

Accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (G.P.E.C.) dans la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances ont entrepris en 2013, à travers la signature de l'accord de branche relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (G.P.E.C.), une démarche de recherche et de compréhension consistant à obtenir une vision globale de l'évolution des métiers et des compétences du secteur du courtage d'assurances.

Cette démarche, menée sur ces trois dernières années dans le cadre des différentes instances paritaires de la branche professionnelle, a permis d'identifier les facteurs d'évolution et de transformation des métiers et des compétences et de mettre en évidence un certain nombre de constats que les partenaires sociaux se sont appropriés en vue d'en tirer toutes les conséquences au niveau de la branche professionnelle.

L'évolution des problématiques « Ressources Humaines », la multiplication des acteurs concurrentiels, les nouveaux comportements de consommation, un cadre légal et réglementaire toujours plus stricte et la révolution digitale affectent les activités des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances et leur organisation entraînant une évolution des compétences.

Si dans ce contexte, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit permettre aux entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances d'anticiper et de maîtriser leur évolution et/ou leur transformation, elle doit également être une véritable opportunité de développement partagé tant par les entreprises, quelle que soit leur taille, que par les salariés.

Les parties signataires invitent les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, et notamment les TPE-PME, à saisir cette opportunité.

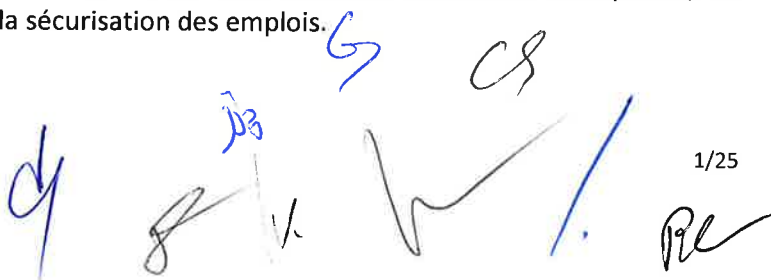
Dès lors, la branche professionnelle doit jouer son rôle de levier et d'accompagnement des entreprises en vue de la réalisation d'un diagnostic qui prenne en compte tant les compétences, les qualifications et les aspirations des salariés que la stratégie de l'entreprise et les évolutions économiques et technologiques prévisibles.

Aussi, elle doit apparaître comme un vecteur d'informations et de bonnes pratiques permettant aux entreprises :

- d'anticiper les évolutions prévisibles des emplois, des métiers, des compétences et des qualifications,
- d'identifier et de recenser les compétences et les qualifications des salariés,
- d'évaluer les écarts entre les évolutions et les compétences et qualifications des salariés,
- et d'élaborer des plans d'action et mobiliser les moyens appropriés pour adapter autant que possible les ressources humaines existantes aux besoins futurs.

L'accord portant sur les dispositifs de la formation professionnelle conclu le 1^{er} avril 2016 et l'accord relatif au Pacte de responsabilité et de solidarité conclu le 1^{er} juin 2016 ont ouvert la voie à une dynamique positive soucieuse de garantir le maintien dans l'emploi des salariés de branche professionnelle à travers la sécurisation des parcours professionnels.

La négociation triennale obligatoire relative à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau de la branche s'inscrit dans cette dynamique en ce qu'elle repose sur des principes partagés d'anticipation, de concertation et de prévention visant la préservation et la sécurisation des emplois.



1/25

Les partenaires sociaux de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances ont rédigé le présent accord de manière à ce qu'il soit :

- **Démonstrateur** : il a pour objet de faire prendre conscience aux petites, moyennes et grandes entreprises de la branche de l'impact positif que peut avoir la mise en place d'un dispositif de G.P.E.C. En adaptant efficacement ses ressources actuelles à ses besoins futurs, l'entreprise pourra répondre aux enjeux économiques et humains que sont la performance, l'adaptation aux évolutions du marché, la fidélisation des collaborateurs et la rétention des talents et des savoirs.
- **Incitatif** : les entreprises sont incitées à anticiper les évolutions économiques et à réfléchir à une stratégie pour y faire face. Elles sont invitées à communiquer sur cette stratégie auprès des salariés afin de leur permettre d'envisager leur plan de carrière au sein de l'entreprise et de les fidéliser, dans un contexte où les nouvelles générations sont particulièrement en demande de carrières horizontales. Les salariés sont par ailleurs incités à exprimer leurs attentes et à être acteurs de leur carrière.
- **Pédagogique** : le présent accord doit permettre à toutes les entreprises de la branche de connaître les outils auxquels elles peuvent avoir recours pour mettre en place un plan de G.P.E.C. Il communique sur les outils « Ressources Humaines » mis à la disposition des entreprises, les actions menées par la branche pour les aider et les différents acteurs auxquels elles peuvent faire appel. L'idée est de leur donner les clés pour réaliser leur propre plan de G.P.E.C.
- **Universel** : le présent accord a vocation à s'adapter à toutes les entreprises et tous les salariés de la branche professionnelle.

A l'issue des négociations, les parties sont convenues des dispositions suivantes.

Titre I - Dispositions générales

Article 1 - Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1^{er} de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002.

Article 2 - Objet de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation triennale de branche sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Par cet accord, les partenaires sociaux souhaitent :

- partager les prévisions d'évolution des métiers et les conséquences sur l'emploi dans la branche professionnelle,
- décrire les objectifs de la G.P.E.C. pour l'entreprise,
- rendre les dispositifs et les moyens existants et futurs mis en place au niveau de la branche visibles à la lumière d'une démarche de G.P.E.C. d'entreprise,
- inciter les entreprises de la branche professionnelle, et plus particulièrement les TPE-PME, à engager une démarche de G.P.E.C. en vue de répondre aux enjeux de demain et de sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Article 3 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.



Article 4 - Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au minimum une fois par an à compter de l'entrée en vigueur du présent accord. Il sera alors procédé à l'examen de la démarche de la branche afin d'évaluer son efficacité et de convenir des éventuelles modifications à y apporter.

Article 5 - Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord prendra effet le lendemain de la date de parution au Journal officiel de la République française de son arrêté d'extension.

A défaut d'extension, cet accord n'est pas applicable.

Article 6 - Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé et/dénoncé selon les modalités prévues par le Code du travail.

Article 7 - Dépôt et extension de l'accord

La délégation patronale s'engage à effectuer les formalités de dépôt et à présenter une demande d'extension du présent accord auprès du ministère compétent.

Titre II - Contexte : prévisions d'évolution des métiers et conséquences sur l'emploi dans la branche professionnelle

Dans le précédent accord de branche relatif à la G.P.E.C. du 14 mars 2013, les partenaires sociaux de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances étaient convenus de mettre en place une démarche prospective permettant aux différents acteurs de la branche d'éclairer et accompagner les entreprises et de sécuriser les parcours professionnels des salariés. Cette démarche se décomposait en trois étapes comportant :

- une phase de diagnostic des métiers émergents, des métiers en évolution, des tendances à surveiller ou à approfondir,
- une phase d'information, de partage et de définition des programmes d'actions permettant aux différents acteurs de s'approprier les résultats du diagnostic,
- une phase de mise en œuvre des actions de communication permettant d'éclairer et d'accompagner les entreprises et les salariés.

Le présent accord a notamment vocation à mettre en évidence le bilan de cette première démarche prospective et à inciter les entreprises à se l'approprier pour l'intégrer dans leur propre démarche de G.P.E.C.

Ainsi, le présent accord établit un rappel des résultats de l'étude prospective sur le secteur du courtage d'assurances et/ou de réassurances menée dans le cadre de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications de la branche professionnelle.

Il est rappelé que les résultats de cette étude ainsi que ses synthèses sont consultables sur le site de la C.S.C.A. :

- [Résultats de l'étude de septembre 2014 par Eurogroup Consulting](#)

- [Synthèse de l'étude par Eurogroup Consulting](#)

- [Synthèse de l'étude par Agefos-PME](#)

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'S' and 'RC'.

Article 8 - Prévisions d'évolution des métiers de la branche professionnelle

Selon l'étude prospective sur les métiers de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, les enjeux associés aux métiers consisteront à :

- renforcer la relation client,
- renforcer la technicité des collaborateurs,
- renforcer les fonctions managériales,
- adapter les méthodes de commercialisation des produits d'assurances à la réglementation en cours et à venir (devoir de conseil, obligation d'information),
- intégrer le digital dans le processus de commercialisation des produits d'assurance.

Article 9 - Conséquences sur l'emploi dans la branche professionnelle

Les enjeux identifiés par l'étude prospective vont entraîner des conséquences sur l'emploi et les métiers de la branche professionnelle.

Ces conséquences sont rappelées ci-dessous en considération de la taille de l'entreprise et des différents métiers.

- Les grands courtiers issus du « Top 20 » des courtiers :
 - **Les métiers de la distribution et du développement commercial** constituent des métiers stratégiques en raison notamment du renforcement de la concurrence et des exigences clients. Ce sont également des métiers en transformation en raison de l'émergence de nouvelles demandes des clients et des évolutions technologiques (utilisation de nouveaux outils). Ce sont enfin des métiers difficiles à pourvoir et à risques (nécessité de s'assurer du bon transfert des compétences en lien avec le départ à la retraite des commerciaux, pratiques fortement concurrentielles),
 - **Les métiers de la conception et du contrôle technique** constituent des métiers stratégiques (accroissement des contraintes réglementaires et technicité des interlocuteurs chez les clients). Ce sont également des métiers en transformation (évolutions réglementaires, technicité des produits qui nécessite une veille et une mise à jour des connaissances). Ce sont enfin des métiers difficiles à pourvoir et à risques (risques opérationnels si les compétences ne sont pas identifiées et partagées).
 - **Les métiers de la gestion des contrats et des prestations** sont des métiers stratégiques qui constituent un avantage déterminant car ils jouent un rôle essentiel dans la satisfaction du client et donc dans sa fidélisation. Ce sont aussi des métiers en transformation en raison d'un renforcement du niveau d'exigence des clients, de l'apparition des pratiques de scoring et de nouveaux outils. Ce sont enfin des métiers en décroissance en raison notamment des évolutions technologiques, de l'automatisation des tâches répétitives et/ou à faible valeur ajoutée, de la faible croissance induisant des réductions de coûts.
- Les courtiers de taille moyenne de plus de 50 collaborateurs :
 - **Les métiers de la distribution et du développement commercial et Métiers de la conception et du contrôle technique** constituent des métiers stratégiques en raison du renforcement de la concurrence car ils permettent d'assurer une fonction de *risk manager* au sein des PME clientes. Ce sont également des métiers en transformation en raison des évolutions technologiques. Ce sont enfin des métiers difficiles à pourvoir et à risques en raison de la nécessité de s'assurer du bon transfert des compétences en lien avec le départ à la retraite des commerciaux et des pratiques fortement concurrentielles.
 - **Les métiers de la gestion des contrats et des prestations** sont des métiers stratégiques en raison des évolutions des attentes des clients dont ils permettent la fidélisation. Ce sont aussi des métiers en transformation, en raison du niveau d'exigence des clients des nouveaux outils de gestion. Ce sont

enfin des métiers en décroissance en raison notamment des évolutions technologiques, dans un contexte de forte concurrence et de pression sur les prix.

- Les courtiers de proximité de moins de 10 salariés :
 - **Les métiers de la distribution et du développement commercial et Métiers de la conception et du contrôle technique** constituent des métiers stratégiques car ils correspondent au tryptique des compétences nécessaires : commerciale, technique et gestion. Ce sont également des métiers en transformation en raison des évolutions technologiques. Ce sont enfin des métiers difficiles à pourvoir et à risques en raison de la nécessité de s'assurer du bon transfert des compétences en lien avec le départ à la retraite des commerciaux et des pratiques fortement concurrentielles.
 - **Les métiers de la gestion des contrats et des prestations** sont des métiers stratégiques en raison des évolutions des attentes des clients dont ils permettent la fidélisation. Ce sont aussi des métiers en transformation avec l'évolution du niveau d'exigence des clients et l'émergence de nouveaux outils de gestion. Ce sont enfin des métiers en décroissance en raison notamment des évolutions technologiques, dans un contexte de forte concurrence, de pression sur les prix et du départ à la retraite d'un nombre important de courtiers.

- Les courtiers grossistes :
 - **Les métiers de la distribution et du développement commercial** constituent des métiers stratégiques (renforcement de la concurrence qui les poussent à conclure des accords de collaboration avec les courtiers partenaires les plus performants). Ce sont également des métiers en émergence ou en développement. Ce sont enfin des métiers difficiles à pourvoir et à risques (concurrence et problématiques « RH »).
 - **Les métiers de la conception et du contrôle technique** constituent des métiers stratégiques (évolution des compétences relationnelles et des attentes des clients, renforcement de la demande de conseil, exploitation du *big data*, nouveaux outils de relation client...). Ce sont également des métiers en émergence ou en développement. Ce sont enfin des métiers difficiles à pourvoir et à risques (les profils idoines sont rares et difficiles à capter face à d'autres acteurs du secteur de l'assurance).
 - **Les métiers de la gestion des contrats et des prestations** sont des métiers stratégiques, notamment parce que la qualité de service est un facteur de différenciation. Ce sont aussi des métiers en décroissance en raison du contexte de forte concurrence et de pression sur les prix, de l'automatisation de tâches répétitives et/ou à faible valeur ajoutée).

TITRE III - Les objectifs de la G.P.E.C. (cf. Annexe 1)

La négociation triennale d'un accord portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est une obligation prévue par le Code du travail. Elle concerne toutes les entreprises de 300 salariés et plus.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences fait partie intégrante de la gestion des ressources humaines.

La branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances constituée de plus de 80 % de TPE-PME souhaite promouvoir ce dispositif auprès des entreprises dépourvues de gestion des ressources humaines.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est une démarche à court ou moyen terme consistant pour les entreprises à anticiper et à évaluer les écarts entre les besoins futurs en matière d'emplois, de métiers et les compétences et les qualifications actuelles des salariés en vue d'élaborer un plan d'action et de mobiliser les moyens appropriés permettant d'adapter les ressources humaines existantes aux besoins futurs. Cette démarche est propre à chaque entreprise ; elle doit tenir compte, outre des évolutions économiques et technologiques, de la spécificité de l'entreprise tant en termes d'activité, d'effectif que de stratégie.


5/25
Re

Déclinée au niveau de la branche professionnelle, cette démarche prospective a vocation à mettre en œuvre des moyens d'anticipation, de fidélisation, d'optimisation et d'attraction des talents. En cela, les parties signataires du présent accord souhaitent encourager l'initiative des TPE-PME et accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de ce dispositif.

In fine, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences poursuit plusieurs objectifs :

- **La préservation des emplois et la sécurisation des parcours professionnels** : elle passe par une anticipation des évolutions des emplois dans l'entreprise et une information des salariés, leur permettant d'envisager de construire leur parcours professionnel en conséquence,
- **La transmission des compétences entre seniors et jeunes** : grâce à une meilleure anticipation des départs permettant d'éviter la fuite des compétences et l'intégration durable des jeunes dans l'entreprise,
- **Un accroissement de l'employabilité des salariés et de leurs compétences professionnelles** : tout aussi bénéfique pour l'entreprise, qui pourra bénéficier de ces nouvelles compétences pour ses différents projets stratégiques, et pour les salariés, qui bénéficieront d'une progression permanente car la G.P.E.C. est également un levier de promotion sociale,
- **La fidélisation des salariés pour mieux conserver les compétences dans l'entreprise** : grâce à la sécurisation des parcours professionnels, les salariés pourront davantage développer un sentiment d'appartenance à leur entreprise et s'y projeter à long terme. Ils pourront être incités à communiquer sur leur projet de carrière, leurs souhaits d'évolution et ces souhaits pourront être satisfaits via des politiques de mobilités internes. Cela permettra à l'entreprise de baisser ses coûts de recrutement, de transmettre un message motivant à ses collaborateurs et de pourvoir ses postes vacants avec des salariés ayant déjà une bonne connaissance des particularités de leur entreprise. Une bonne gestion des compétences permettra de les valoriser, permettant aux entreprises d'être synonymes d'ouverture et d'opportunités de carrière et de se créer une image de marque particulièrement attrayante pour des candidats et des collaborateurs en quête de progression.

TITRE IV - La G.P.E.C. au niveau de la branche professionnelle

Chapitre 1 - Le rôle des différents acteurs de la branche

Article 10 - Le rôle de la Commission paritaire

La Commission paritaire négocie des accords collectifs de manière à assurer la pérennité du secteur et à homogénéiser les pratiques.

En matière de G.P.E.C., elle vise à mettre en œuvre la politique définie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (C.P.N.E.F.P.) en concluant notamment le présent accord.

Article 11 - Rôle de La Commission Paritaire Nationale de L'Emploi et de la Formation Professionnelle (C.P.N.E.F.P.)

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances exerce une fonction d'expertise technique et met des outils à disposition des entreprises et des salariés.

Elle impulse une réflexion collective sur l'avenir de la branche professionnelle et contribue à la construction d'une représentation commune.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large 'G', a 'C', and several other initials and marks.

Pour ce faire, elle mobilise l'Observatoire des Métiers et des Qualifications dans une articulation entre outils de connaissances et politique emploi-formation.

La C.P.N.E.F.P. a notamment pour mission :

- d'étudier tous les moyens techniques et financiers en vue d'assurer au personnel des entreprises de courtage d'assurances et de réassurances, la formation et le perfectionnement professionnels permanents;
- d'assurer l'échange d'informations sur la situation de l'emploi, au niveau régional et national, entre les parties signataires;
- de procéder à l'étude de la situation de l'emploi et de son évolution prévisible au niveau de la branche;
- de rechercher et d'étudier les modalités permettant de suivre l'exécution des actions engagées au titre de la formation;
- de mettre en œuvre la politique de formation et la stratégie d'emploi définies par la branche au sein de la Commission Paritaire de la C.S.C.A.;
- d'assurer l'échange d'information sur l'emploi, ses évolutions prévisibles, et la formation professionnelle continue, à l'ensemble des acteurs de la branche du Courtage d'assurances ;
- d'initier les enquêtes et les études prospectives sur l'emploi, les évolutions du marché du courtage et les besoins en formation des entreprises de son secteur;
- de rechercher, d'étudier et de mettre en œuvre les politiques de formation nationales au sein de sa branche d'activités en mettant en œuvre l'Observatoire des Métiers et des Qualifications qu'elle a créé au sein de son OPCA, l'Agefos-PME,
- d'actualiser et de développer la politique de certification professionnelle en adéquation avec les évolutions des métiers et des compétences.

Article 12 - Le rôle de L'Observatoire des Métiers et des Qualifications

L'Observatoire des Métiers et des Qualifications de la branche du courtage d'assurances, outil de veille, a pour mission de suivre l'évolution, tant sur le plan quantitatif que qualitatif, de l'emploi des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances et de procéder à toutes études prospectives dans ce domaine diligentées par la C.P.N.E.F.P.

L'Observatoire des Métiers et des Qualifications est également une structure de réflexion et de proposition. Il peut formuler toute suggestion, soit auprès de la Commission paritaire, soit auprès de la C.P.N.E.F.P., permettant de prendre les mesures d'ajustement, d'adaptation et de transformation en matière de formation professionnelle et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences nécessaires pour anticiper l'évolution de l'emploi dans la branche professionnelle.

Dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'Observatoire des Métiers et des Qualifications mènera, à la demande de la C.P.N.E.F.P., toute étude nécessaire à une meilleure appréhension des facteurs d'évolution des métiers et des compétences.

Les résultats des travaux de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications de la branche du courtage d'assurances feront l'objet d'une communication externe après présentation auprès de la C.P.N.E.F.P.

Article 13 - Le rôle de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (O.P.C.A.)

Au vu des éléments qualitatifs et quantitatifs recueillis dans le cadre de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications, la C.P.N.E.F.P. définit les priorités de la branche professionnelle en fonction des besoins répondant aux enjeux de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Ces priorités sont portées auprès des



représentants de la branche au sein de la Section paritaire professionnelle constituée au sein de l'O.P.C.A. qui en tiennent compte dans l'affectation des financements liés au plan de formation et à la professionnalisation.

Par ailleurs, les représentants de la branche au sein de cette instance examinent chaque année les éléments statistiques fournis par l'O.P.C.A. qui viennent compléter les informations fournies par l'Observatoire des métiers et des Qualifications et la C.P.N.E.F.P.

L'O.P.C.A. propose notamment aux entreprises un accompagnement lors de l'élaboration du diagnostic et pour la mise en œuvre d'un plan d'action adapté (<http://www.agefos-pme.com/site-national/employeur/offre-de-services/>).

Article 14 - Le rôle de l'Organisme Collecteur de la Taxe d'Apprentissage (O.C.T.A.)

Depuis 2016, les partenaires sociaux ont décidé de poursuivre la démarche patronale initiée en 2011 et recommandent un O.C.T.A. de branche.

A travers cette initiative, les partenaires sociaux assurent l'adéquation entre l'utilisation des fonds non affectés et les besoins de la branche professionnelle en matière d'enseignement professionnel, d'apprentissage et de promotion des métiers.

Chapitre 2 : Les moyens mis en place par la branche professionnelle en matière de G.P.E.C. (cf. Annexe 2)

Les parties signataires du présent accord tiennent à réaffirmer la fonction d'appui de la branche professionnelle aux entreprises en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Pour les partenaires sociaux, cet appui repose essentiellement sur deux logiques d'action. La branche professionnelle doit exercer une fonction d'expertise technique collective au service d'une démarche anticipatrice et structurer l'appareil de formation afin de professionnaliser les salariés.

A cette fin, elle met à la disposition des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, notamment des TPE-PME, divers outils pour les accompagner dans la gestion de leurs ressources humaines.

Article 15 - Veille en matière d'emploi et de formation

En concluant le précédent accord de branche relatif à la G.P.E.C., les partenaires sociaux se sont engagés dans une réflexion sur l'avenir de la branche, l'évolution des métiers et des compétences. Une étude prospective a donc été menée dans le cadre de l'Observatoire des métiers et des Qualifications de la branche.

Cette démarche a permis à la branche professionnelle de construire une représentation commune des métiers et des compétences du secteur d'activité et de leur évolution à court et moyen termes sur laquelle les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances sont invitées à s'appuyer pour anticiper les besoins futurs et mettre en place leur propre dispositif de G.P.E.C. :

- [Résultats de l'étude de septembre 2014 par Eurogroup Consulting](#)
- [Synthèse de l'étude par Eurogroup Consulting](#)
- [Synthèse de l'étude par Agefos-PME](#)

Par le présent accord, les parties signataires réaffirment l'importance de cette dynamique anticipatrice au niveau de la branche dont l'objectif est de faciliter, au niveau de l'entreprise, la gestion des compétences et la mise en œuvre des mobilités internes.

8/25

En cela, ils confèrent à la formation professionnelle un caractère stratégique et en font un levier déterminant de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Dès lors, les parties signataires du présent accord s'engagent à poursuivre cette démarche de veille en initiant régulièrement toute enquête et étude prospectives sur l'emploi, les évolutions du marché du courtage d'assurances et les besoins en formation des entreprises de la branche professionnelle.

Article 16 - Aide au recrutement de nouveaux talents et promotion de l'alternance pour assurer la transmission des compétences

Pour répondre aux besoins de recrutement des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances susceptibles d'être identifiés par les entreprises au travers de leur dispositif de G.P.E.C. et assurer la transmission des savoirs et de compétences au sein de ces structures, enjeu majeur de la G.P.E.C., la C.S.C.A. a mis en place la [Plateforme Emploi-Formation](#) dédiée à la branche professionnelle.

La plateforme vise plusieurs objectifs :

- Favoriser les dynamiques de l'employabilité et de l'apprentissage,
- Informer les publics sur les métiers du courtage en assurance,
- Accompagner les internautes dans leur recherche d'emploi,
- Faciliter la mise en relation des publics,
- Donner une large visibilité à la CSCA et aux métiers du courtage.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche professionnelle à recourir à cet outil dans le cadre de la mise en œuvre de leur dispositif de G.P.E.C. en vue de :

- pourvoir de nouveaux besoins en compétences qui ne pourraient être pourvus en interne,
- se renseigner sur les dispositifs de formation et les certifications professionnelles mises en place par la branche,
- recruter des alternants en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée et assurer ainsi la transmission des compétences disponibles en interne.

Par ailleurs, la branche professionnelle veille à assurer sa visibilité et à renforcer son attractivité auprès de différents publics, notamment des jeunes et des personnes éloignées de l'emploi, en engageant des actions de promotion de l'alternance et de certifications de qualification professionnelle qu'elle a établies pour répondre à des besoins précis des entreprises de courtage d'assurances et de réassurances.

Article 17 - Mise à disposition d'un outil « RH »

Les parties signataires du présent accord ont conscience des difficultés rencontrées par les TPE-PME pour mettre en place un plan d'action en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et tiennent à rappeler le rôle d'accompagnement de la branche professionnelle auprès de ces entreprises qui constituent la grande majorité des structures de la branche.

A travers cet outil, les partenaires sociaux ont souhaité notamment élaborer une politique de formation permettant aux TPE-PME du secteur de gérer aux mieux leurs ressources humaines, de faciliter la lisibilité des métiers de la branche en procurant une grille de lecture commune aux entreprises de la branche et de favoriser l'employabilité et le développement des compétences des salariés en les guidant de façon adaptée vers des actions de formation pour anticiper les mutations du secteur.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'S' and 'CS', and the page number '9/25'.

Dans ce contexte, la branche professionnelle a mis en place un [outil « RH »](#) permettant à chaque entreprise de courtage d'adapter et d'anticiper sa politique sociale grâce à une vision claire de chaque fonction et des classes, missions, activités, compétences et formations qui leurs sont associées.

L'outil « RH » au format Excel personnalisable fait actuellement l'objet d'une étude à l'initiative de la C.S.C.A. pour être mis en place sous une version web.

L'O.P.C.A. de la branche met également à la disposition des TPE-PME une [fiche de synthèse sur la G.P.E.C.](#), des [outils pour la mise en place d'un plan G.P.E.C.](#) et met en évidence les [aides auxquelles les entreprises peuvent faire appel](#).

Article 18 - Rappel des dispositifs de la formation professionnelle (cf. [Accord sur les dispositifs de la formation professionnelle du 14 avril 2016](#))

Les parties signataires du présent accord souhaitent faciliter la mise en place d'une G.P.E.C. au sein des entreprises et notamment des TPE-PME. Ils confèrent ainsi à la formation professionnelle un caractère stratégique.

Pour les partenaires sociaux, la formation professionnelle constitue un levier déterminant de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation des parcours professionnels.

Dans un souci pédagogique, les parties signataires du présent accord souhaitent rappeler les dispositifs de la formation professionnelle existants.

Article 18-1 - Le plan de formation

Les partenaires sociaux tiennent à rappeler que le plan de formation permet à l'entreprise de construire sa propre stratégie en vue d'assurer sa rentabilité, son développement et sa pérennité.

Conscients des enjeux que représente la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour les entreprises de la branche, et plus particulièrement pour les TPE-PME, les parties signataires du présent accord invitent ces entreprises à élaborer un plan de formation en vue de préparer leurs salariés aux évolutions de demain et d'assurer ainsi leur pérennité. Pour ce faire, elles s'appuieront sur le diagnostic réalisé par la branche professionnelle à travers l'étude prospective.

Article 18-2 - Les contrats en alternance

Convaincus que l'alternance est le dispositif incontournable de la transmission des savoirs et des compétences, les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de la branche professionnelle de recourir au contrat d'apprentissage et au contrat de professionnalisation dans le cadre de la mise en œuvre de leur plan d'action.

Au-delà, cette démarche volontariste vise à assurer le maintien dans l'emploi des seniors et à faciliter l'insertion des jeunes dans la vie active et tend *in fine* à atteindre les objectifs fixés par l'accord de branche relatif au Pacte de responsabilité et de Solidarité.

Article 18-3 - L'entretien professionnel

Si la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est élaborée en tenant compte de la stratégie de l'entreprise et en vue de sécuriser les parcours professionnels des salariés, les parties signataires du présent accord rappellent qu'elle doit, autant que possible, tenir compte des aspirations des salariés en termes de formation et d'évolution professionnelle.

(Handwritten signatures and initials in blue ink)

10/25

Aussi, l'entretien professionnel se présente comme l'un des dispositifs permettant aux entreprises d'identifier, pour chaque salarié, l'évolution du métier exercé, les compétences à développer, ses souhaits d'évolution et d'utilisation du Compte Personnel d'Activité (C.P.A.) pour les intégrer dans l'élaboration de son dispositif de G.P.E.C.

Article 18-4 - Les autres dispositifs d'accompagnement

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit permettre de sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Dans un contexte d'adaptation des métiers aux évolutions technologiques ainsi qu'aux nouvelles contraintes réglementaires, les partenaires sociaux entendent répondre à des enjeux de professionnalisation des salariés.

Pour ce faire, ils tiennent à rappeler aux entreprises de la branche l'utilité des dispositifs d'accompagnement existants visant cet objectif et à en faire écho auprès de leurs salariés. Il s'agit notamment du passeport d'orientation, de formation et de compétences, du bilan de compétences, de la Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.) et du Conseil en évolution professionnelle.

Article 19 - L'accompagnement des entreprises dans le choix des formations et la gestion optimale des fonds

Dans la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances, la priorité des partenaires sociaux est de structurer l'appareil de formation pour être en capacité d'intervenir sur une offre de formation qualifiante et certifiante et sur la professionnalisation des salariés.

Cette structuration repose sur une forte interaction C.P.N.E.F.P. - O.P.C.A. de la branche professionnelle.

Article 19-1 - La politique de certification de la branche professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent leur fort attachement à la conduite de la politique de certification au niveau de la branche professionnelle qui permet d'accompagner à la fois les salariés en poste en sécurisant leur parcours professionnel et les nouveaux entrants en assurant l'acquisition des compétences spécifiques au secteur.

Afin que cette politique de certification réponde au mieux aux besoins actuels et à venir des entreprises, les partenaires sociaux veillent à l'adaptation des certificats de qualification professionnelle (C.Q.P.) de la branche à la réalité des métiers d'aujourd'hui et de demain. C'est pourquoi, une étude relative à la refonte des référentiels des C.Q.P. de la branche professionnelle a été engagée par la C.P.N.E.F.P.

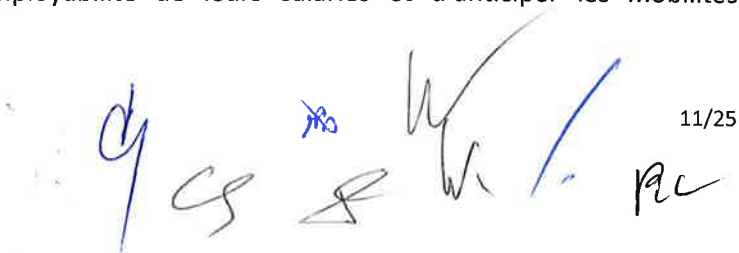
Les parties signataires du présent accord ont la volonté de faire des C.Q.P. de la branche professionnelle des certifications reconnues par les entreprises de courtage d'assurances notamment via des actions de communication.

L'ensemble des informations relatives à ces C.Q.P. sont consultables sur [la Plateforme Emploi-Formation](#).

Article 19-2 - L'offre de formation de la branche professionnelle

Sur la base du constat selon lequel les actions de formation agréées et proposées jusqu'ici aux entreprises de la branche du courtage d'assurances sont nettement moins consommées que les autres actions de formation, la C.P.N.E.F.P., soucieuse de l'efficacité de ce dispositif auquel elle est fortement attachée, a mis en place une offre de formation de qualité centralisée et adaptée aux réalités des entreprises de la branche professionnelle leur permettant à la fois d'assurer leur pérennité, l'employabilité de leurs salariés et d'anticiper les mobilités professionnelles.

5



La C.P.N.E.F.P. a tenu à ce que cette offre traduise la politique déterminée par la branche professionnelle en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Construite sur la base d'un cadre sécurisé de sélection d'organismes de formation répondant aux critères requis, elle a donc vocation à permettre aux entreprises de courtage d'assurances, et notamment aux plus petites d'entre elles, de se préparer aux évolutions du secteur professionnel et à leurs salariés de consolider leurs parcours professionnels en les orientant dans le choix des actions à mettre en œuvre.

Afin d'atteindre ces mêmes objectifs, la C.P.N.E.F.P. a recensé, sur sa liste de branche des actions de formation éligibles au compte personnel de formation, plus de 200 certifications, titres ou diplômes sélectionnés après examen de leur utilité et de leur pertinence au regard des besoins des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances à court et moyen termes : [liste des formations éligibles au CPF](#).

Article 19-3 - L'optimisation du financement des dispositifs de formation

Les partenaires sociaux de la branche, en partenariat avec l'O.P.C.A. de la branche, gèrent les contributions des entreprises de son champ en matière de formation professionnelle continue.

La branche professionnelle instaure des critères de prise en charge des dispositifs de formation en tenant compte des résultats techniques spécifiques aux entreprises de courtage d'assurances fournis par l'O.P.C.A. ainsi que de la politique et des priorités définies par la C.P.N.E.F.P.

Dans le cadre de sa gestion au sein de l'O.P.C.A., la branche permet aux entreprises de bénéficier d'une prise en charge sur les frais pédagogiques, les frais annexes, la rémunération du stagiaire.

Concernant le financement du plan de formation, la branche professionnelle accompagne financièrement les entreprises de la branche à remplir leurs obligations en matière de formation continue en leur allouant des enveloppes budgétaires destinées au financement des actions de formation

TITRE V - LA G.P.E.C. AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

L'obligation de négocier sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences concerne les entreprises de 300 salariés et plus.

Toutefois, les partenaires sociaux constatent et souhaitent souligner l'effort des entreprises de moins de 300 salariés qui se sont inscrites volontairement dans une démarche de G.P.E.C.

Cette partie de l'accord vise à inciter les entreprises à poursuivre ou à initier cette démarche et à les éclairer sur l'utilisation des outils et moyens mis à disposition au niveau de la branche au service de leur G.P.E.C.

Il est rappelé que chaque entreprise de courtage d'assurances et/ou de réassurances élabore sa propre gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en tenant compte de la spécificité de son activité, de sa stratégie de développement, de son organisation et des aspirations propres à chacun de ses salariés.

Chapitre 1 - Définition d'une G.P.E.C. d'entreprise

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans l'entreprise consiste, sur les trois années à venir, à mettre en parallèle l'évolution des métiers et les besoins futurs en compétences et qualifications et les ressources actuelles afin d'anticiper autant que possible les ajustements, adaptations et/ou transformations nécessaires en vue d'assurer la pérennité de l'entreprise et le maintien dans l'emploi de toutes les générations de salariés.

12/25

Avec cette démarche, l'entreprise dispose de toutes les informations sur les compétences qu'elle détient et celles qui lui font ou lui feront défaut à court ou moyen terme, lui donnant ainsi les moyens de maîtriser l'évolution de son organisation et de son développement et/ou transformation.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences permet également de donner aux salariés une bonne visibilité sur le devenir de l'entreprise et leur évolution professionnelle au sein de la structure. Répondant à leurs attentes, optimisant leur poste et leurs compétences, leur offrant des perspectives d'évolution concrètes, elle est un atout pour fidéliser les salariés des entreprises de la branche professionnelle.

Enfin, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences aide les managers et les directeurs de ressources humaines à gérer l'emploi des seniors, les départs à la retraite et à assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Chapitre 2 - Les moyens de l'entreprise pour la mise en place de la G.P.E.C. (cf. Annexes 2, 3 et 4)

A l'échelle de l'entreprise, des moyens sont disponibles pour anticiper les besoins en compétences, développer et sauvegarder les compétences et assurer leur actualisation et leur transmission.

Article 20 - Les outils d'anticipation des besoins

Article 20-1 - L'entretien professionnel (cf. article 6 de l'accord sur les dispositifs de la formation professionnelle du 14 avril 2016)

Un entretien professionnel doit avoir lieu tous les deux ans entre le salarié et l'employeur. Il est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue de certaines périodes définies (article L 6315-1 du Code du Travail).

Cet entretien qui doit porter sur l'évolution prévisible du métier exercé, les souhaits d'évolution professionnelle du salarié, les compétences développées ou à développer, et les souhaits d'utilisation du Compte Personnel de Formation, constitue une véritable opportunité pour l'employeur et le salarié. Il permet au salarié d'être informé des évolutions prévisibles de son métier et des positions stratégiques de l'entreprise pour faire face à ces prévisions et à l'employeur de retracer les compétences et les souhaits d'évolution du salarié et de les intégrer, le cas échéant, dans le plan d'action de l'entreprise en vue d'assurer l'employabilité du salarié.

Article 20-2 - La consultation du Comité d'entreprise

Tous les ans, le Comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont consultés sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les orientations de la formation professionnelle,
- la politique sociale de l'entreprise et notamment sur l'évolution de l'emploi, les qualifications et le programme pluriannuel de formation.

Les informations ainsi partagées permettent aux salariés d'avoir une visibilité sur les évolutions de leur métier, la stratégie adoptée par l'entreprise pour faire face à ces évolutions et le plan d'action qui y est associé pour sa mise en œuvre et leur permettent *in fine* d'appréhender leur évolution professionnelle dans le cadre du dispositif de G.P.E.C. de l'entreprise.

G

CS

CS

W

W
k

PC

Article 20-3 - La commission de la formation

Dans les entreprises employant au moins 300 salariés, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation.

La commission de la formation est compétente pour la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise qui inclut la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les orientations de la formation professionnelle et pour la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi qui inclut le reste des sujets de formation dont le plan de formation.

En vertu des missions qui lui sont confiées par le législateur, la commission de la formation a vocation à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine et à préparer les délibérations du Comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

En cela, la commission de formation constitue un vecteur d'informations

Article 20-4 - Le diagnostic d'entreprise

L'idée de la G.P.E.C. est de prévenir et anticiper l'évolution des emplois et des compétences afin de préparer l'entreprise à relever des enjeux sociaux (départs en retraite, organisation du travail...) et économiques (positionnement sur un marché, concurrence...) qui lui sont propres.

Les parties signataires du présent accord invitent les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances à effectuer un diagnostic consistant à dresser un état des lieux des emplois et des qualifications disponibles dans l'entreprise, sous forme par exemple de cartographie des emplois, métiers et compétences, et à analyser leurs perspectives d'évolution et identifier leurs besoins (recrutement, maintien des compétences clés, manager les compétences...) en tenant compte notamment des souhaits d'évolution et de formation exprimés par les salariés au cours de leur entretien professionnel.

Pour ce faire, les entreprises de la branche professionnelle s'appuieront notamment sur les études menées dans le cadre de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications de la branche.

Cette démarche permet également à l'entreprise de détecter les aires de mobilité et de mieux identifier les emplois vacants.

Article 21 - Les outils pour développer et sauvegarder les compétences

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler les outils permettant aux entreprises de réduire les écarts entre les compétences actuelles et les besoins à venir. Le recrutement, la mobilité professionnelle et la formation professionnelle sont des réponses à ces décalages.

Article 21-1 - Le plan de formation (cf. article 10 de l'accord sur les dispositifs de la formation professionnelle du 14 avril 2016)

La formation est un outil incontournable de la G.P.E.C. d'entreprise. Elle permet à l'entreprise de construire sa propre stratégie en vue d'assurer sa rentabilité, son développement et sa pérennité et d'assurer aux salariés leur adaptabilité au poste, le maintien de leur capacité à occuper un emploi et le développement de leurs compétences y compris numériques. Elle accroît l'implication du personnel et l'attractivité de l'entreprise.

Le plan de formation est la transcription de la stratégie de l'entreprise et de sa politique de formation. Bâter un plan de formation efficace nécessite de décider d'une politique de formation : elle permet d'identifier les services que la

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. On the left, there are two large, stylized initials 'G' and 'E'. On the right, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'PC' and another that looks like 'K'. There is also a date '14/25' written in the bottom right corner.

formation peut rendre à l'entreprise, de donner du sens aux actions de formation qui seront mises en place en identifiant les objectifs auxquels ces actions correspondent.

Dans ce cadre, l'employeur peut également proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme et des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret. Les formations proposées peuvent également permettre au salarié d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

La construction d'un plan de formation présente plusieurs intérêts :

- Identifier les actions de formation qui devront être mises en œuvre,
- Programmer la réalisation des actions et en maîtriser les coûts,
- Communiquer sur les actions qui vont être mises en place et gagner l'adhésion des salariés.

Les parties signataires rappellent que l'élaboration du plan de formation doit s'inscrire dans une véritable démarche prospective et doit donc permettre aux salariés de se préparer aux évolutions de demain. Aussi, elles invitent les entreprises de la branche à tenir compte, dans le cadre de la construction de leur plan de formation, de l'évolution des métiers du courtage d'assurance. Pour ce faire, les entreprises pourront s'appuyer sur les études conduites sur ce sujet par l'Observatoire des Métiers de la branche professionnelle.

Les différents acteurs de l'entreprise sont impliqués à différents niveaux dans l'élaboration du plan de formation. L'élaboration du plan de formation est assurée sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel sur la stratégie de l'entreprise. L'entreprise peut y associer tous les acteurs concernés parmi lesquels se trouvent les managers opérationnels et le responsable ressources humaines et/ou formation.

Outre les priorités de l'entreprise et l'évaluation des besoins en formation qui en résultent, le plan de formation est élaboré à partir des informations recueillies au cours des entretiens professionnels des salariés et/ou tout autre outil mis en place par l'entreprise à cet effet (ex : note d'orientation).

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que, sous réserve des fonds mutualisés disponibles de l'O.P.C.A. désigné par la branche, l'employeur peut, à la demande de son titulaire, abonder le compte personnel de formation en heures complémentaires sur son plan de formation ou, de sa propre initiative, proposer au salarié d'abonder son compte personnel de formation pour financer un projet de formation défini d'un commun accord.

Article 21-2 – La période de professionnalisation (cf. article 11 de l'accord sur les dispositifs de la formation professionnelle du 14 avril 2016)

Les actions de formation identifiées dans le cadre du dispositif de G.P.E.C. de l'entreprise peuvent être organisées dans le cadre de la période de professionnalisation.

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, et des salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, en leur permettant de se perfectionner professionnellement, d'élargir ou d'accroître leur qualification, d'acquérir un des certificats de qualification professionnelle de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ou une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (article L. 6314-1 du Code du travail).

Les actions de formation qui peuvent être suivies sont :

- des formations qualifiantes enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles, reconnues par la Convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ou

g CS W W RL 15/25

ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de la branche (article L. 6314-1 du Code du travail),

- des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences (article D. 6113-2 du Code du travail),
- des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la certification professionnelle.

Article 21-3 - Le congé individuel de formation (C.I.F.) (cf. article 12 de l'accord sur les dispositifs de la formation professionnelle du 14 avril 2016)

Initié d'un commun accord entre l'employeur et le salarié dans la mesure où la formation concernée poursuit la stratégie de l'entreprise et vise le maintien dans l'emploi du salarié, le C.I.F. s'inscrit dans la démarche de G.P.E.C. de l'entreprise.

Il permet au salarié de s'absenter de l'entreprise avec l'autorisation de l'employeur pour suivre, à son initiative, une formation lui permettant notamment d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou de préparer et de passer un examen en vue d'obtenir un titre ou diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Article 21-4 – Le Compte personnel d'activité (C.P.A.)

Le compte personnel d'activité est un véritable outil de G.P.E.C. Il permet aux entreprises d'assurer la sécurisation des parcours professionnels de leurs salariés.

Le compte personnel d'activité est composé de 3 comptes :

- Le compte personnel de formation : qui permet aux salariés d'acquérir des compétences reconnues en lien avec les besoins de l'économie, prévisibles à court ou moyen terme. Il est alimenté en heures calculées en fonction des années de travail.
- Le compte d'engagement citoyen : il recense toutes les activités bénévoles ou volontaires et permet de reconnaître les compétences acquises à travers ces activités. Ces points peuvent lui permettre de partir en formation ou d'acquérir des congés pour exercer ces activités bénévoles ou volontaires.
- Le compte personnel de prévention de la pénibilité : il permet aux salariés d'acquérir des points en fonction des facteurs de risque reconnus par le législateur. Ces points peuvent lui permettre de partir en formation pour accéder à des postes moins ou pas exposés à la pénibilité, de bénéficier d'un temps partiel sans perte de salaire ou de partir plus tôt à la retraite.

Le salarié peut transférer sur son compte personnel de formation les heures obtenues sur son compte personnel de prévention de la pénibilité et son compte d'engagement citoyen pour lui permettre de partir en formation.

Pour qu'ils puissent être proactifs dans la construction de leur parcours professionnel et donc être associés à la démarche de G.P.E.C. de l'entreprise, les entreprises inciteront les salariés à s'intéresser aux droits inscrits sur leur C.P.A. en se connectant sur [le site du gouvernement](#).

Les heures acquises au titre du C.P.A. et mobilisables par le salarié pourront ainsi venir compléter le financement des actions de formation identifiées d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Pour faciliter la démarche des salariés, l'employeur pourra l'accompagner dans la gestion administrative de son dossier.

9

g

CG

for

lu

16/25

Re

8

Article 21-5 - La mobilité professionnelle

Véritable outil de gestion, de sauvegarde, de développement et de maintien des compétences, la mobilité professionnelle doit être exploitée au mieux par les entreprises. Elle consiste en une évolution du salarié vers un autre poste d'un niveau hiérarchique différent (mobilité verticale) ou vers un poste d'un autre métier (mobilité horizontale). Elle aide le salarié à envisager son projet de carrière dans l'entreprise et à sécuriser son parcours professionnel.

On parle de transition professionnelle lorsqu'elle concerne, entre autres, les salariés dont les emplois sont considérés à moyen terme comme sensibles et/ou à terme, menacés et pour lesquels une reconversion professionnelle doit particulièrement être anticipée.

Les entreprises de la branche professionnelle qui auront identifié dans leur diagnostic des aires de mobilité et/ou des métiers ou postes en évolution accompagneront autant que possible les salariés dans ces changements afin d'assurer leur maintien dans l'emploi dans le cadre de la stratégie de l'entreprise.

Pour ce faire, les entreprises concernées informeront les salariés sur les métiers de l'entreprise (base de données répertoriant les postes à pourvoir dans l'entreprise, mise en place de politique de vis-ma-vie, communication sur les mobilités notamment dans le cadre de l'entretien professionnel...) et mobiliseront les dispositifs qu'elles jugeront nécessaires (actions de formation, tutorat...).

L'entreprise pourra envisager d'effectuer un bilan après le changement d'emploi au cours d'un entretien spécifique. Des actions correctives peuvent être décidées afin de remédier aux éventuelles difficultés rencontrées.

Article 21-6 - L'orientation des salariés vers des organismes et dispositifs extérieurs

L'entreprise peut aussi orienter les salariés vers des organismes ou des dispositifs qui aideront les salariés à envisager leur parcours professionnel :

- Le Conseil en évolution professionnelle (cf. article 5 de l'accord sur les dispositifs de la formation professionnelle)

Toute personne peut bénéficier d'un conseil gratuit en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel. Ce conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle et fournit des informations relatives aux financements disponibles et aux conditions de recours à ces financements.

- La réalisation d'un bilan de compétences (cf. article 13 de l'accord sur les dispositifs de la formation professionnelle)

Il est accessible à tous les salariés et permet d'analyser et d'identifier ses compétences professionnelles et personnelles, son potentiel, de définir une orientation professionnelle et de construire un parcours de formation adapté. Il est réalisé à l'aide d'un prestataire et les résultats peuvent être adressés au conseiller en évolution professionnelle.

Ce conseil est assuré au niveau régional et au niveau national, notamment par Pôle emploi, l'Apec, les missions locales...

- Le passeport d'orientation, de formation et de compétences (cf. article 14 de l'accord sur les dispositifs de la formation professionnelle)

Chaque salarié peut identifier et faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles au sein d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences. Cela peut lui être utile pour effectuer des bilans de compétences, une V.A.E. (Validation des acquis de l'expérience) ou pour faciliter sa mobilité, expliquer, structurer et mettre son parcours professionnel en cohérence avec ses nouvelles aspirations professionnelles.

Les parties signataires du présent accord invitent les entreprises de la branche à informer les salariés de l'utilité du passeport d'orientation, de formation et de compétences et à les encourager à le constituer.

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences est accessible via le système d'information dédié au compte personnel de formation.

- Le point-relais conseil ou les organismes de formation pour la validation des acquis de l'expérience (V.A.E.)

Elle permet à tout actif de faire valider une expérience minimale en lien avec la certification visée afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle enregistré au Registre National de la Certification Professionnelle (R.N.C.P.).

Le demandeur pourra contacter un point relais conseil, qui le renseignera sur :

- la pertinence de recourir à une démarche de V.A.E.,
- le choix du ou des organismes certificateurs,
- les possibilités de financement.

S'il connaît déjà la certification qu'il souhaiterait faire valider, le salarié devra se rapprocher de l'organisme qui la délivre pour connaître la procédure à suivre.

- Les certificats de qualification professionnelle

Lors de l'entretien annuel ou en cas de demande du salarié, l'employeur pourra orienter ce dernier vers les certificats de qualification professionnelle qui ont été élaborés par la branche, spécialement adaptés et prenant en compte les besoins spécifiques des entreprises du secteur et pour lesquels la formation est dispensée par des organismes de formation habilités par la C.P.N.E.F.P.

Pour obtenir l'ensemble des informations concernant les C.Q.P. de la branche, les salariés pourront se rendre sur la Plateforme Emploi-Formation (www.emploi-courtier-assurance.com).

Article 22 - Des outils pour actualiser les compétences et assurer l'employabilité des seniors (cf. article 3-2 de l'accord relatif au Pacte de responsabilité et de solidarité)

Dans le cadre de la G.P.E.C., les entreprises de la branche doivent s'assurer de l'employabilité de leurs salariés, notamment de ceux âgés de 45 ans et plus. C'est d'ailleurs l'un des engagements du Pacte de responsabilité et de solidarité. A l'ère de la digitalisation, cette employabilité est importante car elle suppose l'actualisation des compétences des salariés et permet à l'entreprise de conserver des ressources adaptées aux évolutions du marché.

Pour cela, les entreprises peuvent notamment :

- s'appuyer sur le compte-rendu de l'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié,
- aménager et organiser le temps de travail des salariés âgés de 57 ans,
- recourir au plan de formation (formation aux outils numériques, actualisation des connaissances...).

dj

09

13

18/25
RL

RL

Article 23 - Des outils pour assurer la transmission des compétences et favoriser l'insertion des jeunes (cf. article 1 de l'accord relatif au Pacte de responsabilité et de solidarité)

Article 23-1- Le contrat de génération

Le contrat de génération est un dispositif visant à l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, au recrutement et au maintien en emploi des seniors, et à la transmission de compétences dans l'entreprise.

Si les compétences des seniors doivent être actualisées, elles doivent aussi être valorisées et transmises, pour éviter la perte de ces savoirs suite aux départs en retraite.

Le contrat de génération comprend 2 volets : la négociation d'accords collectifs dans les entreprises de plus de 50 salariés et une aide financière pour les entreprises de moins de 300 salariés.

L'accord collectif ou plan d'action :

Pour assurer le maintien dans l'emploi des seniors, l'insertion durable des jeunes et la transmission de compétences dans l'entreprise, les entreprises de moins de 300 salariés peuvent s'appuyer sur la négociation d'un accord collectif ou plan d'action portant sur l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, l'emploi des salariés expérimentés et la transmission des savoirs et des compétences.

En revanche, il est rappelé que toute entreprise (ou groupe d'entreprises) de 300 salariés et plus, à l'exception de celles ayant conclu un accord G.P.E.C. comportant des dispositions relatives au contrat de génération, doivent négocier un accord collectif ou élaborer un plan d'action sur ce thème.

L'aide financière :

Les entreprises de moins de 300 salariés qui embauchent en CDI un jeune de moins de 26 ans (ou moins de 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé) et maintiennent en emploi un senior d'au moins 57 ans ou recrutent un senior d'au moins 55 ans peuvent bénéficier d'une aide financière annuelle pour une durée maximale de 3 ans : [Aide financière](#).

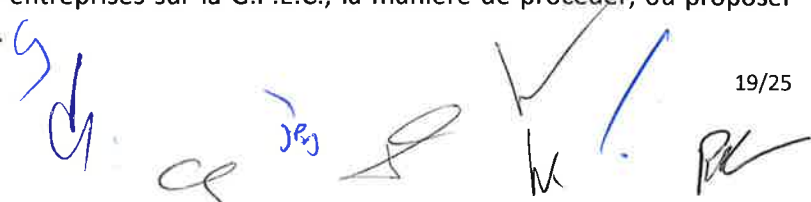
Article 23- 2 - Les autres outils : stages, alternance, tutorat...

Pour transmettre les compétences, il est conseillé aux entreprises de :

- favoriser l'exercice de missions de formation et/ou d'accompagnement tutoral par les salariés seniors volontaires,
- solliciter les seniors pour participer à des jurys d'examen, dans le cadre des démarches de type certificat de qualification professionnelle (C.Q.P.) et/ou V.A.E.,
- favoriser le recours à l'alternance : contrat d'apprentissage ou de professionnalisation avec un tuteur qui transmettra ses compétences (l'offre d'alternance pourra être déposée sur la plateforme emploi-formation de la branche),
- proposer des stages pour faire découvrir les métiers du courtage d'assurances et/ou de réassurances et de favoriser à court ou moyen terme l'insertion des stagiaires dans la branche professionnelle.

Chapitre 3 - Les interlocuteurs auxquels l'entreprise peut faire appel

De nombreux interlocuteurs peuvent informer les entreprises sur la G.P.E.C., la manière de procéder, ou proposer des prestations de conseil en ressources humaines.



Les parties signataires du présent accord encouragent les entreprises, notamment les TPE-PME, à y recourir pour la mise en place de leur dispositif de G.P.E.C. :





- **Les C.C.I.** : interlocuteurs communiquant des informations sur la G.P.E.C., sur la manière de procéder → http://www.cci.fr/web/optimiser-les-ressources-humaines/developpement-des-competences/-/asset_publisher/db15/content/la-gestion-previsionnelle-des-emplois-et-competences-gpec--domaines-d-application
- **L'A.N.A.C.T. (A.R.A.C.T. au niveau régional)** : propose un guide GPEC et un diagnostic gratuit pour la mise en œuvre d'un plan GPEC → <https://www.anact.fr/lancer-une-demarche-gpec-dans-les-pme-en-mutation>
- **LA D.I.R.E.C.C.T.E.** : prestation de conseil en ressources humaines (autodiagnostic de la situation de l'entreprise en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ; élaboration d'un plan de développement des compétences des salariés et construction de parcours professionnels pour les salariés (évolution, fidélisation, attractivité) ; processus d'élaboration du plan de formation et recherche d'optimisation du plan ; gestion des âges et transmission des compétences...) → <http://direccte.gouv.fr/>
- **Agefos-PME** → <http://www.agefos-pme.com/site-national/employeur/offre-de-services/>
 - Diagnostic de l'évolution de l'emploi, des compétences, des pratiques et des besoins de formation par le croisement de données quantitatives, qualitatives ou issues d'analyses prospectives des démarches de GPEC et des observatoires de branche
 - Accompagnement (analyse et évaluation de l'offre territoriale de formation, appui RH aux entreprises, financement...)
 - Anticipation et préparation des projets futurs (définition d'axes d'amélioration et d'innovation, repérage des opportunités d'accès, de retour ou de maintien dans l'emploi et des besoins de formation associés, conception, ingénierie et mise en œuvre de solutions formation innovantes...)

Fait à Paris, le 28 avril 2017

Pour la Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (CSCA)
10 rue Auber, 75009 Paris

 Henri Guérée



   
20/25

Pour la CFE-CGC, le Syndicat National de l'encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances,
43 rue de Provence, 75009 Paris,

Richard CLARVET



Pour la Fédération C.F.D.T. Banque et Assurances,
47, avenue Simon Bolivar – 75950 Paris Cedex 19

ERWAN DE VILLERJ



Thierry Trépo



R. d. Becker



Pour le Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance – SN2A – C.F.T.C
Bourse du Travail, 21 rue Roque de Fillol, 92800 PUTEAUX

G. BENZEKRI

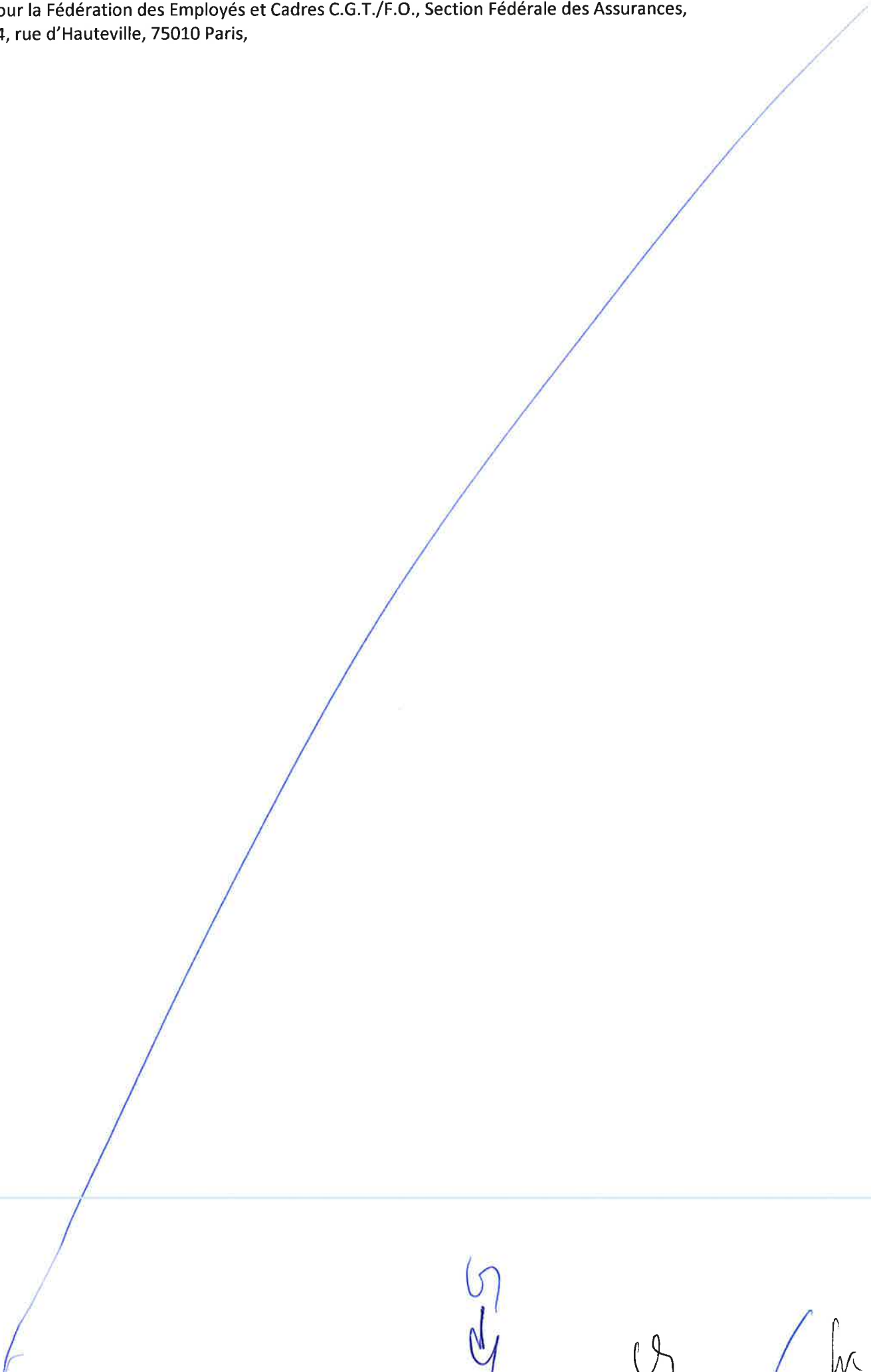


Pour la Fédération Nationale C.G.T des Personnels des Secteurs Financiers,
Case 537, 263, rue de Paris, 93515 Montreuil cedex,

H. ARGAZ



Pour la Fédération des Employés et Cadres C.G.T./F.O., Section Fédérale des Assurances,
54, rue d'Hauteville, 75010 Paris,



CGT

CG

! hr B AC

ANNEXES

6
q

is

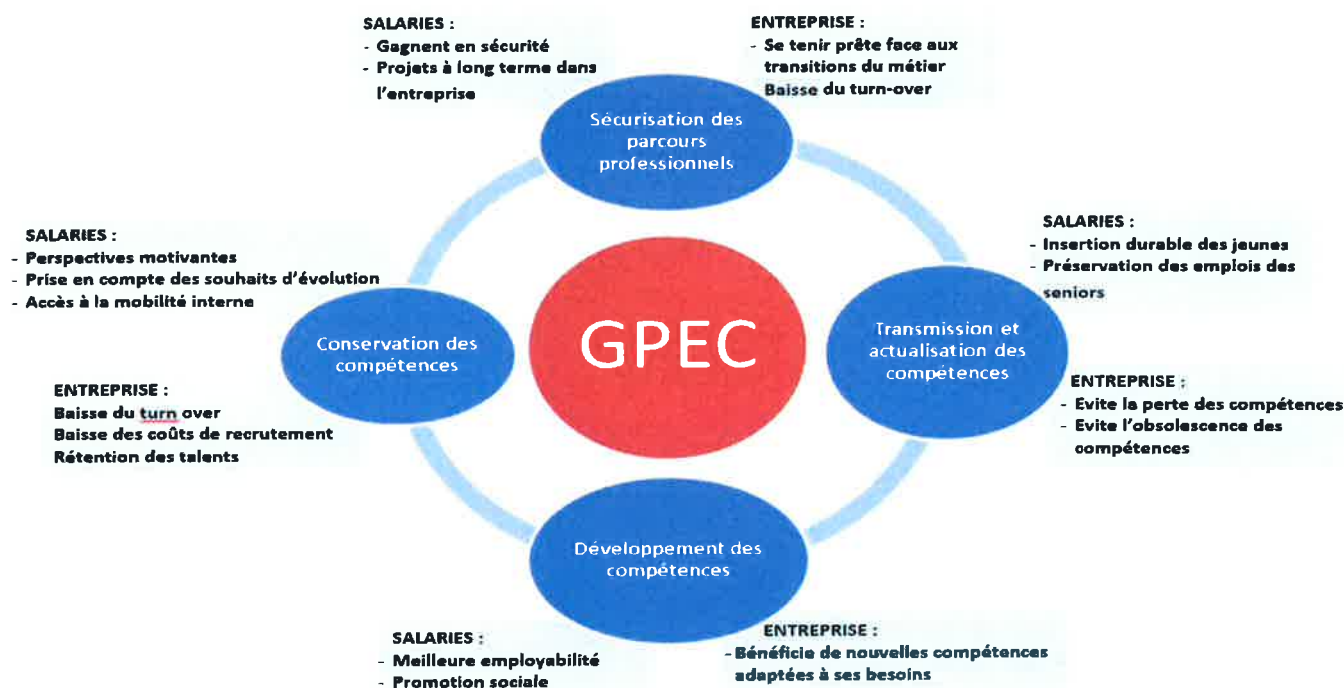
h

of

k

f

ANNEXE 1 : LES OBJECTIFS DE LA G.P.E.C.



ANNEXE 2 : LES MOYENS DE LA G.P.E.C.

En rouge : les moyens mis en place par la branche professionnelle,

En bleu : les moyens envisagés au niveau de l'entreprise,

En vert : les moyens externes à l'entreprise et à la branche professionnelle.

Les outils apparaissant dans les encadrés rouges relèvent des obligations légales de l'entreprise (certaines d'entre elles ne concernent que les entreprises ayant atteint un certain effectif de salariés).

Anticipation des besoins

Veille en matière d'emploi formation

Outil RH

Entretien professionnel

Consultation CE/DP

Commission Formation

Diagnostic entreprise

Outil d'évaluation des écarts entre les besoins futurs et les ressources actuelles

Développement et sauvegarde des compétences

Rappel des dispositifs de la formation professionnelle

Accompagnement des entreprises dans le choix des formations et la gestion optimale des fonds

3 Certificats de qualification professionnelle

Plan de formation

Mobilité interne

CPA

Conseil en évolution professionnelle, bilan de compétence, point-relais conseil pour les VAE

Transmission et actualisation des compétences

Promotion de l'alternance : salons et plateforme Emploi-Formation

Contrat de génération

Tutorat

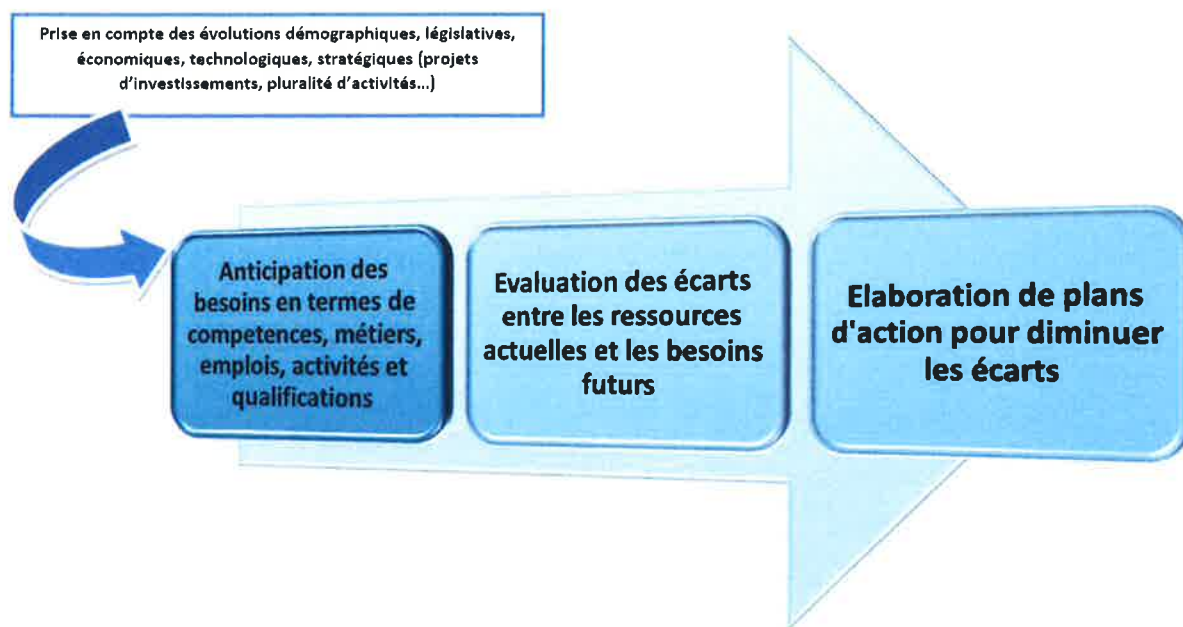
Plan de formation

Participation des seniors aux jurys d'examens (CQP)

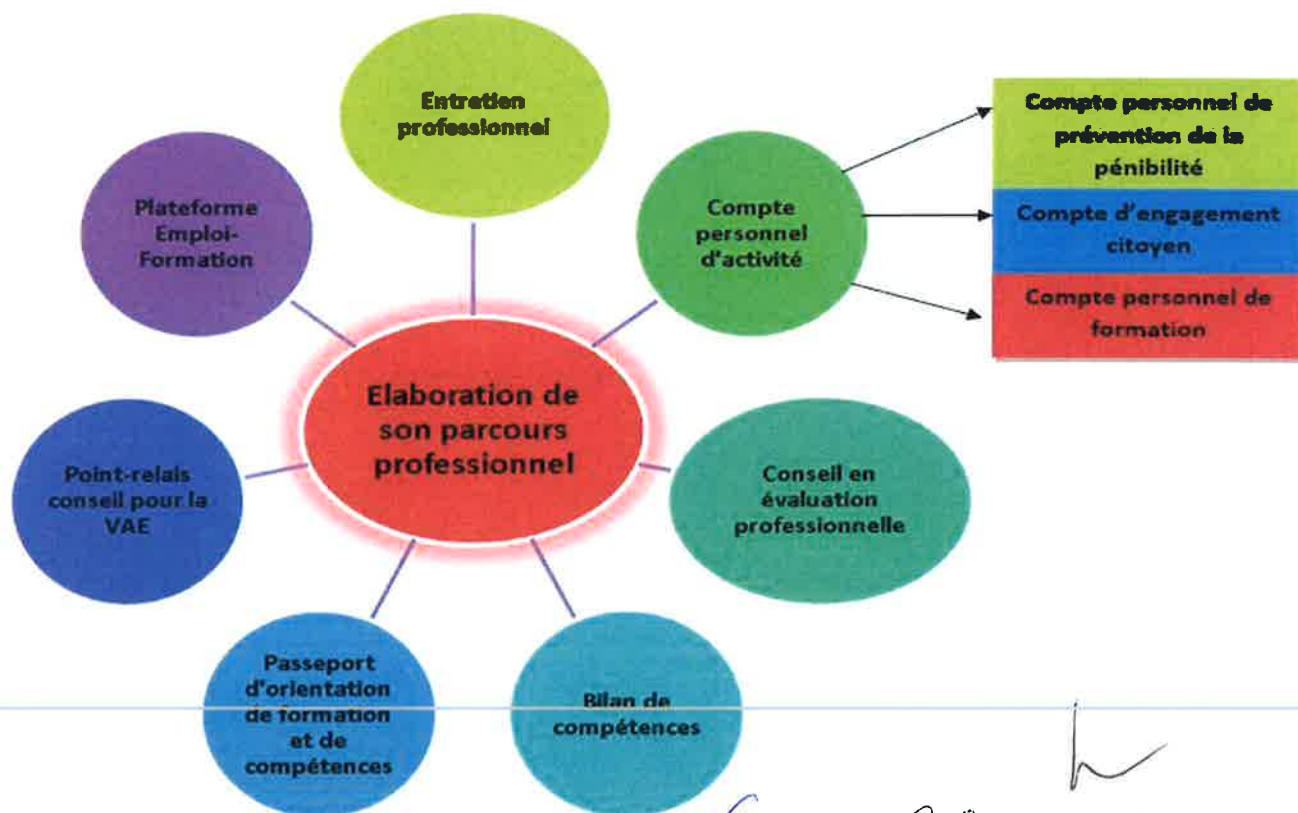
Handwritten signature

Handwritten signatures and initials

ANNEXE 3 : LES ETAPES DE MISE EN PLACE DE LA G.P.E.C. EN ENTREPRISE



ANNEXE 4 : LE SALARIE ACTEUR DE SON PARCOURS PROFESSIONNEL



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, initials "CS" and "Jo" in the center, and initials "h" and "k" on the right.

