaît un déficit de notoriété. Il en résulte une déperdition de salariés, de diplômés (ex. CQP en courtage...) et au final la motivation émerge comme le premier critère de sélection, avec ensuite des efforts importants de formation interne des recrues.

Les jeunes, des publics clés, mais compliqués...

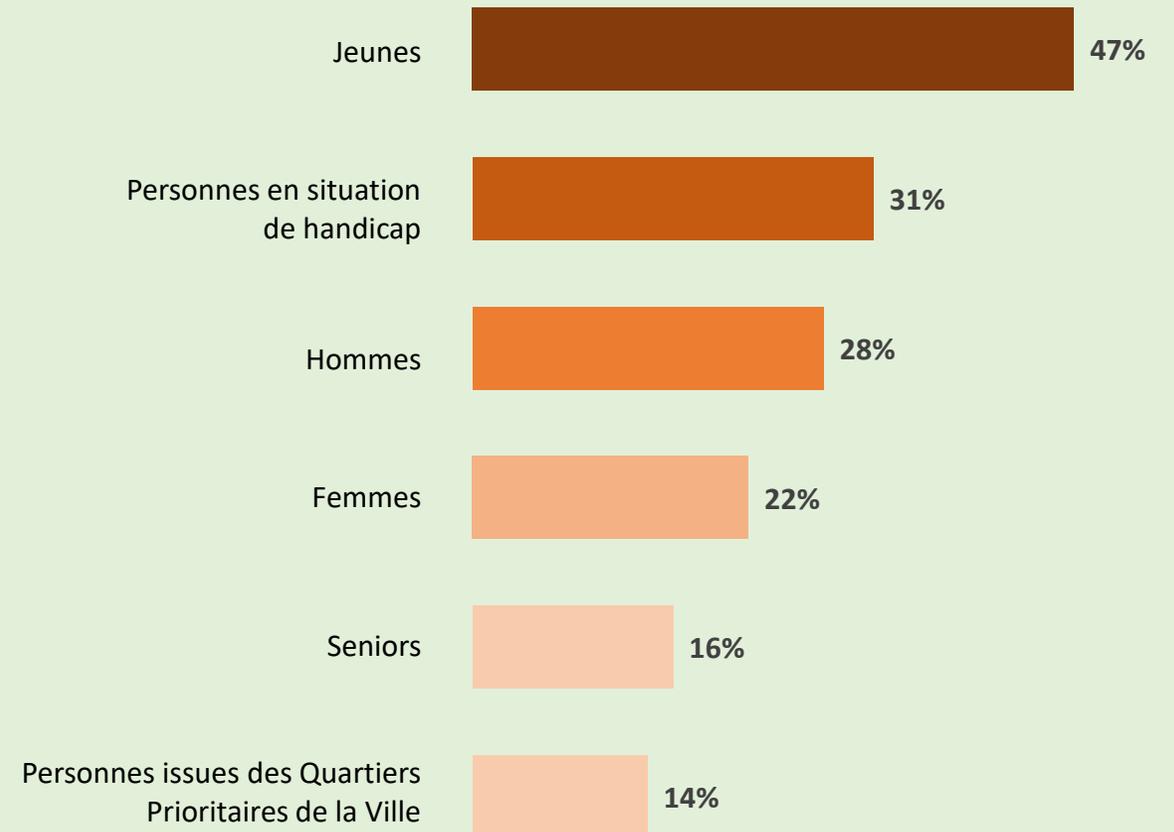
Les jeunes sont le public le plus difficile à recruter selon les entreprises du courtage. Une sur deux fait ce constat. On observe alors que 40% des répondants souhaitent plus d'actions encore de la branche pour favoriser leur orientation et leur accès vers les métiers de l'assurance.

Les personnes en situation de handicap également difficiles

La difficulté à recruter les personnes en situation de handicap est exprimée essentiellement par les grandes entreprises du courtage (75 % pour les plus de 20 salariés). Ce sont aussi celles qui sont concernées par les obligations d'emploi de publics en situation de handicap. En entretien, les entreprises soulignent qu'il s'agit essentiellement d'un problème de volume de candidatures et non de compétences. Trop peu de personnes en situation de handicap postulent ou semblent présenter un intérêt pour des postes dans le secteur du courtage.

Les publics avec les plus grandes difficultés de recrutement

Source : Enquête entreprises 2021 Olecio pour Atlas – Pratiques de recrutement dans le courtage



Les besoins et difficultés rencontrés du recrutement dans le courtage

Chargé de clientèle et commercial, métiers les plus en tension également

Des difficultés pour les métiers au cœur de l'activité du courtage

Les entreprises du courtage expriment **des difficultés de recrutement pour les métiers au cœur de leur activité**. Le commercial, le chargé de clientèle et les gestionnaires production particuliers et entreprises font partie de la chaîne principale de production et de valeur de la filière. Toute expansion des activités passe mécaniquement par la sollicitation et donc le recrutement de ces profils. Ainsi, le recrutement sur ces métiers est véritablement un enjeu stratégique pour la filière.

Un manque de candidatures et de candidatures adaptées

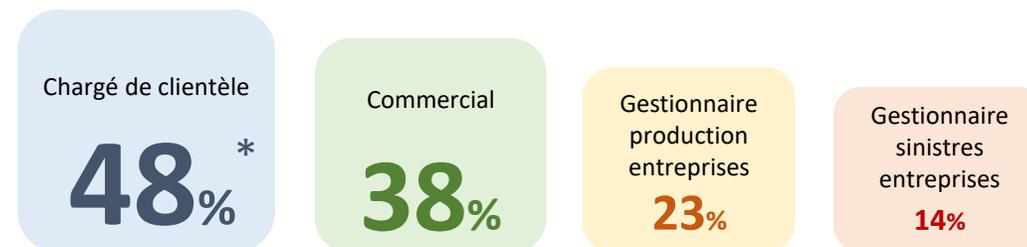
6 entreprises sur 10 affirment faire face à des difficultés de recrutement à cause d'un manque de candidatures. De même, 4 sur 10 mettent en avant l'inadéquation du profil des candidats. Ainsi, le manque de candidatures adaptées figure comme un des principaux enjeux de recrutement pour le secteur. En effet, de nombreuses entreprises témoignent en entretien d'une difficulté à recruter des personnes avec de l'expérience dans le courtage. Cela résulterait de manque de formations (surtout sur certains territoires), d'attractivité et de qualification adaptée des profils par les intermédiaires.

Une forte concurrence, notamment avec les entreprises de l'assurance

La concurrence de la part d'autres entreprises apparaît comme deuxième difficulté majeure lors du recrutement. **Le secteur fait face à une importante concurrence intra-sectorielle, mais aussi intersectorielle**. En effet, en termes de salaire moyen, le courtage est en désavantage par rapport aux banques, établissements financiers et assurances dans leur ensemble. Ainsi, sans surprise, le niveau d'exigence des personnes recrutées, notamment le salaire, apparaît comme 4^{ème} grande raison de difficulté de recrutement. Il peut y avoir une surenchère, en particulier pour les profils techniques et informatiques.

Les métiers les plus difficiles à recruter

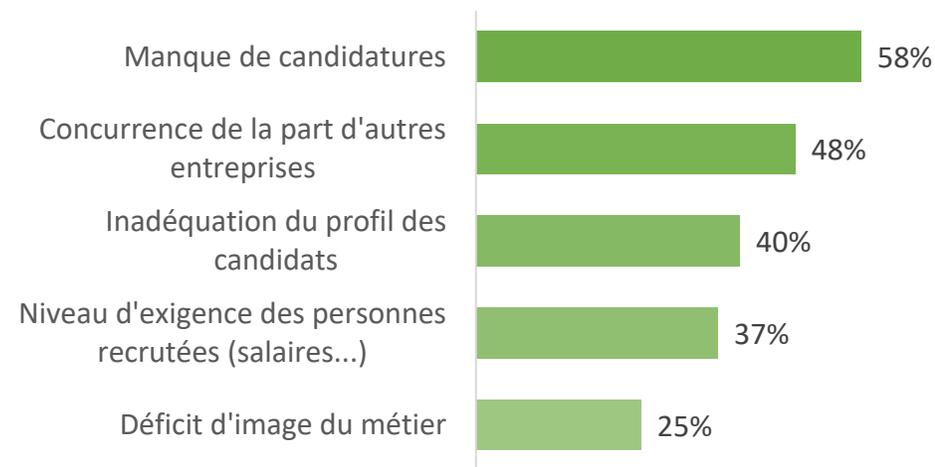
Source : Enquête entreprises 2021 Olecio pour Atlas – Pratiques de recrutement dans le courtage



* pourcentage d'entreprises qui placent ce métier dans leur top 2 en termes de difficulté de recrutement.

Les raisons pour lesquelles le recrutement est difficile

Source : Enquête entreprises 2021 Olecio pour Atlas – Pratiques de recrutement dans le courtage



Chargé de clientèle et commercial, des métiers à recruter hors du secteur

PRINCIPALES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RENCONTRÉES

- Manque de candidatures
- Inadéquation du profil des candidats
- Concurrence de la part d'autres entreprises

1550 - 3000

recrutements par an (*estimation*)

PRINCIPALES SOLUTIONS DE RECRUTEMENT MOBILISÉES

- Attente du bon profil
- Formations internes
- Modification des exigences ou de canaux de recrutement

Le besoin en recrutement est très important, avec une estimation d'au moins 1 550 recrutements de commerciaux et chargés de clientèle par an. Ce sont les 2 métiers jugés les plus difficiles à recruter pour une entreprise sur deux. Ces métiers requièrent d'importantes compétences relationnelles, la relation avec les clients y étant essentielle. Ainsi, l'enjeu de recrutement pour ces métiers porte souvent plus sur une recherche d'adéquation du profil que sur une question de compétences techniques en assurance. La compétence de prospection est toutefois souvent jugée manquante. La difficulté est encore plus forte sur les profils « grands comptes » pour lesquels une expérience dans le courtage est demandée ; les profils, en poste, sont très demandés.

Chargé de clientèle

- Assurer le maintien du portefeuille et contribuer au développement de nouvelles affaires
- Déterminer l'argumentaire de vente
- Elaborer le cahier des charges du risque à couvrir ou de la couverture
- Prospecter commercialement (par téléphone, en se déplaçant...)

Commercial

- Veiller au suivi et au maintien de la satisfaction du client
- Négociation des contrats assurances (tarifs et garanties) auprès des organismes assureurs
- Gestion d'un portefeuille clients et participation au développement commercial

Pour faire face aux difficultés

En entretien, les professionnels du courtage soulignent qu'en plus de l'attente du bon profil et de la mobilisation de canaux multiples, certaines entreprises en viennent à recruter des profils commerciaux d'autres secteurs pour ensuite les former en interne au courtage. L'alternance permet d'acquérir cette double compétence commerce/assurance. La reconversion semble aussi être une bonne alternative pour ces profils à dimension commerciale forte.

Gestionnaires production et de sinistres, des métiers à former en interne

PRINCIPALES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RENCONTRÉES

- Manque de candidatures
- Inadéquation du profil des candidats
- Niveau d'exigence des personnes recrutées (salaires...)

800 - 1450

recrutements par an (estimation)

PRINCIPALES SOLUTIONS DE RECRUTEMENT MOBILISÉES

- Attente du bon profil
- Formations internes
- Transfert de la mission à des salariés en plus de leur travail habituel

Les métiers de gestionnaire de production et de sinistres requièrent de réelles compétences techniques et une première expérience en assurance, idéalement dans le courtage. Le besoin en recrutement est important puisque les entreprises du secteur estiment recruter au moins 800 gestionnaires de production et sinistres par an. Le niveau de difficulté de ces recrutements est moins important que pour les métiers du commerce, mais très important tout de même, avec très peu de candidatures. La plupart des profils adaptés à ces deux métiers sont déjà en poste dans des entreprises de la filière. Sur la partie sinistre, les difficultés sont un peu plus importantes, car les sinistres rencontrés sont de plus en plus complexes, requérant des compétences techniques plus spécifiques, et la concurrence des sociétés d'assurances est importante (surenchère salariale, sinistres parfois jugés plus intéressantes, autres avantages de plus grosses structures...).

Gestionnaire production entreprises

- Gérer administrativement les polices d'assurance
- Analyser les éléments du paramétrage des primes, lancer les simulations et procéder au calcul des primes
- Contrôler les résultats techniques des produits et services.

Gestionnaire sinistres entreprises

- Ouverture des dossiers et instruction de l'affaire
- Analyse des éléments juridiques et contractuels
- Evaluation du préjudice
- Suivi de la phase contentieuse en coordination avec les experts et avocats

Pour faire face aux difficultés

En entretien, les professionnels soulignent qu'en plus de l'attente du bon profil, les entreprises forment souvent leurs salariés (évolution interne), pour qu'ils puissent assurer les nouvelles tâches. Certaines entreprises ont recours à des cabinets de recrutement afin d'accélérer ces recrutements difficiles. Par ailleurs, assumer la formation à l'intégration est compliqué pour des TPE/PME. L'alternance est alors un moyen efficace de recruter des jeunes diplômés avec une première expérience.

Les besoins et difficultés rencontrés du recrutement dans le courtage

Une situation subie et peu de solutions trouvées

Une situation subie, une réaction souvent difficile

Face à un manque de candidats adaptés, les entreprises sont souvent démunies. Très souvent, les petites entreprises avec peu de moyens humains et financiers mobilisables pour le recrutement patientent ou renoncent à certaines exigences.

Ainsi, **pour plus de la moitié des entreprises, la solution reste l'attente du bon profil**. Plus d'une entreprise sur dix affirme aussi abandonner le recrutement, en l'absence de profil adéquat. 4 sur 10 passent finalement par de la formation interne et une sur quatre revoit ses critères ou adapte ses canaux de recrutement.

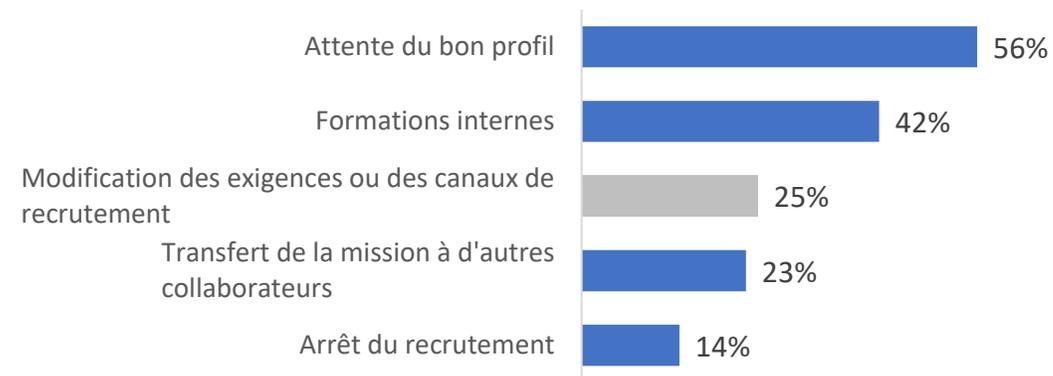
Pour faire face, un élargissement des profils embauchés et un travail de formation interne

Afin de contourner les difficultés de recrutement dans un secteur avec des métiers très techniques, bien souvent, les entreprises du courtage réalisent **un travail de formation interne important**. Ainsi, elles ouvrent la possibilité à leurs salariés d'exercer de nouvelles fonctions ou élargissent l'éventail de profils embauchés.

Plutôt que chercher des candidats immédiatement opérationnels, certaines entreprises recrutent selon la motivation des candidats à défaut de compétences techniques propres au secteur. Ainsi, ces entreprises s'inscrivent dans une **démarche de recrutement de long terme**, investissant dans le capital humain de leurs salariés. Ceci se traduit dans la sélection du candidat par **un assouplissement des exigences sur les compétences techniques mais aussi sur le niveau de séniorité**. Ce travail de montée en compétences demande une plus grande anticipation des recrutements ainsi que la mise en place d'un accompagnement une fois l'embauche réalisée.

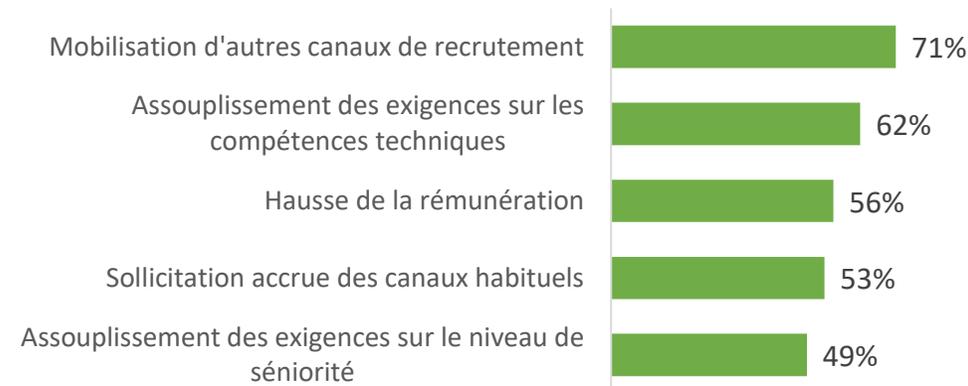
Top 5 des solutions mobilisées pour faire face aux difficultés de recrutement

Source : Enquête entreprises 2021 Olecio pour Atlas – Pratiques de recrutement dans le courtage



Zoom sur les modifications d'exigences ou canaux de recrutement

Source : Enquête entreprises 2021 Olecio pour Atlas – Pratiques de recrutement dans le courtage



3. Les préconisations



4 constats et enjeux majeurs se dégagent de ce diagnostic branche

Presque **9 entreprises du courtage sur 10 sont des TPE** et 97,3 % des entreprises du secteur ont moins de 50 salariés. Cette prédominance de petites structures **limite fortement les moyens**, tant humains que financiers, consacrés au recrutement.

Une majorité de TPE avec des moyens RH limités

Les intermédiaires publics très peu mobilisés par le secteur

Seulement la moitié des entreprises du courtage ont recours à des intermédiaires publics (et assimilés) de manière récurrente. **3 entreprises sur 4** estiment que ces derniers sont **peu efficaces**.

L'assurance souffre d'un **déficit d'image** dans un monde où les jeunes s'interrogent de plus en plus sur le sens du travail et où la course aux talents fait rage. **Le manque de candidatures** est un phénomène généralisé dans le secteur.

Un déficit d'attractivité du courtage et plus largement de l'assurance

Les jeunes, des publics clés, mais difficiles à recruter...

Les jeunes sont **le public le plus difficile à recruter** selon les entreprises du courtage. 40% des répondants souhaitent **plus d'actions de la branche pour favoriser leur orientation** et leur accès vers les métiers de l'assurance.

Des attentes entreprises alignées avec les enjeux perçus du secteur

Parmi une quinzaine d'actions pensées en amont avec la branche et proposées en enquête aux entreprises, les cinq ci-contre ont été jugées prioritaires par les entreprises du courtage en assurances. Ces **actions répondent aux enjeux** décrits précédemment. Nous pouvons les regrouper en trois principaux blocs : promouvoir le secteur et ses métiers auprès du grand public, accompagner plus particulièrement l'insertion des jeunes notamment grâce à l'alternance et accompagner les entreprises dans leur réflexion sur le cadre de travail et d'emploi le plus adapté pour attirer et fidéliser..

Promouvoir le secteur

Plus de la moitié des entreprises du courtage attendent des actions **de renforcement de l'attractivité du secteur (activités, entreprises) et de ses métiers**. Ces deux actions viennent en réponse à un déficit de notoriété et d'attractivité tant de l'assurance que du courtage.

Attirer des jeunes

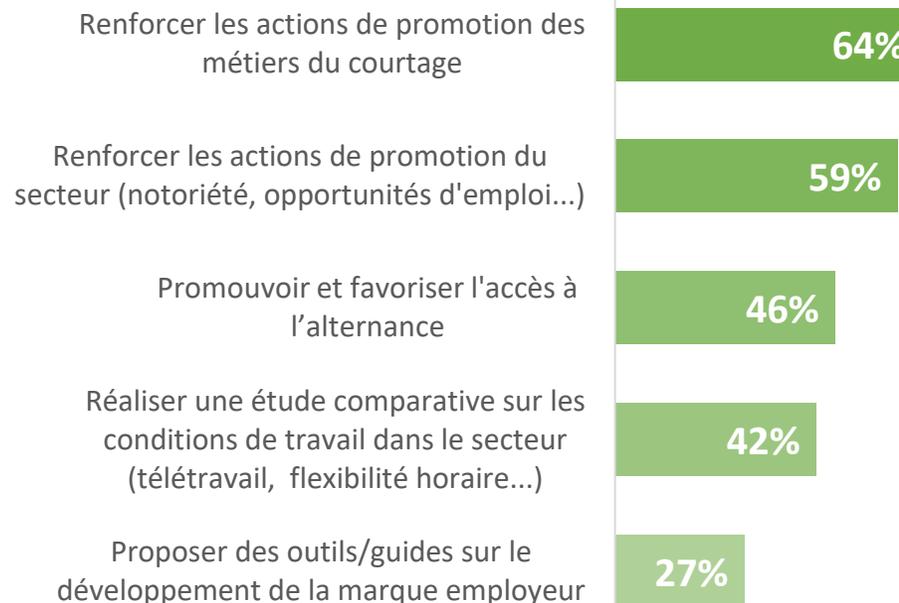
Presque la moitié des entreprises estiment que la branche devrait **promouvoir et favoriser l'accès à l'alternance dans le secteur du courtage**. Cette action répond à un enjeu de recrutement des jeunes en leur proposant aussi une première expérience dans le courtage.

Aider les entreprises dans leur positionnement

Les deux dernières actions répondent à des enjeux des entreprises qui souhaitent **proposer des conditions de travail plus attractives et le faire savoir**.

Actions que la branche professionnelle pourrait porter pour faciliter le recrutement

Source : Enquête entreprises 2021 Olecio pour Atlas – Pratiques de recrutement dans le courtage



Les enjeux et préconisations pour la branche

Des actions prioritaires pour le secteur du courtage

Renforcer les compétences et synergies au recrutement dans les TPE/PME

- Proposer aux TPE/PME du courtage le recours à des DRH/responsables recrutement partagés
- Promouvoir l'offre de diagnostic/appui-conseil RH de l'OPCO Atlas aux entreprises du courtage



Développer le recours aux intermédiaires publics de l'emploi

- Lancer une opération pilote sur un territoire précis en partenariat avec Pôle Emploi



Développer l'attractivité du secteur et de ses métiers

- Organiser une campagne de valorisation du courtage en partenariat avec des influenceurs (Tik Tok, Youtube, Instagram)
- Renforcer les relations avec les écoles et intégrer des modules courtage dans des formations
- Réaliser une étude sur les conditions de travail (salaire, télétravail, flexibilité horaire...)



Titre de partie

Présentation de l'Observatoire des métiers de la branche

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche des Entreprises de Courtage d'Assurances et/ou de Réassurances

À compléter

Cette étude a été réalisée en collaboration avec le cabinet Olecio



<https://olecio.fr/>

Étude réalisée avec le soutien technique et financier de l'OPCO Atlas

Atlas

Rendez-vous sur opco-atlas.fr pour découvrir tous les services d'Atlas.