



Zich vormen is vooruitgaan

JAAR VERSLAG



20 18



cepom

COURTIERS EDUCATION PARITAIRE/
PARITAIRE OPLEIDING MAKELAARS
www.cepom.be



NAAM EN RECHTSVORM

CEPOM is het Paritair Fonds ter bevordering van de werkgelegenheid en de opleiding in de Sector van de makelarij en de verzekeringsagentschappen. CEPOM werd opgericht op 1 april 2000 (CAO van 20/03/2000, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad en geregistreerd op 12/04/2000 onder het nr. 054.662/CO/307).

In overeenstemming met de wet van 7 januari 1958 vloeit dit Fonds voor Bestaanszekerheid rechtstreeks voort uit het Paritair Comité 307 en heeft het ondernemingsnummer BE0878.980.247.

MAATSCHAPPELIJKE ZETEL

Sinds 2 mei 2017 is de maatschappelijke zetel van CEPOM gevestigd te 1200 Sint-Lambrechts-Woluwe in de Erfprinslaan 192.

STATUTEN EN WIJZIGINGEN VAN DE STATUTEN

In overeenstemming met de statuten wordt CEPOM bestuurd door een Raad van Bestuur, paritair samengesteld uit werkgevers- en werknemers-afgevaardigden die aangesteld worden door het PC307.

De statuten werden voor het laatst gewijzigd door de CAO afgesloten op 2 mei 2017, neergelegd op 5 mei en geregistreerd op 16 mei 2017 onder het nr. 139274/CO/3070000 (maatschappelijke zetel).

RAAD VAN BESTUUR

De zetelende bestuurders zijn: Jean-Michel CAPPOEN, Voorzitter (BBTK-ABVV), André VAN VARENBERG (BVVM-UPCA), Secretaris, Ben BELLEKENS (LBC), Henri-Philippe DINCQ (FEPRABEL), Dirk GYSEMANS (FVF), Thibaut MONTJARDIN (ACLVB).

De plaatsvervangende bestuurders zijn: Patrick CAUWERT (FEPRABEL), Stefaan DECOCK (ACV-CSC), Martine LEFEVRE (CGSLB), Martine MORTIER (BBTK-ABVV), Kelly SCHAMPHELAERE (FVF), Jean-Jacques SURNY (BVVM-UPCA).

Daniel BRULLEMANS, Competence & Administration Manager van CEPOM, is eveneens de Secretaris van de Raad van Bestuur.

ONZE PARTNERS



INHOUDSTAFEL

NAAM EN RECHTSVORM	2	ONZE OPLEIDINGEN VAN LANGE DUUR :	
Maatschappelijke zetel	2	SEASONAL SCHOOL.....	21
Statuten en wijzigingen van de statuten	2	Kwalitatieve analyse van de evaluaties	22
INHOUDSTAFEL.....	3	Methodologie	22
BERICHT VAN DE SECRETARIS.....	5	Globale resultaten in 2018 voor	
CEPOM : a success story in continuity.....	5	de 3 types van opleiding	22
		Meer details over de resultaten.....	22
		Analyse van de opleidingskosten.	24
		Opleidingskosten	24
BEHEERS- EN CONTROLEORGANEN	7	VERDELING DEELNEMERS OVER	
Controle en audit.....	7	LEEFTIJDINTERVALLEN.....	25
Evaluatieverslag over de gevoerde acties en financieel		Leeftijd van de deelnemers	25
overzicht van de inkomsten en uitgaven 2017	7	Geografische spreiding.....	26
MANAGEMENT SUMMARY	8	OUTPLACEMENT.....	27
Opdracht van CEPOM	9	Het door CEPOM ter beschikking gesteld	
Voorstelling en doel van CEPOM	9	outplacement aan de Sector	27
		Outplacement – versie 1 januari 2019	27
		Outplacement tijdens 2018.....	28
STRATEGIE	10	STATISTISCH RAPPORT VAN DE WEBSITE 2018	29
Doelgroepen en gebruikers van CEPOM	10	Globale analyse	29
CEPOM past zich aan i.f.v. uw behoeften		Impact van de nieuwe website	30
(IDD & Wet-Peeters).....	11	Analyse van het gebruikersgedrag.....	30
Pedagogische evaluatie 2018	11		
« Opleidingen met punten » in het kader van de		BELANGRIJKSTE GEBEURTENISSEN IN 2018.....	31
wettelijke verplichting tot bijscholing.....	12	Management.....	31
De betrokkenheid van het Strategisch Comité	13	CEPOM en de Sectorale gesprekspartners.....	31
Ons trainersteam	13	Strategisch overzicht 2018: werkgevers en	
Het versterken van de communicatie	13	werknemers VTE.....	31
De Nieuwsbrieven van CEPOM	13	GDPR (of AVG: Algemene Verordening	
Het lanceren van BaseCamp	14	Gegevensbescherming)	33
CEPOM in de Sectorale media.....	15	EEN VERSTERKT TEAM OM DE NIEUWE	
CEPOM was aanwezig !	15	UITDAGINGEN AAN TE GAAN.....	34
Ronde van de beroepsverenigingen			
en kruisbestuiving.....	15	STRATEGIE EN DOELSTELLINGEN 2019	35
OPLEIDING VAN RISICOPERSONEEL.....	17	Tevredenstellen van de volgende stakeholders.....	35
Deelnames	18	Strategische uitdagingen identificeren.....	35
Deelnemers.....	18	Prioriteiten identificeren	36
Taalopleidingen	19	Het onbekende uitschakelen	36
Regionale opdeling volgens # uren opleiding.....	19	De verworvenheden behouden	36
		GRAPHICS 2018.....	37

*Zoals alle realisaties van CEPOM is dit Jaarverslag het resultaat van teamwork !
Dank aan André, Danielle, Françoise, Guillaume, Jean-Jacques, Jean-Michel, Michelle, René
en Xavier.*



DANIEL BRULLEMANS
Competence &
Administration Manager

BERICHT VAN DE SECRETARIS

CEPOM : A SUCCESS STORY IN CONTINUITY



**ANDRÉ
VAN VAREMBERG**

SECRETARIS VAN CEPOM

CEPOM werd op 20 maart 2000 boven de doopvont gehouden. Missie: het bevorderen van de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de opleiding in de ondernemingen van de makelarij en verzekeringsbemiddelingssector die afhangen van het Paritair Comité 307. Hoe? Door werkgevers een opleidingsinstrument aan te reiken dat zowel efficiënt is als voorop loopt inzake know-how die nodig is voor de uitoefening van ons beroep.

Didier Pissoot - van werkgeverszijde - was de eerste voorzitter en geëngageerde professional van de uitvoering ervan. Volgens het wettelijke principe van de beurtrol tussen werkgevers en vakbonden is het heden Jean-Michel Cappoen - van vakbondszijde - die de leiding heeft.

Hij leidt een diepgaande transformatie van onze organisatie om deze toe te laten de grote uitdagingen die voor ons liggen het hoofd te bieden. Daarbij vertrouwt hij op de niet-aflatende inzet van de manager Daniel Brullemans sinds juli 2008.

Een blik in de achteruitkijkspiegel laat ons zien hoe ver we gekomen zijn. In 2002, het eerste operationele jaar voor CEPOM, hadden slechts vijf makelaars begrepen welke troef de oprichting van CEPOM voor ons beroep precies omvatte door 245 deelnemers voor de opleidingen in te schrijven.

Vandaag, in 2018 en 16 jaar later, gewapend met zijn pelgrimsstok, heeft Daniel Brullemans met zijn team 237 tussenpersonen er weten van te overtuigen om 8.738 mensen present te laten tekenen op in totaal 487 opleidingen dewelke gedurende 628 dagen werden georganiseerd.

Dit is een echt succesverhaal dat belangrijk is om te vieren, maar tegelijk dienen we dit te relativeren met het oog op de weg die nog afgelegd moet worden !

Er zijn nog duizenden werkgevers die moeten gesensibiliseerd worden en een drievoud aan werknemers dienen nog te worden opgeleid en omgeschoold.

Opleiding heeft de wind in de zeilen, en de maatschappelijke veranderingen dragen daartoe bij. In ons vakgebied is verandering overal aanwezig: of het nu gaat om de markt, regulering, of artificiële intelligentie. Wat de markt betreft, laten we eens kijken naar de opkomende risico's (cyberrisico's, terrorisme, beroepsaansprakelijkheid, immateriële schade, verzekeringsbeleggingen, etc.).

Wat de reglementering betreft, moeten we enerzijds de Belgische wet vermelden van 6/12/2018 tot omzetting van de Europese Verzekeringsdistributierichtlijn van 20/01/2016 m.b.t. de permanente vorming van de Verantwoordelijken voor Distributie (VVD).

Deze wordt immers uitgebreid tot de personen die in contact staan met het publiek (PCP) tot 15 uur per jaar. Anderzijds hebben wij de Wet-Peeters van 05/03/2017 die vereist dat alle Sectoren een doelstelling vastleggen van 5 dagen jaarlijkse opleiding voor alle werknemers van de onderneming.

De collectieve overeenkomst van 10/11/2017 « Sectorale opleidingsinspanningen » speelt hierop in door 3 dagen opleiding in 2019, 4 dagen vanaf 2020 en 5 dagen vanaf 2022 te bekrachtigen.

Tot slot de artificiële intelligentie, de derde pijler van de huidige veranderingen. Deze zal een ommekeer brengen in de ondernemingen inzake de manier van werken, van leiding geven, communicatie....

Een transformatie die zo krachtig is dat er nauwelijks kan op geanticipeerd worden. Opleiding staat dan ook méér dan ooit centraal in de toekomst van ons beroep.

CEPOM wil een sleutelrol blijven spelen op dit gebied ten voordele van de personeelsleden.

Daartoe zullen alle initiatieven én inspanningen ontplooid worden die mogelijk zijn dankzij de bestaande financiering.

In dit perspectief zal in 2019 een nieuwe sprong voorwaarts worden gemaakt met 800 opleidingsdagen, wat neerkomt op een verdubbeling in twee jaar tijd.

Ter afronding van dit voorwoord dient nog te worden benadrukt dat onze Voorzitter - naast de hierboven genoemde uitdagingen - ook de overgang tussen het « oude » en het « nieuwe » team zal moeten begeleiden. Met het verstrijken van de tijd zal het team van pioniers, dat door het dagelijks laten draaien van CEPOM de groei wist te realiseren, in 2019 inderdaad vernieuwd worden.

Velen van jullie kennen ze en morgen geven ze het stokje door aan een nieuw en enthousiast team in de best mogelijke omstandigheden.

Hierover meer in de boodschap van volgend jaar.

Veel succes alsmede goede opleidingen aan allen toegewenst.



ANDRÉ VAN VAREMBERG
Secretaris van CEPOM



André Van Varenberg treedt af als secretaris van de Raad van Bestuur van CEPOM en gaat met pensioen.

Het CEPOM-team wil hem in het bijzonder bedanken voor al zijn menselijke kwaliteiten en voor zijn effectieve samenwerking, zijn onvoorwaardelijke steun en zijn politieke inzichten voor de ontwikkeling van ons Paritair Fonds. André, een man van zijn woord, discreet en consensueel, heeft zich de missie van CEPOM tot de zijnde gemaakt.

Het CEPOM-team wenst hem een rustige en gelukkige pensionering toe, vol nieuwe ervaringen en ontdekkingen.



BEHEERS- EN CONTROLEORGANEN

CONTROLE EN AUDIT

GLOBAL VISION, vertegenwoordigd door Claudine CHAUVIER, sluit onze driemaandelijkse en jaarlijkse boekhoudkundige staten af, in directe samenwerking met de Manager van CEPOM.

Bovendien worden onze jaarrekeningen, zoals vereist door het Koninklijk Besluit van 15 januari 1999, gecontroleerd door het auditkantoor P.V.M.D., vertegenwoordigd door Vincent GISTELINCK, bedrijfsrevisor.

Het jaarverslag en het verslag van de Commissaris worden direct aan de Voorzitter van het Paritair Comité voorgelegd binnen de voorgeschreven termijn (art. 21 – Hoofdstuk III – Belgisch Staatsblad van 10/02/1999 – P*3880).

Voor het boekjaar 2017 is sinds 19 juni een intern verslag ter beschikking van onze makelaars-onderschrijvers op de website van CEPOM.

EVALUATIEVERSLAG OVER DE GEVOERDE ACTIES EN FINANCIËEL OVERZICHT VAN DE INKOMSTEN EN UITGAVEN 2017

Krachtens art. 4 van de wet van 5 september 2001 hebben wij zoals gewoonlijk een evaluatieverslag ingediend.

Dit verslagmodel steunt voornamelijk op Bijlage II van het Koninklijk Besluit houdende vaststelling van de nadere regels en voorwaarden waaraan het evaluatieverslag en het financieel overzicht bedoeld in het artikel 190, § 3, van de Wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) betreffende de Fondsen voor Bestaanszekerheid moeten voldoen.

Bovendien bevat het de elementen betreffende de risicogroepen waaronder degene die worden opgesomd in de artikelen 1 en 2 van het Koninklijk Besluit van 19 februari 2013.

Ook de partnerschapsovereenkomsten bedoeld in de artikelen 2 en 2bis van het Koninklijk Besluit van 19 februari 2013 worden naar behoren vermeld.

De documenten van het boekjaar 2017 evenals hun bijlagen (twee documenten, waarvan één in het Nederlands en één in het Frans) werden op maandag 7 mei 2018 ingediend bij de referentieambtenaar: Mevrouw Lieve RAMS, Voorzitster van het PC307 en sociaal bemiddelaar bij FOD-WASO.

De formulieren en hun bijlagen werden op woensdag 23 mei 2018 naar behoren ingediend bij het PC 307 en werden tijdens dezelfde plenaire vergadering bekrachtigd.



MANAGEMENT SUMMARY

- De gestelde ambitie voor 2018 van 600 opleidingsdagen is ruim gehaald (628 dagen) : we mochten 8.730 aanwezigheden noteren (+ 70% t.o.v. 2017) en 5.023 uren (+ 49%) ;
- We zitten dus op schema om de doelstellingen van de Wet-Peeters (5 dagen opleiding tegen 2022 per VTE) en IDD te behalen (15u per jaar). Voor 2019 hebben we 800 opleidingsdagen als doelstelling ;
- Cursussen werden bijgewerkt en geactualiseerd en nieuwe thema's werden toegevoegd. « Verkooptechnieken » en « Sales & Marketing » verdubbelden in aantal, en de belangstelling voor « Personal Development » en « IT » groeide sterk ;
- De LT-opleidingen van Seasonal School groeiden met 18% tot > 16.000 deelnemers op 10 jaar tijd. Dit aanbod ligt dus in lijn met de vraag vanop het terrein ;
- De flexibele formule BaseCamp werd eind 2018 gelanceerd en dekt klantgerichte communicatie, verkooptechnieken en commerciële reflexen ;
- Aangaande outplacement hebben we het 100^{ste} dossier geopend, en in 2018 werden 9 dossiers behandeld. De informatierol van CEPOM wordt onderstreept door het aantal (aan)vragen dat merklijk groter is dan het aantal dossiers ;
- Meerdere berichten werden verzonden via Mailchimp. De gevoerde mailing campagnes lieten ons toe om een bevredigende openingsgraad van de berichten te kunnen vaststellen ;
- Inzake communicatie werkten wij in 2018 vooral op de vernieuwde website en op de nieuwsbrieven. De resultaten tonen duidelijk aan dat de impact van dgl. georganiseerde campagnes groter en langduriger is dan individuele berichten. En dus ook de toegenomen belangstelling voor de opleiding of de onderwerpen die als echte lanceringscampagnes worden belicht en behandeld ;
- GDPR werd geïntroduceerd met garantie op bescherming van persoonsgegevens door CEPOM ;
- In april verwelkomden wij Michelle LEBLOIS in ons team als eerste lid van het nieuwe CEPOM-team.



487
opleidingen
341 in 2017



628
dagen opleiding
422 in 2017



5.023
uren opleiding
3.378 in 2017



8.738
aanwezigheden
5.135 in 2017



MISSIE VAN CEPOM

VOORSTELLING EN DOEL VAN CEPOM

In overeenstemming met de statuten en de functie van Paritair Opleidingsfonds vervult CEPOM verschillende opdrachten: zowel door te voldoen aan de vraag van de wetgever via de definitie van 'risicopersoneel' als door 'de ontwikkeling en de tewerkstelling van de Sector van de makelarij en verzekeringsagentschappen' te garanderen.

Door een doelgerichte en coherente pedagogische aanpak te ontwikkelen, en door uiteenlopende praktijkgerichte opleidingen te organiseren draagt CEPOM bij aan het verhogen van het opleidingsniveau en het verbreden en verdiepen van de vaardigheden en de ervaring van elke medewerker binnen de Sector, ongeacht zijn oorspronkelijke opleidingsniveau.

Sinds mei 2009 biedt CEPOM ook een Sectorale oplossing aan voor outplacement in lijn met de ontwikkelingen van de wettelijke verplichtingen terzake. CEPOM speelt zo ook een rol bij de beroepsherinschakeling van werknemers die door een onderneming uit de Sector zijn ontslagen⁽¹⁾.

In toepassing van de Sectorale overeenkomst 2011-2012 en de CAO van 3 mei 2012 zorgt CEPOM ook voor de herverdeling aan de werknemersorganisaties van de financiële middelen bestemd voor opleidingen.

Sinds december 2010 is CEPOM geaccrediteerd door FEPRABEL voor voortgezette opleidingen in Verzekeringstechnieken onder het nummer 200.037-A.

1. Waarvan het personeel uiteraard valt onder het PC307



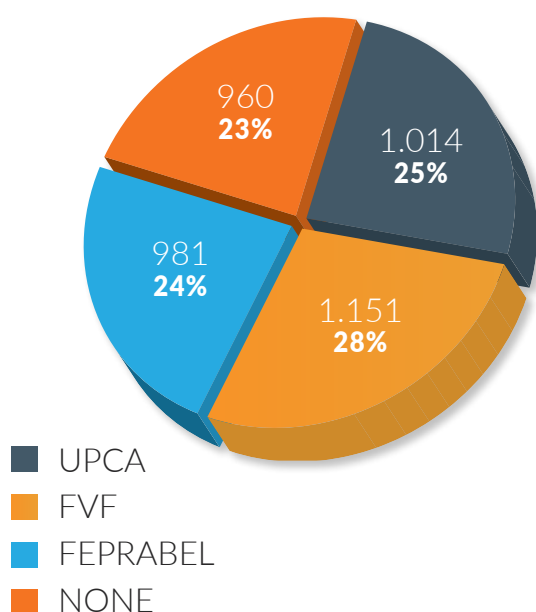
STRATEGIE

DOELGROEPEN EN GEBRUIKERS VAN CEPOM

We herinneren eraan dat de opdracht van CEPOM erin bestaat om « voortgezette dagopleidingen » te bieden voor alle werknemers die zijn ingeschreven in het PC307. Op basis van de notie « risicopersoneel » zoals bepaald door de wetgever betekent dit dat wij de 12.358⁽²⁾ personen met een arbeidsovereenkomst bij één van de 3.273 makelaarskantoren of verzekeringsagentschappen – ongeacht de grootte – uitnodigen om deel te nemen aan de opleidingen van CEPOM⁽³⁾.

In de praktijk worden onze activiteiten enkel beperkt door het budget dat ons wordt toegekend. Dit budget wordt berekend pro rata de totale loonmassa van alle ondernemingen in de Sector samen.

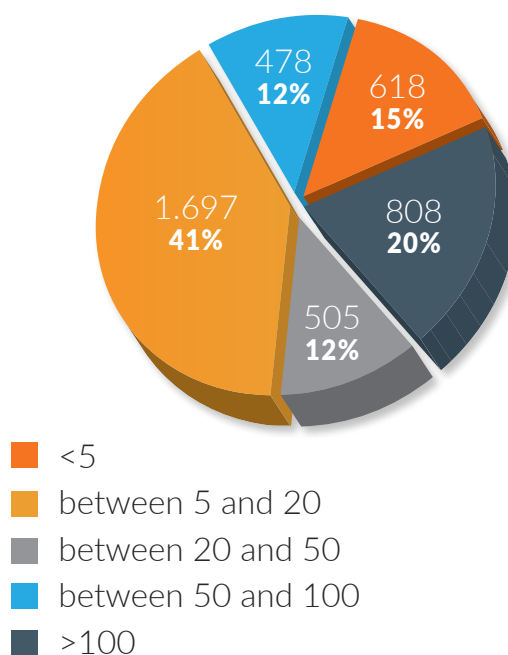
Participants by federation



Er kan worden vastgesteld dat de verdeling in 2018 van de deelnemers aan onze opleidingen quasi hetzelfde percentage dekt van de 3 federaties die vertegenwoordigd zijn in de Raad van Bestuur van CEPOM.

De vierde categorie omvat meer specifiek de deelnemers aan onze opleidingen die ingeschreven zijn bij een makelaar die als werkgever geregistreerd staat in het PC307, maar die niet onder één van de 3 CEPOM-federaties vallen.

Participants by Size of Employer



Als we kijken naar de grootte van de makelaarskantoren die deelnemers naar ons sturen, zien we dat de meeste van hen afkomstig zijn van structuren met 5 tot 20 medewerkers.

Het betekent ook dat we 41% van de deelnemers uit deze grote groep konden verwelkomen, terwijl het 36% van de werknemers van de Sector vertegenwoordigt. Kleinere kantoren met minder dan 5 werknemers blijven ondervertegenwoordigd (15% deelnemers, terwijl zij 33% van de werkgelegenheid vertegenwoordigen), en dus blijft het bereiken van deze kantoren en individuen een uitdaging.

2. Gegevens VTE geregistreerde medewerkers in het PC307 per 30 juni 2018

3. Gegevens opgesteld per 12-02-2019 op basis van de lijst VSI der werkgevers actief in 510-CP307 en de DMFA-aangifte

CEPOM PAST ZICH AAN I.F.V. UW BEHOEFTE (IDD & WET-PEETERS)

Twee fundamentele veranderingen hebben nu een bijzondere impact op zowel de makelaars als op hun werknemers⁽⁴⁾ inzake opleiding :

- De **IDD-richtlijn** of de Wet van 6 december 2018 tot omzetting van de Europese richtlijn inzake verzekeringsdistributie is op 28 december 2018 in werking getreden.
- De **Wet-PEETERS** van 5 maart 2017 inzake Werkbaar en Wendbaar Werk (die reeds met terugwerkende kracht tot 1 januari 2017 een opleidingsprogramma voor alle werknemers oplegde) met de opleidingsdoelstelling van **5 dagen opleiding per jaar en per voltijds equivalent, te bereiken in 2022**⁽⁵⁾.

Concreet zal het eerste luik méér de nadruk leggen op de verplichting om door middel van opleiding en permanente bijscholing voor iedereen voldoende kennis en vaardigheden in stand te houden.

In de praktijk zal de richtlijn voorschrijven dat verzekerings- en herverzekeringstussenpersonen ten minste 15 uur per jaar een opleiding moeten volgen (in plaats van de vroegere regeling voor « regelmatige bijscholing », die voorzag in 30 uur over een periode van drie jaar (d.w.z. 10 uur per jaar).

In werkelijkheid zal dit geïntegreerd moeten worden in het globale opleidingsplan voor PCP's en het proces inzake het toekennen van punten voor de Verantwoordelijken voor Distributie (VVD).

Het tweede luik, dat van de Wet-Peeters⁽⁶⁾, maakt al sinds 2017 deel uit van ons dagelijks leven en de strategie van CEPOM, gebaseerd op de budgettaire middelen die aan het Fonds ter beschikking worden gesteld om de bestaande opleidingsinspanningen uit te breiden, maar ook om deze te verhogen, zoals vereist door de wet. Het oorspronkelijke plan om deze inspanning te spreiden over 6 jaar blijft behouden: een gemiddelde realiseren van 3 dagen in 2018-2019, 4 dagen in 2020-2021 en tenslotte de 5 dagen vanaf 2022.

Uiteindelijk betekent dit voor CEPOM : méér begunstigden, méér gebruikers en méér onderschrijvers. Tegelijkertijd zal het aantal deelnemers en deelnames aanzienlijk toenemen en, naar wij hopen, zal het aantal trainingen met punten in « Verzekeringstechnieken » dezelfde trend volgen.

Samengevat : CEPOM had zich tot doel gesteld om 400 dagen opleiding in 2017 te realiseren, en 600 dagen in 2018. We zullen er dus naar streven om 800 dagen in 2019 te behalen teneinde vervolgens de doelstelling van de wetgever van 1.200 dagen in 2022 te bereiken.

PEDAGOGISCHE EVALUATIE 2018

Om ons zo dicht mogelijk bij de behoeften van de Sector te kunnen aansluiten, hebben we ook dit jaar weer bepaalde inhoudelijke aspecten herzien, onze methodes bijgestuurd, onze middelen aangevuld en de volgorde van onze opleidingen aangepast.

Door de integratie van innovatieve onderwijsmethoden wil ons aanbod duidelijk zo dicht mogelijk aansluiten bij de behoeften van makelaarskantoren en hun medewerkers die op zoek zijn naar professionele ontwikkeling en uitmuntendheid. Dit is ook de reden waarom onze trainingen o.m. gericht zijn op het verbeteren van de individuele prestaties.

Onze sessies kunnen zowel in-company als inter-company worden gehouden: ze zijn ook gericht op

het ontwikkelen van collectieve prestaties en het harmoniseren van professionele praktijken door het delen van ervaringen.

Bij verschillende gelegenheden in 2018 hebben we ook voorgesteld aan degenen die dat wensen om hen te ondersteunen bij de uitvoering of zelfs de ontwikkeling van een opleidingsplan, om samen met hen de behoeften van personeel, teams, afdelingen en individuen te verzamelen.

Deze gezamenlijke aanpak tussen het makelaarskantoor en CEPOM heeft tot doel om dit opleidingsplan te gebruiken als een instrument tot sturing en communicatie binnen de makelaarskantoren.

4. Ongeacht de grootte van de onderneming

5. Art. 11 van de Wet van 5 maart 2017 over Wendbaar en Werkbaar Werk

6. CAO van 10 november 2017 – Sectorale inspanning op vlak van opleiding

MEER IN DETAIL

Het opleidingstraject « Verzekeringstechnieken » van « BASICS » tot « ADVANCED + » omvatte een aantal bijkomende onderwerpen zoals : Inleiding tot transportverzekering, MiFID in de praktijk, Bestuurders-aansprakelijkheidsverzekering, Cyberrisico's, Persoonlijk letsel...

Aan het einde van het tweede kwartaal van 2018 hebben we ook de actualisering van het volledige opleidingsprogramma « Verzekeringstechnieken » en van de lesfiches voltooid.

Nieuwe trainers werden benaderd en geaccrediteerd om op effectieve wijze te kunnen voldoen aan de steeds toenemende vraag en om de vlotte uitvoering van onze kruisbestuiving te bevorderen.

We vinden er onder andere onderwerpen zoals de BINEX-vergelijkingstool in Auto, Brand, Familie en Rechtsbijstand, Levensverzekering van A tot Z, Inkomensgarantie, Hospitalisatieverzekering. Het team van geaccrediteerde trainers zal ook worden versterkt voor veelgevraagde onderwerpen zoals bijvoorbeeld Exploatieverlies, Brand en Speciale Risico's.

De cursussen in de zogenaamde uitgediepte versies, d.w.z. meer specifiek gereserveerd voor « experts », werden opgewaardeerd.

Daarnaast zijn we op dezelfde manier te werk gegaan met de « Sales & Marketing » training van de 2 niveaus en met de opleiding van lange duur (SEASONAL 1 & 2), hetgeen het mogelijk maakte om de 15 belangrijkste fiches bij te werken.

Eind 2018 werd onder de naam BaseCamp een origineel « à la carte » inschrijvingsformulier aangemaakt. Dit nieuwe commerciële opleidingsaanbod biedt iedereen de mogelijkheid om flexibeler toegang te krijgen tot drie belangrijke opleidingen (klantgerichte communicatie, verkoopreflex, verkooptechnieken).

De sessies zijn modulair beschikbaar in elke taal (FR-NL) en worden aangeboden op 5 verschillende locaties, met in totaal 18 beschikbare data.

« OPLEIDINGEN MET PUNTEN » IN HET KADER VAN DE WETTELIJKE VERPLICHTING TOT BIJSCHOLING

Sinds 2011 is CEPOM geaccrediteerd, en mogen wij punten toekennen - in het kader van de wettelijke verplichting tot regelmatige bijscholing - aan alle deelnemers aan verzekeringstechnische opleidingen, die erom verzoeken.

Dit jaar hebben we rechtstreeks 2.709 punten verdeeld via onze opleidingen « Verzekeringstechnieken », 64% meer dan vorig jaar. Daarnaast hebben we indirect meer dan 450 punten verdeeld via onze taaltrainingen zoals « Verzekeringen in het Frans, Nederlands of Engels », een stijging van 12,5% via LERIAN-Nti, onze leverancier op dit gebied.

Aangezien de opleidingsverplichting in 2018-2019 verder zal toenemen tot 3 dagen/ VTE in 2019, kunnen we alleen maar alle gesprekspartners van de Sector uitnodigen om dienovereenkomstig te handelen.



In ieder geval is CEPOM klaar om de doelstelling van 5 dagen/ VTE tegen 2022 te bereiken, vooral als we bedenken dat de impact van de IDD de belangstelling voor onze opleiding verder zal doen toenemen, waaronder meer bepaald onze opleiding « Verzekeringstechnieken » of elke andere opleiding met punten.

DE BETROKKENHEID VAN HET STRATEGISCH COMITÉ

Tijdens de vergaderingen van het Strategisch Comité van 09 en 16 november 2018 hebben de leden van het Strategisch Comité alle richtlijnen voor de strategische reikwijdte van 2019 vastgelegd, rekening houdend met de gebruikelijke en prioritaire doelstellingen van het Fonds: begrotingsevenwicht, efficiëntie in het gebruik van middelen en een visie die voortdurend wordt aangepast aan veranderingen in de omgeving. Het strategisch project « CEPOM 2019 » werd op 21 december 2018 goedgekeurd door onze Raad van Bestuur, met de unanieme goedkeuring van alle deelnemers.

ONS TRAINERSTEAM

Om de kwaliteit van onze opleidingen te kunnen garanderen, werkt CEPOM samen met ervaren opleiders, in overeenstemming met de Sectorale omstandigheden. Zij bieden opleidingsprogramma's aan die aangepast zijn aan de behoeften van de Sector. Daarnaast wordt de kwantitatieve en kwalitatieve controle gewaarborgd

door onze intrinsieke verplichtingen, zowel in het kader van de CAO van 10 november 2017 (in verband met de Wet-Peeters) als in het kader van de verschillende vereisten van de FSMA.

Nadat zij zorgvuldig werden geselecteerd, zetten onze trainers zich in om hun menselijke kwaliteiten en expertise ten dienste te stellen van het personeel van het PC307. Zij zorgen ervoor dat alle geregistreerde medewerkers verwelkomd, gemotiveerd, aangemoedigd en betrokken zijn.

Elke trainer zorgt ook voor de administratieve opvolging van zijn/haar sessie en is verantwoordelijk voor het terugsturen van de door de deelnemers ondertekende aanwezigheidslijsten en voor de evaluaties aan het einde van het programma.

Het opleidingsprogramma in de CEPOM-fiches en de methodologische keuzes vallen uitsluitend onder de verantwoordelijkheid van de trainers.

HET VERSTERKEN VAN DE COMMUNICATIE

DE NIEUWSBRIEVEN VAN CEPOM

Zoals vorig jaar hebben wij op regelmatige basis nieuwsbrieven verzonden naar onze bestaande en potentiële onderschrijvers.

Dankzij deze acties waken wij erover om onze mailinglist up-to-date te houden door nieuwe contacten toe te voegen en verouderde gegevens te verwijderen. Eind 2018 beschikten wij over 4.716 adressen (2.424 FR – 2.292 NL).

Gedurende het voorbije jaar hebben wij (net zoals in 2017) 3 mailingcampagnes gehouden met Mailchimp. Deze online tool liet ons toe om de nieuwsbrieven te versturen en daarbij de kwaliteit te verzekeren, het succes te meten en de adressen te beheren.

Het gebruik van Mailchimp is des te belangrijker in het kader van de wetgeving op de bescherming van persoonsgegevens, GDPR. Onze leden werden geïnformeerd over de procedure en onze strikte regels aangaande het gebruik van de adressen. Wij geven nog mee dat uitsluitend de mailadressen gebruikt worden voor onze campagnes.

Meermaals werden in onze artikels hyperlinks gebruikt naar de passende rubrieken op onze website.

In totaal hebben we 18.513 zendingen gerealiseerd aan onze actieve abonnees. In het algemeen werden onze nieuwsbrieven geopend ten belope van ongeveer 25%.

Dit cijfer is relatief laag. Onze BaseCamp-campagne scoorde dan weer hoger met een percentage van 38,7% bij de Franstaligen en 32,4% bij de Nederlandstaligen. We stelden vast dat méér Franstaligen de berichten openen, terwijl we bij de Nederlandstaligen méér bezoekers en clicks telden (tot 45% clicks bij de campagne van juni).

Daarbij is het ook interessant te kunnen vaststellen dat diegenen die de mails openden tot 3 maal toe deze opnieuw consulteerden.

Om onze mailcampagnes een boost te geven en deze visueel herkenbaar te maken, hebben we in september een vereenvoudigde doch opvallende presentatie ontwikkeld aan de hand van een herkenbare uitstraling met behulp van de vlinder uit ons logo en onze kleuren.

De volgende 3 campagnes werden gerealiseerd in 2018 :

1. In **juni 2018** werd onze nieuwe website voorgesteld evenals de link naar ons Jaarverslag van 2017 en met de eerste aankondiging over de GDPR « **CEPOM in 2018, een nieuwe doelstelling, een nieuwe uitdaging !** »

- « **Activiteitenrapport over 2017** ». Sinds 10 jaar stellen wij de activiteiten van het voorgaande jaar voor in ons Jaarverslag, met daarbij de gerealiseerde opleidingen en de strategische hypothesen voor 2019. U kan hier eveneens een statistische analyse terugvinden met sleutelgegevens per regio en per Sector ;
- « **Opleidingen: (meer) vereenvoudigde inschrijvingen via onze nieuwe website** ». Onze nieuwe website werd gelanceerd in april 2018 en de voorstelling ervan werd aangekondigd in onze Nieuwsbrief van juni. Dankzij nieuwe technologie werden de online inschrijvingen vereenvoudigd - www.cepom.be ;
- « **GDPR (Algemene Verordening Gegevensbescherming)** ». Naast een korte inleiding over het wettelijk kader hebben wij de klemtoon gezet op het vertrouwelijk karakter van de manier waarop wij de gegevens van onze leden behandelen, waarbij deze niet aan derden worden vrijgegeven.

2. In **september** hebben wij met het thema van het nieuwe schooljaar: « **Ontdek het allerlaatste nieuws voor deze herfst !** » onze benadering i.v.m. GDPR vervolledigd, onze toolbox FeelGood@Work én onze verwachtingen voor 2019 voorgesteld.

- « **Toolbox FeelGood@Work** ». Teneinde een positieve impact te bekomen op collega's en klanten blijft een goede communicatie op de werkvloer van essentieel belang; en dit met alle respect voor de digitalisering. De voorgestelde opleidingen omvatten tevens tools die dagelijks kunnen gebruikt worden ;
- « **GDPR (Algemene Verordening Gegevensbescherming) of General Data Protection Regulation** ». Wij wensten onze leden en doelpubliek gerust te stellen aangaande het gebruik van de ons toevertrouwde persoonsgegevens. Hiertoe hebben wij de Privacyverklaring opgemaakt en deze opgenomen op onze website, evenals de

coördinaten van de contactpersoon die beschikbaar is voor alle mogelijke vragen ;

- « **Morgen begint vandaag** ». Eens te meer werd het belang van de opleiding en van onze initiatieven terzake gecommuniceerd via het aantal dagen opleiding en deelnemers. De betrokken beroepsgroepen van onze Sector worden zodoende bediend.
- 3. In **december 2018** werd vooral de klemtoon op de lancering van BaseCamp gelegd, zoals hieronder beschreven. Twee andere topics werden daarbij behandeld :
 - « **Resultaten 2018: een eerste positieve balans in aantal opleidingen en aantrekkingskracht van de voorgestelde onderwerpen!** ». Door de gedeeltelijke resultaten van begin december voor te stellen hebben wij het accent gelegd op de meest gevolgde opleidingen in 2018 :
 - Verkooptechnieken in « Sales & Marketing » ;
 - Clean-Inbox : een opleiding ter verbetering van de organisatie op kantoor ;
 - Hoe zijn eigen organisatie te verbeteren (Persoonlijke Ontwikkeling) ;
 - Taalopleidingen binnen de beroepsuitoefening in het Nederlands, Frans en Engels of Duits ;
 - « **Quid 2019?** ». Dit artikel betrof de verwachting van 800 dagen opleiding voor 2019 als doelstelling, en bracht bevestiging dat de klemtoon zou behouden blijven op de meest gevraagde opleidingen.

HET LANCEREN VAN BASECAMP

« **BaseCamp: de nieuwe inschrijvingsformule voor de commerciële opleidingen van CEPOM, à-la-carte** ».

Zoals hierboven vermeld hebben wij een campagne opgezet om de nieuwe formule BaseCamp te lanceren vanaf december. Deze campagne werd in drie fases gehouden gedurende een periode van 2 maand, vanaf 6 december.

Na de **initiële mailing** hebben wij een **eerste reminder** gestuurd naar onze abonnees die niet gereageerd hadden op de eerste mailing. Deze benadering leverde betere resultaten op t.o.v. andere initiatieven want gezamenlijk kwamen we uit op een openingsgraad van 38,7% bij de Franstaligen en 32,4% bij de Nederlandstaligen.

Een volgende nieuwsbrief werd dan begin februari verzonden met onze gevarieerde opleidingen en relevante informatie (plaats en data) evenals een reminder mid-februari.

Wanneer we alle voorgaande acties samenvoegen (zie onderstaande tabel) dan bekomen we een openingsgraad van 71% bij de Franstaligen en 60% bij de Nederlandstaligen. Het aantal clicks in totaal bedraagt 452 bij de Franstaligen (11%) en 839 bij de Nederlandstaligen (27%).

Daarbij noteerden we een aantal bezoeken van respectievelijk 2,5 en 2,3 bij diegenen die de mails geopend hebben.

Bij de aangeklikte links was BaseCamp duidelijk een aantrekkingspool, hetzij via de algemene voorstelling van het onderwerp hetzij via de opleidingscatalogus.

De mailingcampagne was tegelijk ook een efficiënt middel om onze bezoekers naar de website te brengen, evenals naar de algemene opleidingscatalogus.

We menen te mogen stellen dat deze analyse de doeltreffendheid aantoonde van nieuwsbrieven in een daadwerkelijke marketingcampagne. Dit vanuit een perspectief van informatieverstrekking enerzijds, en van contactname voor belangrijke events anderzijds (zoals bvb. het lanceren van nieuwe opleidingen en/of toepassingen).

BaseCamp : totale campagne

	Zendingen	Visits	% Opening	Clicks	% Clicks	Multiple Visits	Total Clicks	%	# Visits
FR	2.344	1.653	71 %	173	7 %	4.166	452	11 %	2,5
NL	2.232	1.331	60 %	233	10 %	3.112	839	27 %	2,3

CEPOM IN DE SECTORALE MEDIA

Voor het tweede opeenvolgende jaar heeft CEPOM haar jaarverslag gekozen als een medium dat u informeert via haar dynamische en uitgebreide presentatie van de evenementen, participaties en resultaten van het afgelopen jaar (Editie 2017 online in juni).

In editie nr. 2 van **VRIJUIT (KW2)**, met als thema: « CEPOM zet in op extra opleidingsdagen voor personeel », evalueren we de Top 3 van onze CEPOM-opleidingen, de pertinente verdeling van onze deelnemers over de werkgeversfederaties en de sessies per provincie door ons Paritair Fonds.

In editie nr. 6 van het **PRINCIPIUM** (juni 2018) maakten we van de gelegenheid gebruik om de resultaten van het afgelopen boekjaar te presenteren en mobiliseerden we alle gesprekspartners van de Franstalige Kamers van Werkgevers rond de 600 dagen voor de doelstelling van 2018 rond het thema: « Nieuwe doelstelling, nieuwe uitdaging! ».

In het kader van het **Activiteitenverslag van BVVM** van 12 juni 2018 had Jean-Jacques SURNY de gelegenheid om uit te leggen hoe CEPOM wordt gefinancierd via de werkgeversbijdragen.

Dit werd voorheen berekend op 0,32% van het brutoloon van alle in het PC307 ingeschreven werknemers, maar zal tweemaal met 0,15% stijgen, waardoor de bijdrage in januari 2019 op 0,62% komt.

De intrinsieke doelstelling van deze budgettaire bijdrage is duidelijk om te anticiperen op de toename van het potentiële opleidingsvolume van CEPOM, en om tegen 2022 te voldoen aan de verplichtingen die voortvloeien uit de IDD als de Wet-PEETERS, en het verplichte opleidingstraject van 5 dagen per VTE.

CEPOM WAS AANWEZIG !

Op 12 juni nam CEPOM deel aan de **Algemene Vergadering van de BVVM**, die dit jaar in het teken stond van de presentatie van prof. dr. Wim LAGAE over het thema: « De Transformatie van sportsponsoring ». Deze gelegenheid stelde ons in staat om veel contacten te vernieuwen met sleutelfiguren uit de HRM-verenigingen, leden van de Sociale Commissie of de opleidingscoördinatoren.

Ter gelegenheid van het **FEPRABEL-congres** op 15 maart 2018 met als thema: « Courtier Digital? Humain avant tout! », ontvingen we het bezoek van de grote meerderheid van de voorzitters en vertegenwoordigers van de Franstalige Kamers van Werkgevers, wat het mogelijk maakt - zoals de afgelopen 10 jaar gebruikelijk was - om onze netwerken uit te breiden over het hele Franstalige gebied en om de talrijke samenwerkingsprojecten met de FEPRABEL-leden die betrokken zijn bij ons opleidingsaanbod te concretiseren.

Op 16 oktober 2018, ter gelegenheid van het « **Salon EPSILON : salon des formations et des formateurs** », bleek het evenement - zoals gebruikelijk - rijk aan ideeën en voorstellen voor samenwerking.

Op 19 oktober 2018 namen we deel aan de « **Dag van de Makelaar** », georganiseerd in de Nekkerhallen

in Mechelen door de Nederlandstalige werkgeversfederatie rond het thema : « Wordt de verzekeringsmakelaar gevisieerd? FVF kijkt over het muurtje ». Bij deze gelegenheid hebben we de weg vrijgemaakt voor samenwerking met een aantal makelaars die nog geen gebruik konden maken van de diensten van de CEPOM en hen daarbij de essentiële rol van de CEPOM in het kader van de steeds wisselende opleidingen voor te stellen.

Op 25 oktober 2018 nam CEPOM voor het eerst deel aan het **BZB-FEDAFIN Congres** in Brussel - Expo over het thema: « De kracht van de tussenpersoon ». Deze nieuwe opportuniteit stelde ons in staat om kennis te maken met de specifieke omgeving van de leden geregistreerd in CP341 en CP307.

Dankzij de aanwezigheid op de SOFUBA-stand konden we enkele bevoorrechte gesprekspartners van BZB-FEDAFIN ontmoeten in samenwerking met RIGHT MANAGEMENT die ook op hun stand aanwezig waren.

Tegelijkertijd konden we getuige zijn van een overtuigende demonstratie van de mogelijkheden van het opleidingsplatform van EDFIN.

RONDE VAN DE BEROEPSVERENIGINGEN EN KRUISBESTUIVING

In het hele land, op alle terreinen en in de meest uiteenlopende contexten, hebben de teams van Kamers, Verzekeringsclubs, Verzekeringsbeurzen en Federaties ons de nodige ondersteuning geboden om de constante uitdaging van de Sector aan te gaan : het opleiden en voorbereiden van zoveel mogelijk werknemers en makelaars op een toekomst en op een voortdurend veranderende professionele context.

Tot slot konden we, net als vorig jaar, terugvallen op het vertrouwen tussen CEPOM en de verschillende Sectorale gesprekspartners. Deze constructie met een alsmaar groter wordend professionalisme is alleen mogelijk dankzij deze effectieve en enthousiaste samenwerking. Bedankt voor deze waardevolle hulp.





OPLEIDING VAN RISICOPERSONEEL

Zoals gewoonlijk werd voor al onze opleidingen eerst een dossier geopend naar aanleiding van een expliciete vraag vanwege een makelaar, een groep, een opleidingscoördinator of een afdelingsverantwoordelijke.

Via deze stap beheren wij onze vastleggingsdossiers teneinde onze doelstellingen niet uit het oog te verliezen, het stapsgewijs invullen van ons budget te kunnen opvolgen en de hypothesen qua vastleggingen te respecteren met betrekking tot de opleidingsdagen.

Daarna worden al onze abonnees en potentiële deelnemers geregistreerd in onze database via de ondernemingsnummers van de abonnees en geïdentificeerd aan de hand van training, sessiedatum en locatie. Al deze gegevens, verzameld op basis van de meest geschikte kanalen, bieden ons een realistisch beheersinstrument waarmee we de budgettaire aspecten, de kosten en de geldstromen van vastleggingen naar realisaties nauwkeurig kunnen volgen.

De opvolging van onze vastleggingsdossiers sinds 2008 toont, indien nodig, het belang aan van de groei in volume én aanvragen die door het CEPOM-team in de loop der tijd worden beheerd.

Terwijl 2016 en 2017 ons ertoe hadden gebracht om iets meer dan 150 dossiers te implementeren ter realisatie van respectievelijk 300 en 400 opleidingsdagen, blijkt dat de 628 dagen van 2018 de opening van meer dan 300 vastleggingsdossiers vereisten, zijnde het dubbele voor een groei van ongeveer 50% qua aantal opleidingsdagen.

Interessant is dat de belangstelling voor onderwerpen zoals « Persoonlijke Ontwikkeling » en « Informatica » flink aan het groeien is, maar vooral dat de blokken « Verzekeringstechnieken » en « Verkoop & Marketing » ruim verdubbelden ! De vrije inschrijvingen voor onze opleidingen « Seasonal School » stegen eveneens met 18% hetgeen aantoont dat deze gespreide opleiding prima in de markt ligt.

Type of training	2017 Hours	2018 Hours	2017 Days	2018 Days	Prorata Days	Index N/N-1 hours
Special Skills	16	36	2,00	4,50	0,72%	225%
Personal Development	28	172	3,50	21,50	3,42%	614%
Communication	51	84	6,38	10,50	1,67%	165%
IT	79	136	9,88	17,00	2,71%	172%
Insurance Techniques	242	489	30,25	61,13	9,74%	202%
Sales & Marketing	520	1376	65,00	172,00	27,39%	265%
Languages	402	330	50,25	41,25	6,57%	82%
Seasonal School 1 & 2	2.040	2.400	255,00	300,00	47,78%	118%
	3.378	5.023	422,25	627,88	100%	149%

Deze fraaie resultaten kwamen tot stand dankzij onze samenwerking met 15 partners, hetgeen uitmondde in 487 opleidingen (t.o.v. 341 in 2017 dus +43%).

Inzake aantal lesuren zien we logischerwijze een gelijkaardige evolutie, met een stijging van 49% om in 2018 uit te komen op 5.023 uren (t.o.v. 3.378 in 2017).

DEELNAMES

	Seasonal	Sales	Insur Tech	Languages	Pers. Dev.	IT	Comm.	Sp.Skills	Total
2016	2.009	358	333	311	0	92	13	0	3.116
2017	2.035	517	323	333	32	93	55	26	3.414
2018	2.375	1.359	598	289	180	154	137	59	5.151

Naar analogie met de lesdagen en de lesuren, zien we een gelijkaardige evolutie bij het overlopen van de deelnames (= #cursisten x opleidingsdagen per categorie).

De groeicijfers zijn vrij indrukwekkend: in globo namen de deelnames toe met 51% met als uitschieters : Sales & Marketing x 2,6 ; Communication x 2,5 en Personal Development met maar liefst 5,7 !

In vergelijking met vorig jaar zijn er enkele kleine verschuivingen : Talen staan nu op de 4^{de} plaats (3^{de} in 2017), en Persoonlijke Ontwikkeling is de grootste stijger.

In 2018 werden minder taalopleidingen gegeven : -13%.

DEELNEMERS

	2016	2017	2018	Index 18/17
Participants	3.991	5.135	8.738	170 %
Participations	3.116	3.414	5.151	151 %
Persons	2.425	2.798	4.096	146 %
Days of training	403,25	422,25	627,88	149 %
# Participants/day	6,01	6,63	6,52	98 %
# Participations/day	7,73	8,08	8,20	101 %

Ook hier vinden we wederom fraaie cijfers : het aantal cursisten (lees aanwezigheden) steeg met 70% tot ruim 8.700.

We mogen dus gerust stellen dat ruim 99,99% van de geplande opleidingen effectief heeft plaatsgevonden.

Op vlak van organisatie dienden we 8 opleidingen voor 29 lesuren in totaal te annuleren, allen op het einde van het jaar (7 sessies van 3 uur en één dagsessie).

Zeer opvallend hier is de vaststelling dat bij onze Seasonal School opleidingen het aantal dagen met « slechts » 18% toenam, terwijl het aantal deelnemers steeg met 70%. Hier mogen we dus besluiten dat de bezettingsgraad flink werd opgekrikt.

participants (presences)	Comm.	Sales	Languages	Insur Tech	Seasonal	IT	Pers Dev	Sp.Skills	Total
2017	86	805	1.345	289	2.395	107	64	44	5.135
2018	145	1.899	1.337	713	4.072	229	294	49	8.738
Index 18/17	169%	236%	99%	247%	170%	214%	459%	111%	170%

TAALOPLEIDINGEN

	English	French	Dutch	NL-FR	Total
2016 participations	86,25	1.350,88	1.679,13	0,00	3.116,26
2017 participations	63,00	1.649,34	1.701,38	0,00	3.413,72
2018 participations	105,00	2.076,12	2.960,88	9,00	5.151,00

De opleidingen werden vooral in het Nederlands en in het Frans gegeven. Verhoudingsgewijs noteerden we 57,5% Nederlandstalige deelnames en 40,3% Franstalige deelnemers. Dit is een (licht) gewijzigd beeld t.o.v. vorig jaar waar we bijna een 50/50 verhouding hadden.

Wanneer we deze cijfers inzake taalpariteit even aftoetsen aan de tewerkstelling, dan kunnen we stellen dat 62% in Nederlandstalige gemeenten tewerkgesteld is ; 24% in Franstalige gemeenten ; 13% in tweetalige gemeenten en net géén 1% in Duitstalige gemeenten. CEPOM tracht de taalpariteit natuurlijk te bewaren.

REGIONALE OPDELING VOLGENS # UREN OPLEIDING

Provinces	#Hrs Training 2016	#Hrs Training 2017	#Hrs Training 2018	18/17	% Tot Hs	Brokers 18	FTE 2018 (*)	ETP/Tot
Antwerpen	347	654	782	120%	16%	489	2.336,42	15%
Brabant Wallon	120	224	267	119%	5%	120	388,59	4%
Brussels	594	454	648	143%	13%	274	1.274,21	8%
Hainaut	80	144	380	264%	8%	402	770,25	12%
Liège	151	204	124	61%	2%	327	751,21	10%
Limburg	322	392	480	122%	10%	278	654,21	8%
Luxembourg	24	67	240	358%	5%	103	236,82	3%
Namur	144	184	328	178%	7%	161	376,84	5%
Oost-Vlaanderen	508	207	608	294%	12%	431	1.133,27	13%
Vlaams-Brabant	385	312	152	49%	3%	273	996,30	8%
West-Vlaanderen	535	496	782	158%	16%	412	1.292,39	13%
Outside Belgium	16	40	232	580%	5%	14	40,92	0%
	3.226	3.378	5.023	149%	100%	3.284	10.251,43	100%

Hier valt meteen de spectaculaire groei in Henegouwen en Oost-Vlaanderen op, met bijna een verdrievoudiging bij bijna gelijke tewerkstelling. Ook opvallend is het hoog aantal opleidingsuren in Luxemburg voor 2018, vergeleken met 2017.

Anderzijds merken we dat er in 2018 een opmerkelijke terugval te noteren valt in Vlaams-Brabant en Luik. Wanneer we de correlatie bekijken tussen tewerkstelling

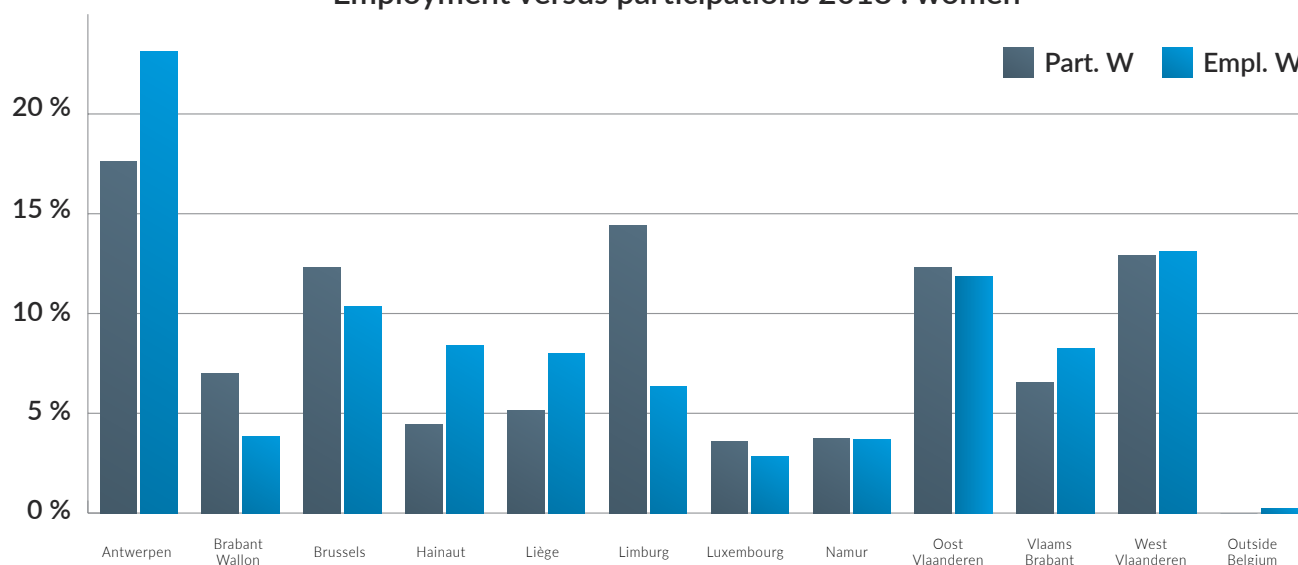
en aantal uren opleiding, dan springen volgende discrepanties in het oog: Luik en Vlaams-Brabant hebben proportioneel significant méér VTE's dan het pro rata # uren opleiding, met in Brussel de omgekeerde situatie.

In Limburg, Luxemburg en West-Vlaanderen waren er iets méér uren opleiding dan de proportionele tewerkstelling.

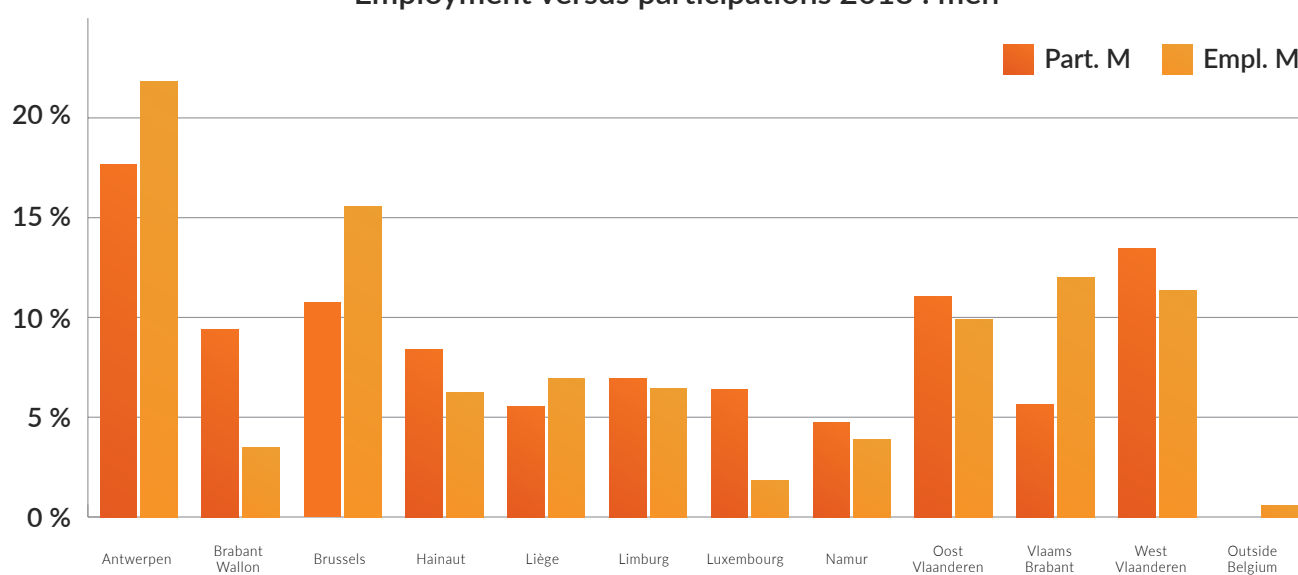
Het geografisch overlopen van de deelnames in combinatie met de tewerkstelling levert eveneens enkele interessante inzichten op :

- In Henegouwen zijn er proportioneel minder dames die opleiding volgen dan tewerkgesteld; bij de heren is dit omgekeerd ;
- In Limburg konden we vaststellen dat er opvallend méér dames de opleiding gevolgd hebben dan de proportionele tewerkstelling, terwijl dit in Luxemburg dan weer het geval is bij de heren ;
- In Vlaams-Brabant tot slot zijn de heren ondervertegenwoordigd in de opleidingen t.o.v. het aantal bedienden.

Employment versus participations 2018 : women



Employment versus participations 2018 : men





ONZE OPLEIDINGEN VAN LANGE DUUR : SEASONAL SCHOOL

Deze opleiding heeft een commercieel doel, en werd bijna 10 jaar geleden ontwikkeld om medewerkers te motiveren om een volledige cyclus van 5 dagen te volgen, verspreid over ongeveer 3 tot 4 maanden. Het programma is gericht op de vakgebieden van de Verzekeringsmakelij en heeft als doel om de medewerker, het team, de afdeling en het kantoor als geheel te dynamiseren.

Van front- tot backoffice, van occasionele vertegenwoordigers tot vaste vertegenwoordigers, iedereen vindt er wel zijn of haar deel in terug van de oefeningen en het gebruik van praktijkcases met betrekking tot het dagelijkse leven in een makelaarskantoor.

Meer dan 16.000 enthousiaste en gemotiveerde medewerkers gaven reeds present op twee opeenvolgende niveaus. SEASONAL1 is B2C-georiënteerd en heeft betrekking op iedereen die effectieve instrumenten wil verwerven als onderdeel van een globale commerciële aanpak en effectieve prospectie. SEASONAL2 heeft tot doel de kennis en het leren voor B2B-kanten (zelfstandigen, vrije beroepen, KMO's) te verdiepen.

De resultaten van de deelnemers en de behaalde scores tijdens de evaluaties motiveerden ons om het hele

programma aan te passen aan de actuele behoeften van onze deelnemers én van de klanten van het makelaarskantoor.

Al deze extra ankers stellen ons in staat om te streven naar de continuïteit van de organisatie van nieuwe sessies « over de seizoenen » heen.

In concreto :

- 60 gerealiseerde sessies (niveau 1 en 2) verdeeld over 3 regio's (4% in Brussel [-2], 33% in Wallonië [status quo] en 63% in Vlaanderen [+2]) georganiseerd in zowel het Nederlands als het Frans ;
- 13,57 deelnemers gemiddeld aan de 5-daagse opleiding ;
- 7,92 deelnames gemiddeld aan de 5-daagse opleiding ;
- 2.375 deelnames in totaal, zijnde + 17% t.o.v. vorig jaar ;
- 4.072 deelnemers, zijnde +70% t.o.v. vorig jaar ;
- 300 dagen opleiding, zijnde +17% t.o.v. vorig jaar en géén enkele afzegging.

KWALITATIEVE ANALYSE VAN DE EVALUATIES

Sinds 2016 is CEPOM verplicht om haar opleidingsaanbod zowel kwalitatief als kwantitatief te analyseren. We zullen onze benaderingen en resultaten per categorie uitleggen.

METHODOLOGIE

De evaluaties van onze opleidingsprogramma's hebben zowel betrekking op deze van korte- als van lange duur.

Ze zijn het onderwerp van een gedragsanalyse aan de hand van een eenvoudige online evaluatiemethode, die door alle deelnemers aan het einde van de training wordt toegepast, ongeacht de duur van de training.

Deze methode, bekend als de « MINDSCAN »-methode, biedt een onpartijdige evaluatie van opleidingen waarvan de resultaten gebaseerd zijn op logische wiskundige normen zonder de waarden met betrekking tot leeftijd, geslacht of andere persoonlijke criteria te interpreteren zoals een persoon dit zou kunnen doen in een meer gebruikelijke kwalitatieve evaluatie.

Dit maakt het mogelijk om objectieve gegevens te verkrijgen via de evaluaties die de deelnemers hebben gedaan (recente ervaring), waarbij op een schaal van 0 tot 5 hun beoordeling van elk van de in aanmerking genomen punten wordt uitgedrukt.

De evaluaties waren gericht op 2 hoofdgroepen: de inhoud van de training en de trainers enerzijds en de logistieke criteria anderzijds. Ze werden uitgevoerd in 2 talen voor 2 opleidingsgroepen : SEASONAL (lange termijn) en korte termijn opleidingen.

De analyse heeft betrekking op de opleidingen die in de tweede helft van 2018 zijn uitgevoerd. In totaal werden 60 lange termijn sessies en meer dan 100 korte termijn sessies geanalyseerd.

Elk van de groepen werd beoordeeld op verschillende criteria, waaronder de waarde van de opleiding, de directe toepasbaarheid in de professionele activiteiten van de deelnemers, de levering van nieuw materiaal, enz.

Dit gebeurde ook door het analyseren van de methoden die in de cursussen werden gebruikt, zowel wat betreft de aantrekkelijkheid van het onderwerp als de interactieve mogelijkheden die worden geboden, in het bijzonder.

In het kader van de analyse van de kwaliteit van de opleiders is vooral hun vermogen bevraagd om hun ervaring, werkorganisatie en algemene houding over te brengen.

GLOBALE RESULTATEN IN 2018 VOOR DE 3 TYPES VAN OPLEIDING

Over het algemeen zijn de scores zeer hoog, zelfs dicht bij het maximum (5), wat duidelijk de interesse van de deelnemers en de kwaliteit van de trainers en hun werkmethoden weerspiegelt.

	Inhoud	Trainer
Seasonal School 1	4,5	4,9
Seasonal School 2	4,5	4,8
Voorgestelde Opleidingen	4,4	4,9

Het is interessant om op te merken dat er een consensus bestaat onder de deelnemers van de 3 groepen over de kwaliteit van de training, ongeacht de duur van de training.

MEER DETAILS OVER DE RESULTATEN

De eerste bevinding is dat de bestaande beoordelingen in de taalgroepen gelijk lopen. De meest pertinente criteria hebben betrekking op de kwaliteit van de opleiding, de kwaliteit van de gevolgde opleiding en de onmiddellijke toepasbaarheid ervan voor alle deelnemers, ongeacht hun functie in hun onderneming.

Interactieve werkmethoden worden als doeltreffend beschouwd omdat zij de algemene kwaliteit van de programma's combineren met het feit dat de opleiders zich op het niveau van de deelnemers kunnen plaatsen. In alle gevallen blijkt ook dat deze methoden rekening houden met de ontwikkeling van de Sector en dat er regelmatig nieuwe materies worden voorgesteld.

In de 3 soorten trainingen is er soms een zwakte inzake gebruikte didactische middelen, hoewel de interactiviteit van een goed niveau is.

Trainers worden beschouwd als high-level, delen hun ervaringen, zijn dynamisch en vertonen aangenaam gedrag.

Het structureren van de materie, in overeenstemming met het niveau van de groep en in relatie tot de opmerkingen en vragen van de deelnemers, blijkt evenwel soms een zwak punt te zijn.

De verbetering van het evaluatie-instrument en het gemakkelijker gebruik ervan zal in 2019 een extra-strategische focus krijgen.

Bovenstaande grafiek toont het eerste geïllustreerde voorbeeld van de nieuwe evaluatietesten die we in de tweede helft van 2018 in het kader van ons project SEASONAL SCHOOL 1 & 2 hebben onderzocht.

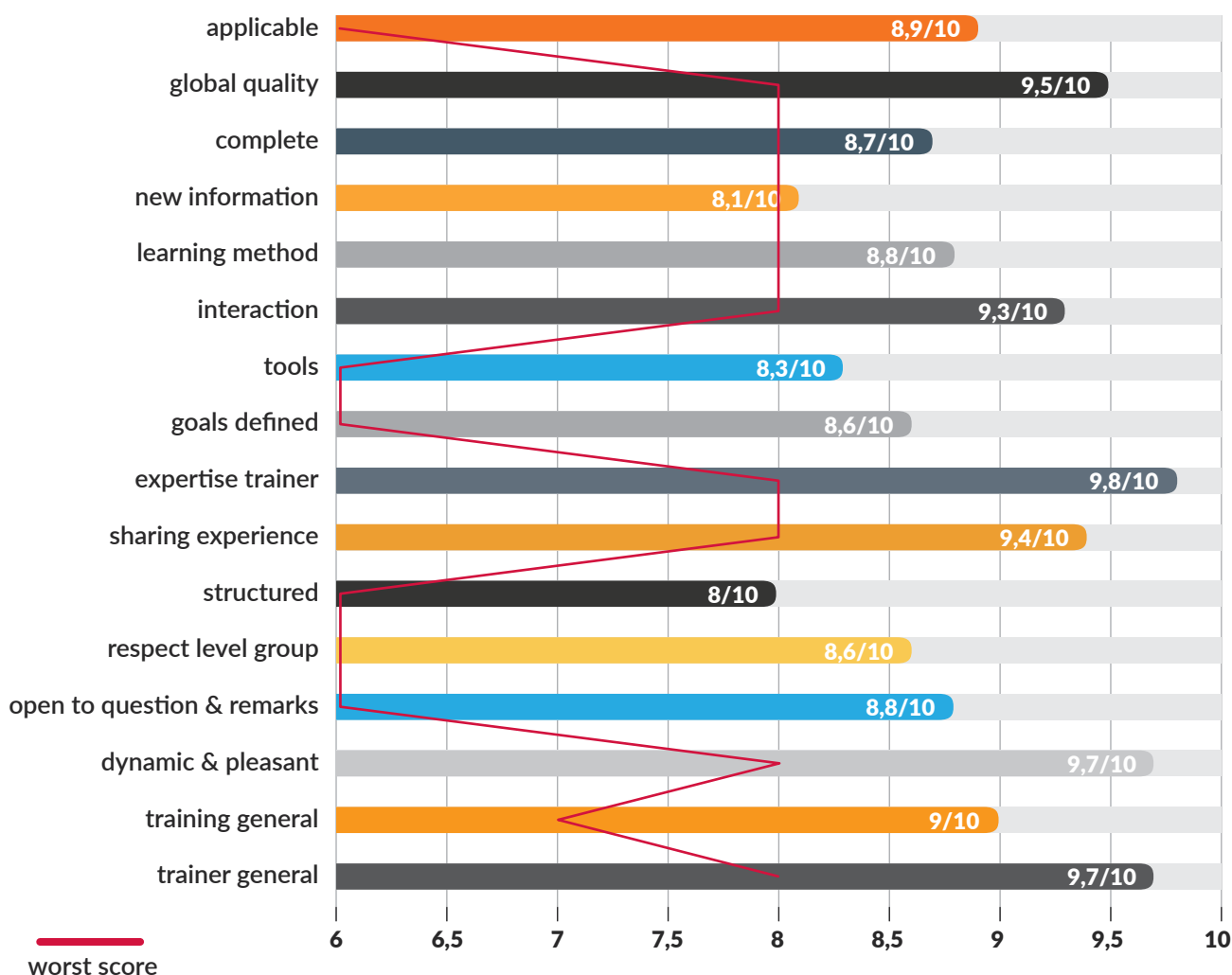
Deze resultaten waren gebaseerd op een steekproef van 463 deelnemers. De referentieschaal is vastgesteld op [6], zijnde de laagste gegeven score voor 37,5% van de 16 referentie-items.

We zijn bijzonder verheugd dat we de scores van de trainers en het trainingsprogramma in het algemeen (respectievelijk 9,7 en 9,0) kunnen vermelden. Dit is een mooi teken van erkenning voor dit team van trainers.

We kunnen alleen maar blij zijn met deze positieve en zelfs uitstekende evaluaties die zijn opgenomen in de groepen verdeeld over de 2 taalkundige rollen en de provincies.

Het vertrouwen dat de stakeholders in ons stellen, de gecontroleerde betrouwbaarheid van de nieuwe aanpak en de ernst waarmee deze evaluaties zijn afgerond, motiveren ons om dit volgend jaar te veralgemenen.

Seasonal School Evaluations





ANALYSE VAN DE OPLEIDINGSKOSTEN

OPLEIDINGSKOSTEN

De gemiddelde kost van een opleidingsdag bedroeg 1.109,55 € in 2018, zijnde een stijging ad. 4% t.o.v. 2017.

De verklaring hiervoor is te vinden in het feit dat er méér opleidingen in « Special Skills », « Persoonlijke Ontwikkeling » en « Verkoop & Marketing » werden gegeven.

Deze types zijn iets duurder dan bvb « Verzekeringstechnieken » en « Talen ».

Naar analogie vertaalt dit zich eveneens in een hogere kost per opleiding.

Dankzij de sterke groei en de rentabilisering van het aantal deelnemers per sessie is de gemiddelde kost per deelname nog verder gedaald in 2018.

	2016	2017	2018	N-1/N-2	N/N-1
Average Cost of Production : day of training	1.054,06 €	1.067,68 €	1.109,55 €	101 %	104 %
Average Cost of Production : participation	142,64 €	120,51 €	112,49 €	84 %	93 %
Average Cost of Production : training session	1.380,04 €	1.322,08 €	1.430,51 €	96 %	108 %



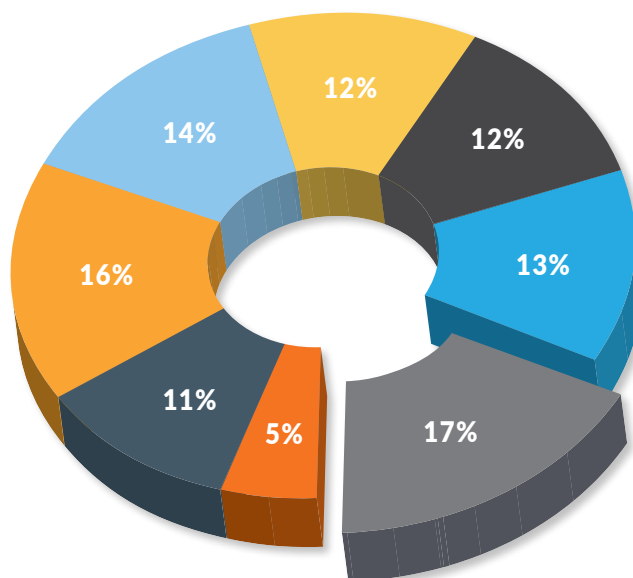
VERDELING DEELNEMERS OVER LEEFTIJDINTERVALLLEN

LEEFTIJD VAN DE DEELNEMERS

De statistiek van 2018 verloopt redelijk gelijkmatig met deze van 2017. Bij de jonge cursisten < 26 jr hebben we er in 2018 een procentje méér, in de groep 26-35 jr een kleine procent méér, in de groep 40-50 jr dan toch 5% minder, en in de groep 50-60 jr zowat 3% méér.

In deze rubriek toetsen we ook eens de leeftijden van de cursisten aan de tewerkstelling met intervallen van 5 jaar.

Age ranges	Employment #%	Training %
< 26 yrs	6,43 %	4,74 %
between 26 & 30	11,51 %	10,70 %
between 30 & 35	13,99 %	15,56 %
between 35 & 40	13,34 %	13,71 %
between 40 & 45	11,98 %	11,69 %
between 45 & 50	13,48 %	12,12 %
between 50 & 55	12,45 %	13,35 %
between 55 & 60	10,18 %	10,09 %
between 60 & 65	5,37 %	5,97 %
between 65 & 70	0,81 %	1,54 %
> 70 yrs	0,46 %	0,55 %



< 26 yrs
 bt. 26 & 30 yrs
 bt. 30 & 35 yrs
 bt. 35 & 40 yrs
 bt. 40 & 45 yrs
 bt. 45 & 50 yrs

bt. 50 & 55 yrs
 others :
 bt. 55 & 60 yrs : 10%
 bt. 60 & 65 yrs : 6%
 bt. 65 & 70 yrs : 1%
 > 70 yrs : 0%

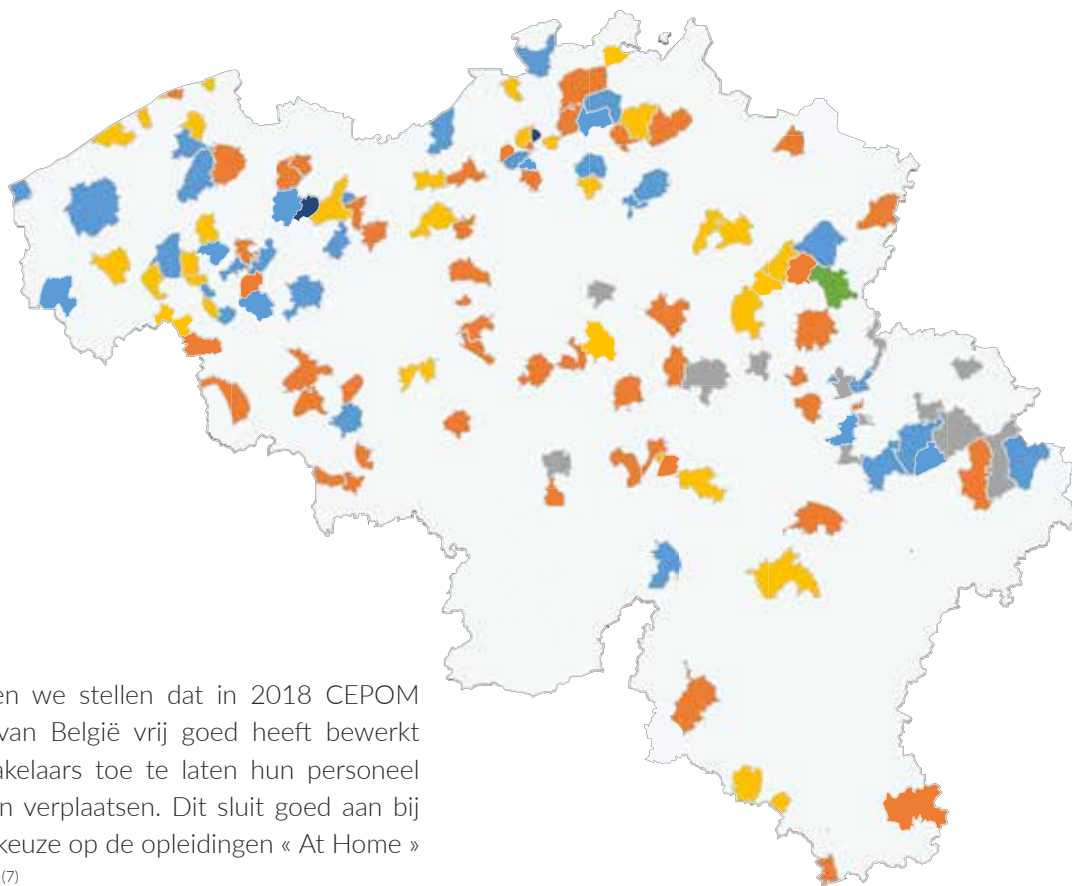
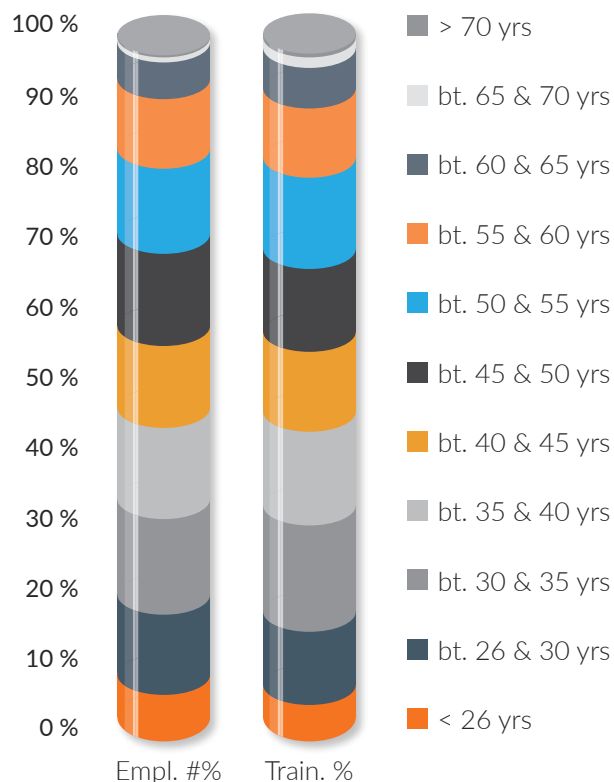
Aangezien 1 persoon meerdere opleidingen kan volgen, met daarbij formules over meerdere dagen hebben we berekend dat in 2018 finaal 1.626 individuele (en dus unieke) personen onze opleidingen gevolgd hebben.

Deze vergelijking resulteert in een correlatie van maar liefst 98% zodat we kunnen stellen dat de leeftijd van onze deelnemers in aantallen quasi perfect gelijkloopt met de leeftijden van de tewerkstelling in de Sector.

GEOGRAFISCHE SPREIDING

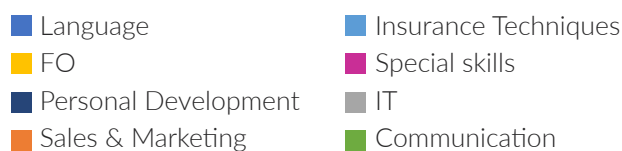
Hierbij een overzicht van de zones waar CEPOM opleidingen heeft gegeven. De ingekleurde zones tonen aan welke opleidingen in die gemeenten het meest werden gegeven.

Correlation training - employment



Samengevat mogen we stellen dat in 2018 CEPOM het grondgebied van België vrij goed heeft bewerkt teneinde onze makelaars toe te laten hun personeel niet te ver te doen verplaatsen. Dit sluit goed aan bij onze strategische keuze op de opleidingen « At Home » te laten doorgaan⁷.

In Henegouwen kan er gebeurlijk naar gestreefd worden om de sessies nog iets beter te laten aansluiten bij de lokalisatie van de deelnemers.



7. Bij de makelaar zelf indien deze daartoe over geschikte ruimte beschikt



OUTPLACEMENT

HET DOOR CEPOM TER BESCHIKING GESTELD OUTPLACEMENT AAN DE SECTOR

Sinds 1 januari 2016 voldoet ons outplacementaanbod aan het nieuwe wettelijke kader om alle medewerkers met een opzegtermijn van minstens 30 weken de nodige ondersteuning te bieden.

De verlenging van deze overeenkomst, indien deze afloopt, is gepland voor uiterlijk 31 december 2019. De wijziging van de kaderovereenkomst van 3 december 2015 over outplacement is naar behoren verlengd voor de periode van 1 januari tot en met 31 december 2019.

OUTPLACEMENT – VERSIE 1 JANUARI 2019

Bij de redactie van dit jaarverslag kunnen we de situatie met betrekking tot de nieuwe outplacementmaatregelen alleen maar bevestigen.

In de praktijk zou het nieuwe voorstel worden opgesplitst in drie afzonderlijke regelingen: de algemene regeling, bekend als de 2/3-1/3-regeling (het laatste derde is gewijd aan het vergroten van de inzetbaarheid en dus waarschijnlijk aan outplacement wanneer de opzegtermijn > 30 weken is), en de speciale en optionele regelingen voor opzegtermijnen van < 30 weken.

Wetende dat het PC307 in dit stadium het onderwerp nog niet op de agenda heeft gezet, kan CEPOM alleen maar wachten op de richtlijnen en uitvoeringsprocedures.

Wij zullen in deze zin zeker op het juiste moment reageren en alle Sectorale gesprekspartners informeren in nauwe samenwerking met RIGHT MANAGEMENT en CLAEYS & ENGELS.



OUTPLACEMENT TIJDENS 2018

Zoals vanaf het begin het geval was, is het aantal aanvragen om een dossier te openen groter dan het aantal daadwerkelijk verwerkte en voltooide dossiers, wetende dat dit de informerende rol en de dienstverlening van CEPOM bevestigt.

In de loop van het boekjaar 2018 hebben wij volgende aanvragen verwerkt :

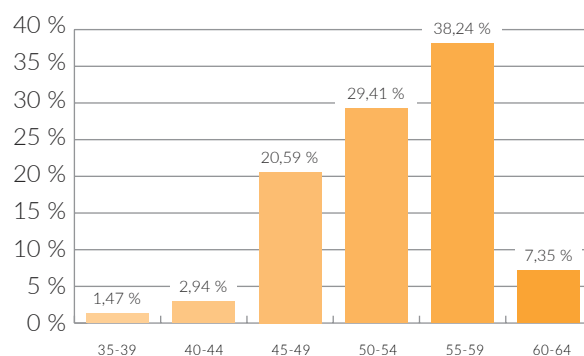
- 32 verzoeken om documentatie ;
- 23 verzoeken om informatie en dossiers van makelaars in de Sector ;
- 13 aanvragen werden geopend; 3 dossiers werden geannuleerd: 1 x weigering door de medewerker, 1 x weigering door de werkgever, 1 x werknemer die eerder het statuut van zelfstandige had geactiveerd ;
- 9 volledige outplacementdossiers in 2018 ;
- Er dient tevens te worden opgemerkt dat CEPOM in oktober 2018 haar 100ste outplacementdossier is gestart sinds de totstandkoming van deze Sectorale oplossing in september 2008.

Wij stelden vast dat enerzijds 50% van de zaken binnen minder dan 10 dagen in goede coördinatie met de makelaars en onze operator RIGHT MANAGEMENT werden opgestart, en dat wij anderzijds geen Cat. 3 zaken hebben moeten behandelen (wanneer een werknemer 30 weken of meer compensatie ontvangt in plaats van een opzegtermijn en dus niet presteert).

Een analyse van de 2018 statistieken van onze outplacementkandidaten toont de volgende elementen :

- De verdeling over de taalrol van ons outplacement is enigszins aangepast tot 78% Nederlandstaligen en 22% Franstaligen ;
- Het percentage werknemers in de leeftijd van 45 tot 54 jaar op het moment van outplacement blijft stabiel op 50%; tegelijkertijd blijft ook de groep van 55 tot 64-jarigen in verhouding onveranderd op + 45% van het totaal. Het is belangrijk om op te merken dat mensen ouder dan 50 jaar 75% van de outplacementpersonen vertegenwoordigen.

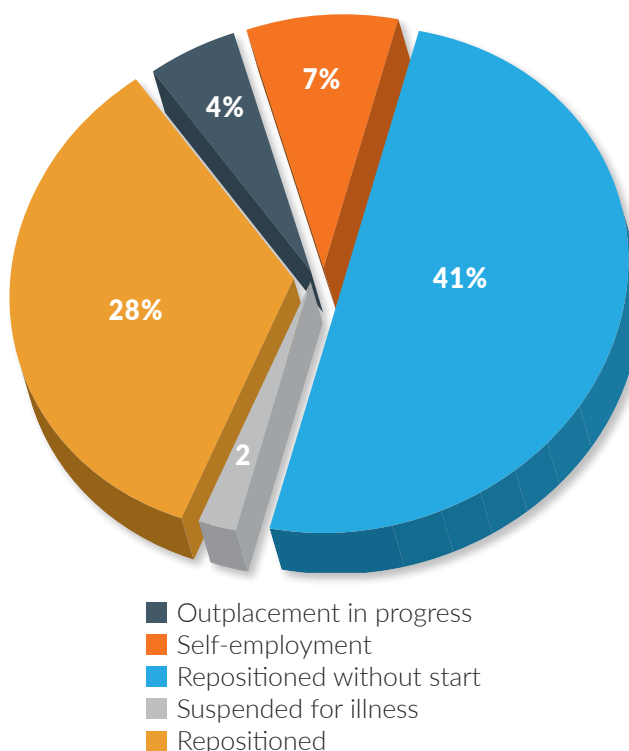
Leeftijd kandidaten



Sinds de oprichting van het programma in 2008 hebben we precies 100 onderschrijvers ondersteund, en dit voor 82 outplacementkandidaten die het hele proces hebben doorlopen of in outplacementproces zitten.

Op basis van de voortgang van de aan ons meegeleverde dossiers wordt het panel van 82 verwerkte outplacements als volgt verdeeld op het niveau van hun nieuwe job :

Candidates : status



Mensen in outplacement hebben werk gevonden op basis van de volgende soorten contracten of statuten: vaste contracten (40%), contracten voor bepaalde tijd (14%), tijdelijke contracten (4%) of het statuut van zelfstandige (15%). De her-tewerkgestelden die hebben aangegeven in welke Sectoren zij hun nieuwe functies uitoefenen, signaleerden voornamelijk Verzekeringen (26%), Financiën (18%) en Consulting (21%).



STATISTISCH RAPPORT VAN DE WEBSITE 2018 (GOOGLE ANALYTICS)

GLOBALE ANALYSE

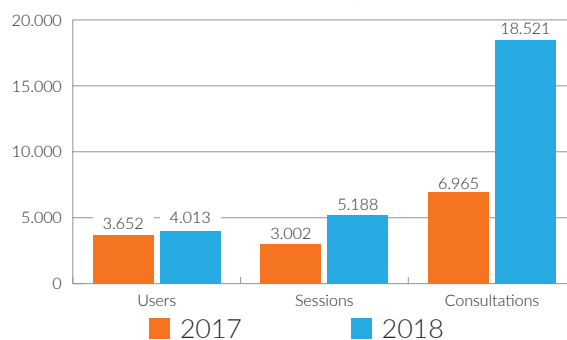
2018 stond in het teken van de nieuwe website (vanaf april). We zullen niet nalaten om de impact van de nieuwe site op het verkeersvolume te analyseren, want na 2 jaar van weinig bezoeken en een gebrek aan interesse in de site, heeft het jaar 2018 ons nieuwe inzichten geboden inzake raadpleging van de site.

Er waren 4.013 gebruikers (+9,9% vs 2017) voor 5.188 sessies (+73% vs 2017) en op vlak van aantal raadplegingen bedroegen deze maar liefst 18.521, bijna driemaal zoveel als in 2017 (+166%).

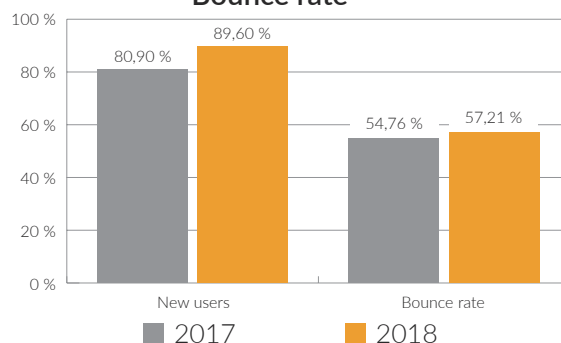
Dit laatste aantal is hoger dan de referentiejaar 2014 en 2015 (respectievelijk 14.718 en 12.851 pagina's).

11,4% van de gebruikers keerde meerdere malen terug naar de website voor 89,6% van de nieuwe gebruikers. Deze stijging van meer dan 10% toont duidelijk aan dat de lancering van de nieuwe site heeft geleid tot een grotere interesse bij potentiële abonnees.

Users - Opened sessions Consultations Comparison



Evolution New Users Bounce rate



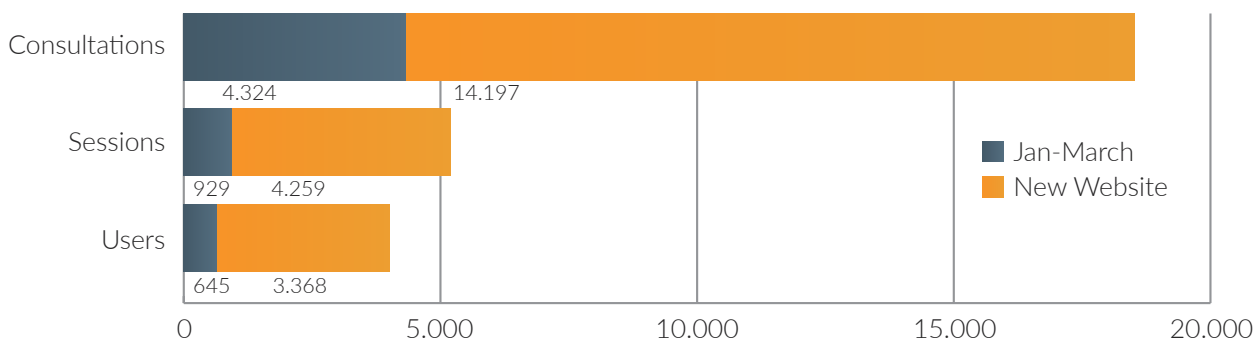
IMPACT VAN DE NIEUWE WEBSITE

In dit stadium van de analyse realiseren we ons dat de nieuwe site, die in april 2018 werd gelanceerd, de aanpak van de bezoekers heeft veranderd. Dankzij de meer ergonomische vormgeving, de toegang tot verschillende opleidingen en de publicatie van de agenda's, heeft de nieuwe site het mogelijk gemaakt om het aantal bezoekers en sessies aanzienlijk te doen

verhogen, maar vooral het aantal raadplegingen. Het biedt ook de mogelijkheid om zich online in te schrijven voor trainingen.

Door de bewegingen sinds april 2018 te isoleren, zien we dat het aantal bezoeken op de site met een factor 3,3 is toegenomen, het aantal sessies met 4 en het aantal bezoekers zelfs met 5, vergeleken met het eerste kwartaal van 2018.

Users - Opened sessions - Consultations Comparison (new website 2018)



ANALYSE VAN HET GEBRUIKERSGEDRAG

In vergelijking met 2017 blijven de meest geraadpleegde opleidingen op nationaal niveau deze van Verzekeringstechnieken met een veel hoger aantal dan in 2017 : 1.429 bezoeken ofte 5 keer hoger. De andere pagina's zijn gegroepeerd volgens de belangrijkste, op een niveau van 300 tot 400 bezoeken, alleen de raadpleging van de pagina's Talen loopt achter op schema.

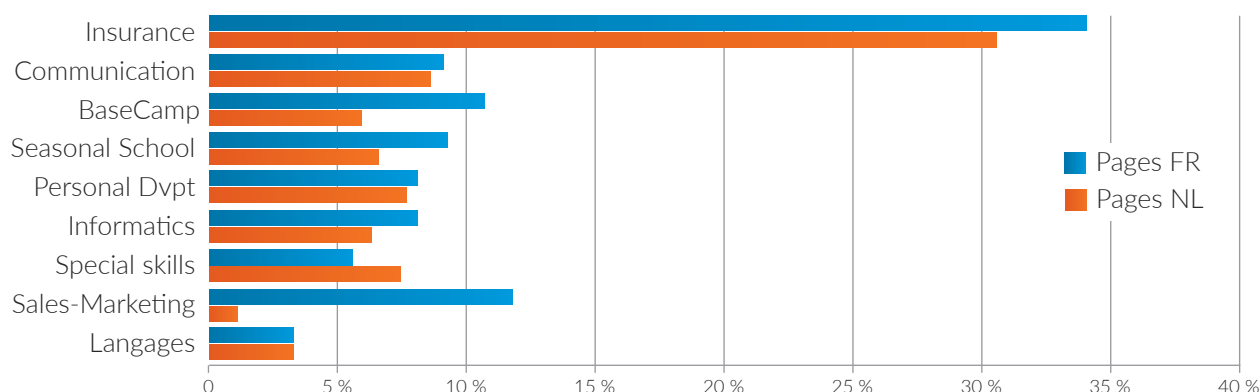
Let op de derde plaats van BaseCamp, begin december gelanceerd. Dit resultaat is zeker te danken aan de communicatie via de nieuwsbrief en de gebruikte pop-up techniek (verschijnen van een laterale boodschap). Ter herinnering: de meest bezochte pagina's in de trainingscatalogi genereerden 18.521 pageviews, op een niveau dat bijna 3 keer hoger ligt dan in 2017.

Per taalregime liggen de pagina's op basis van percentages dicht bij het niveau van de individuele resultaten. We zullen echter een beter behoud opmerken van « Sales & Marketing » op Franstalig niveau, evenals een betere penetratie van BaseCamp.

Als besluit kan worden gesteld dat de nieuwe site het mogelijk heeft gemaakt om de belangstelling van een groter aantal bezoekers te wekken.

Ongeacht het taalregime is het gelukt om onze bezoekers te begeleiden naar de opleidingspagina's die hen persoonlijk interesseren, met inbegrip van de aangeboden cursussen en deze die op de agenda staan. De impact van de lancering van BaseCamp is een belangrijke bezoekfactor als we rekening houden met de korte tijd op de site (1 maand).

Consultation by training category (national) - in %





BELANGRIJKSTE GEBEURTENISSEN IN 2018

MANAGEMENT

CEPOM EN DE SECTORALE GESPREKSPARTNERS

In het algemeen steunden de bestuurders van CEPOM unaniem alle initiatieven die de bewustwording van opleidingskwesties onder makelaars en werknemers in de Sector van de Verzekeringsmakelarij kunnen vergroten [CCT 10/12/2007].

Net als in het verleden hebben zij elk initiatief dat de participatiegraad van het personeel van de Sector zou kunnen verhogen, aangemoedigd en gevalideerd.

Zowel werkgevers- als vakbondsvertegenwoordigers waardeerden de indicatoren die zijn ingevoerd om de budgettaire en boekhoudkundige controle te waarborgen.

STRATEGISCH OVERZICHT 2018 : WERKGEVERS EN WERKNEMERS VTE

Al meer dan 6 jaar voert CEPOM een strategische controlemissie uit om maandelijks zowel de evolutie van het aantal makelaars als het aantal VTE's in de Sector op te volgen. Het is dus gebaseerd op Sectorale gegevens die via de Interprofessionele Vereniging van de RSZ zélf worden verzameld.

Voorafgaand aan elke analyse zijn twee verduidelijkingen nodig als gevolg van de wijzigingen die de RSZ-diensten in het tweede kwartaal van 2018 hebben aangebracht :

1. De maandelijks RSZ-lijst van **actieve werkgevers die in het PC307** zijn geregistreerd, wordt nu aan het begin van elke maand aan ons verstrekt met een actueel overzicht. De cijfers omvatten dus niet langer de pending topics of schrappingen en zijn dus netto cijfers. Om vergelijkbare cijfers te bekomen, hebben we daarom een « identieke » correctie aangebracht op de cijfers van de 3 boekjaren die in aanmerking worden genomen.
2. De lijst der VTE's op basis van de **DMFA-aangifte** voor het laatste referentiekwartaal identificeert de ondernemingen die hun aangifte hebben ingediend en zal pas medio mei voor de situatie per 31 december en medio november voor de situatie per 30 juni worden verstrekt om de juistheid en kwaliteit van de informatie te waarborgen.

Dit laatste verklaart waarom we hier alleen de cijfers per 30 juni 2018 bij de redactie van dit Jaarverslag kunnen presenteren.

		2016	2017	2018
Brussels Capital	Brussels Capital	258	266	274
Tot. Brussels Capital Region		258	266	274
Région wallonne	Brabant wallon	124	124	120
	Hainaut	406	419	402
	Liège	325	326	327
	Luxembourg	100	105	103
	Namur	163	167	161
Tot. Région wallonne		1.118	1.141	1.113
Vlaams Gewest	Antwerpen	495	501	489
	Limburg	279	277	278
	Oost-Vlaanderen	420	420	431
	Vlaams Brabant	288	281	273
	West-Vlaanderen	437	429	412
Tot. Vlaams Gewest		1.919	1.908	1.883
Outside Belgium		13	14	14
Overall Total		3.308	3.329	3.284

Na een stijging van 0,6% in 2017 is het aantal makelaars met personeel geregistreerd in het PC307 gedaald tot 3.284 records, waarbij de erosie over 3 jaar slechts -1% bedroeg voor een verlies van 24 werkgevers⁽⁸⁾.

De grootste stijging werd genoteerd in Brussel (+6%) met 16 nieuwe werkgevers. De grootste dalingen worden genoteerd in de provincies Vlaams-Brabant (-5% met 15 werkgevers minder) en West-Vlaanderen (-6% met 25 werkgevers minder), terwijl Luxemburg en Oost-Vlaanderen een stijging van +3% noteerden.

Zoals gebruikelijk heeft CEPOM ook de VTE-statistieken van de Sector geanalyseerd.

Deze barometer van de evolutie van het aantal personen en VTE's vervolledigt vanaf het begin onze waarnemingen over de Sectorale evolutie.

Wanneer we kijken naar de halfjaarlijkse trend sinds 2015, moet worden opgemerkt dat het aantal VTE's met ongeveer 2% is toegenomen (+198,46 VTE). Tegelijkertijd is het aantal vrouwelijke werknemers quasi gelijk gebleven (+15,11 VTE), terwijl we bij de mannelijke personeelsleden in de Sector een toename zien (+5% & 183,35 VTE).

Finaal blijft het aantal personen dat in het PC307 is opgenomen vrij stabiel rond de 12.000 personen.

Ter herinnering: 10 jaar geleden had de Sector 9.202,54 VTE's in dienst, waarvan 65% vrouwen en 35% mannen, en 11.297 mensen. Op 30 juni 2018 is de situatie quasi ongewijzigd: 64% vrouwen en 36% mannen. NB: Onze vaststellingen over de toekomstige situatie op 31/12/2018 worden op zijn vroegst midden mei 2019 verwacht.

	31/12/2015	30/06/2016	31/12/2016	30/06/2017	31/12/2017	30/06/2018
FTE	10.052,97	10.158,00	10.341,55	10.290,81	10.213,85	10.251,43
Women	6.569,40	6.607,76	6.681,10	6.646,83	6.572,15	6.584,51
Men	3.483,57	3.550,24	3.660,50	3.643,98	3.641,70	3.666,92
People	12.102	12.251	12.401	12.393	12.334	12.358

GDPR (OF AVG: ALGEMENE VERORDENING GEGEVENSBESCHERMING)

Sinds 25 mei 2018 is de nieuwe privacyregeling om ieders persoonsgegevens beter te beschermen van kracht.

De Algemene Verordening Gegevensbescherming bepaalt de regels die bedrijven en autoriteiten moeten toepassen wanneer zij uw persoonlijke gegevens willen gebruiken en geeft al onze gebruikers, abonnees, contactpersonen... verschillende rechten om u te helpen alle persoonlijke gegevens beter te beschermen.

Het is meer bepaald in samenwerking met Luk HERDEWIJN, consultant bij SMALS vzw, dat CEPOM de nodige stappen heeft ondernomen om de richtlijnen van de GDPR uit te voeren.

In onze verschillende nieuwsbrieven heeft u kunnen ontdekken hoe wij dit AVG-reglement toepassen in onze relatie met de makelaars en verzekeringsmaatschappijen van het Paritair Comité 307, en hoe wij al uw persoonlijke gegevens behandelen.

Er zijn ook diverse concrete acties uitgevoerd, waaronder :



- Het instellen van een aanspreekpunt via het specifieke mailadres dpo@cepom.be om al uw vragen met betrekking tot de GDPR te beantwoorden ;
- Het aanstellen van een **Data Protection Officer** ;
- Het aanleggen van verschillende juridische registers en het doorvoeren van aanpassingen in de contracten met leveranciers ;
- Het wijzigen van onze Privacy Policy.

Al deze stappen werden uitgevoerd met slechts één doel voor ogen: de bescherming van de persoonsgegevens van alle Sectorale gesprekspartners en van alle CEPOM-trainers, abonnees en cursisten.



EEN VERSTERKT TEAM OM DE NIEUWE UITDAGINGEN AAN TE GAAN



Sinds april 2018 heeft een nieuwe medewerkster - Michelle LEBLOIS - ons vervoegd om de talrijke ambitieuze doelstellingen mee te helpen realiseren.

Deze aanwerving is ook een eerste stap in de vernieuwing van het oorspronkelijke CEPOM-team.

Hierboven hebben we een foto geplaatst van de CEPOM-bezetting 2019 in maart. Het zal u toelaten de gekende en nieuwe medewerkers te herkennen.

Natuurlijk komen we in het jaarverslag van volgend jaar terug op deze transitie.

Van links naar rechts : Melissa SU, Daniel BRULLEMANS, Danielle VAN KERCKHOVEN, Xavier DE ROECK, Michelle LEBLOIS.



STRATEGIE EN DOELSTELLINGEN 2019

Om de meest effectieve strategie voor CEPOM in dit jaar van generatieoverdracht te bepalen, hebben we twee kruisbestuivingen gebruikt. Hieronder geven we de belangrijkste elementen weer.

TEVREDENSTELLEN VAN DE VOLGENDE STAKEHOLDERS

- Alle potentiële abonnees, door de verdeling van vraag en aanbod te garanderen met het grootste respect voor de pariteiten (taalrol - regio - micro-ondernemingen, kmo's, grote bedrijven, federaties);
- De makelaars en makelaarsgroepen van het PC307 door de zichtbaarheid en reputatie van CEPOM verder te vergroten door middel van een samenwerkingsproces met alle Kamervoorzitters ;
- Het personeel van de makelaars en de makelaars-onderschrijvers door middel van nieuwe « meetbare » evaluaties die tegen eind 2019 beschikbaar kunnen worden gesteld aan de geïnteresseerde makelaars.

STRATEGISCHE UITDAGINGEN IDENTIFICEREN

- Wetende dat het aantal gebruikers van CEPOM binnen 4 jaar weer zal toenemen, evenals het aantal onderschrijvers, (zoals verplicht door de IDD en de Wet-Peeters), is het duidelijk dat alle actoren en potentiële onderschrijvers (oud en nieuw) door onze opleiding zullen worden gemobiliseerd en dat het aanbod zich meer dan ooit zal aanpassen aan de behoeften en vooruitzichten ;
- De focus behouden op een onveranderd « strategisch doel » : het personeel van de makelaars, ongeacht de omvang van het kantoor en het initiële opleidingsniveau van de werknemers ;
- Een passende functionele organisatie in te voeren om de continuïteit en de ontwikkeling van het Fonds op een serene en transparante wijze te waarborgen.

PRIORITEITEN IDENTIFICEREN

- Nieuwe makelaar-abonnees die CEPOM in het verleden niet of nauwelijks hebben gebruikt of die CEPOM nooit hebben gebruikt als middel voor bijscholing, dienen altijd open toegang tot CEPOM te hebben ;
- Zich blijven inspannen om te voldoen aan de verplichtingen van de Wet-Peeters in fase II tot 800 dagen opleiding tegen de beste gemiddelde kostprijs ;
- Te zorgen voor de beste generatieoverdracht door alle nieuwe betrokkenen op te leiden in de randvoorwaarden en overgangsmoedellen.

HET ONBEKENDE UITSCHAKELEN

- De beste modus operandi invoeren om tegemoet te komen aan de nieuwe eisen die voortvloeien uit de gevolgen van de invoering van de IDD (verandering van een verplichting van 30 uur opleiding over een periode van 3 jaar naar 15 uur per jaar) ;
- Bereid zijn om de begeleidingsformules voor ontslagen personen in samenwerking met een gespecialiseerd bureau aan te passen aan de door de wetgever aangepaste omstandigheden en in samenhang met de eventuele nieuwe kaderovereenkomst 2019-2020 ;

DE VERWORVENHEDEN BEHOUDEN

- Ervoor te zorgen dat de waarden en regels van CEPOM worden gerespecteerd, vooral in periodes van groei ;
- Effectief deel te nemen aan Sectorevenementen die zoveel mogelijk onderschrijvers van onze doelgroep samenbrengen ;
- Het verstevigen van de reeds tot stand gebrachte functionele relaties met de meeste HRM's en opleidingscoördinatoren van de belangrijkste makelaars in termen van het aantal werknemers.

Wanneer we luisteren naar onze verzekeraars en studenten op het terrein horen we steeds meer boodschappen van motivatie en enthousiasme.

Dus wilden we er twee met jullie delen als conclusie :

- « De Wet-PEETERS en de IDD zijn écht een opportuniteit om onze teams nog beter op te leiden; het stelt ons in staat om elkaar aan te moedigen in de ambitie van een sterke Sector die klaar is om te voldoen aan de vele eisen die ons te wachten staan. »
- « De gratis dagen die CEPOM aanbiedt zijn een echt geschenk voor de makelaar en zijn personeel dat we alleen maar kunnen waarderen. Het zou echt absurd zijn om van deze mogelijkheid geen gebruik te maken. »

Nogmaals dank aan jullie allemaal ! Aan de makelaars-onderschrijvers, opleidingscoördinatoren en vele medewerkers die onze prestaties in 2018 hebben ondersteund, en ook aan degenen die zich al met ons voorbereiden op 2019.

Misschien dachten we al in 2008 dat we een droom zouden waarmaken die intussen realiteit geworden is. Nu is het aan ons om de volgende hoofdstukken van dit prachtige avontuur samen te schrijven.

We zijn er klaar voor !



JEAN-MICHEL CAPPOEN

Voorzitter



ANDRÉ VAN VARENBERG

Secretaris



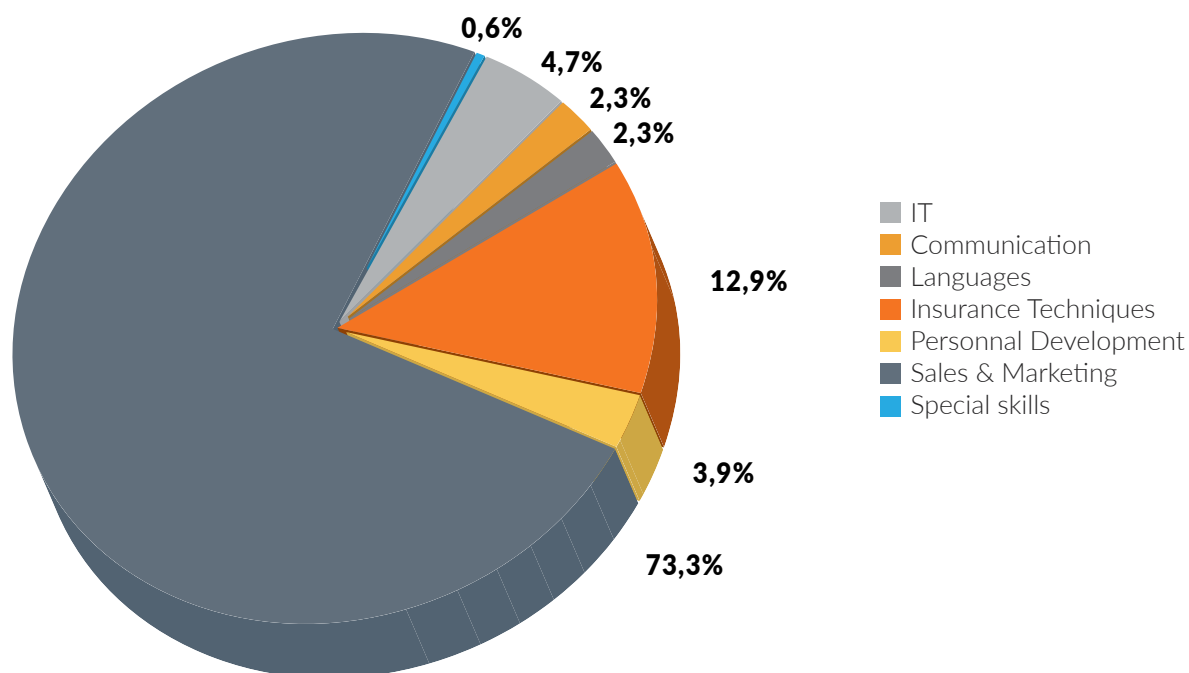
DANIEL BRULLEMANS

**Competence &
Administration Manager**

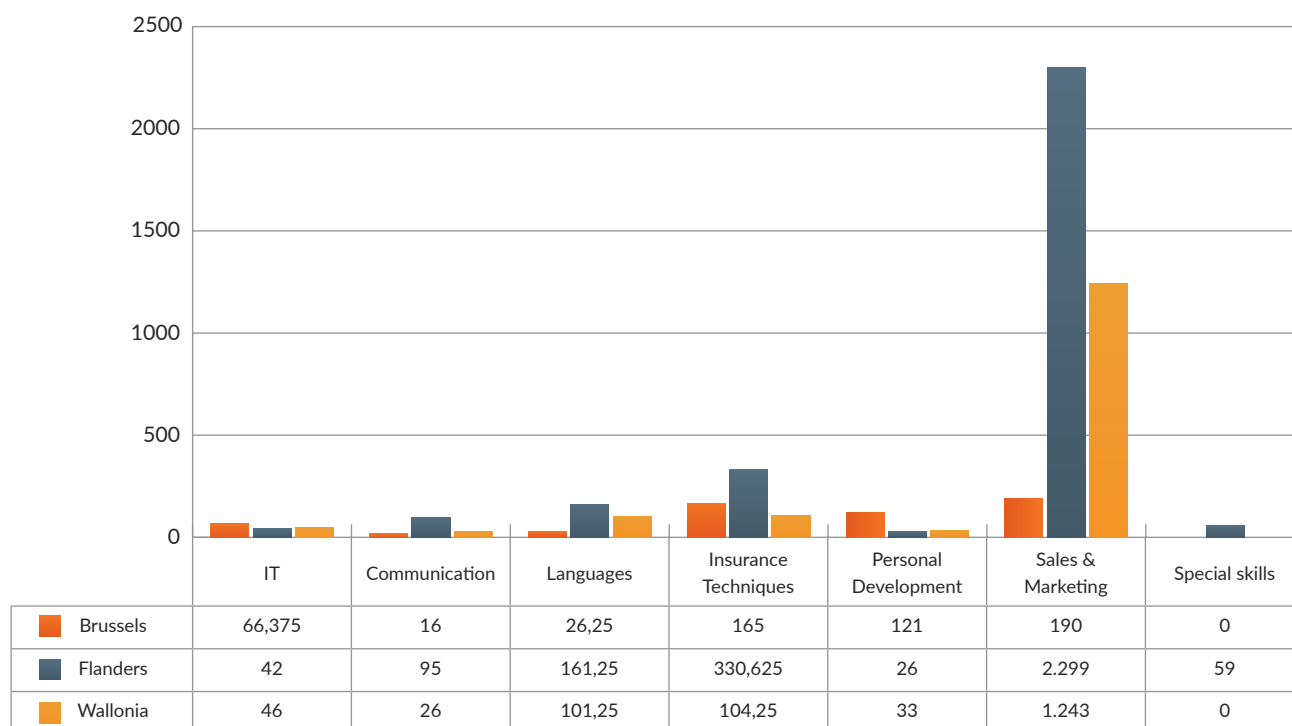


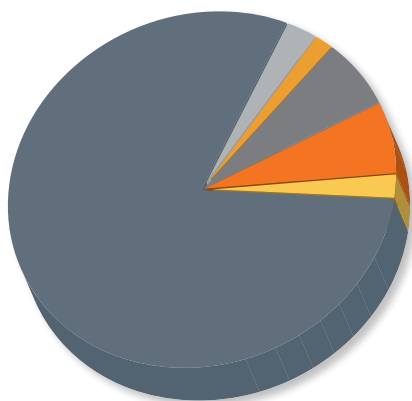
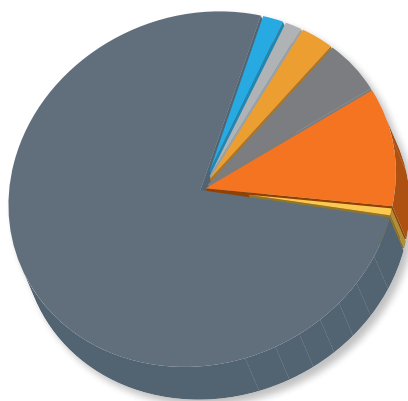
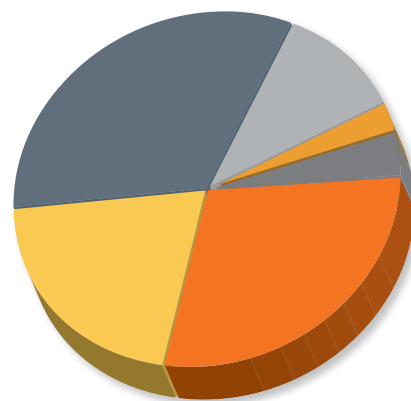
GRAPHICS 2018

1. Percentage of training by type



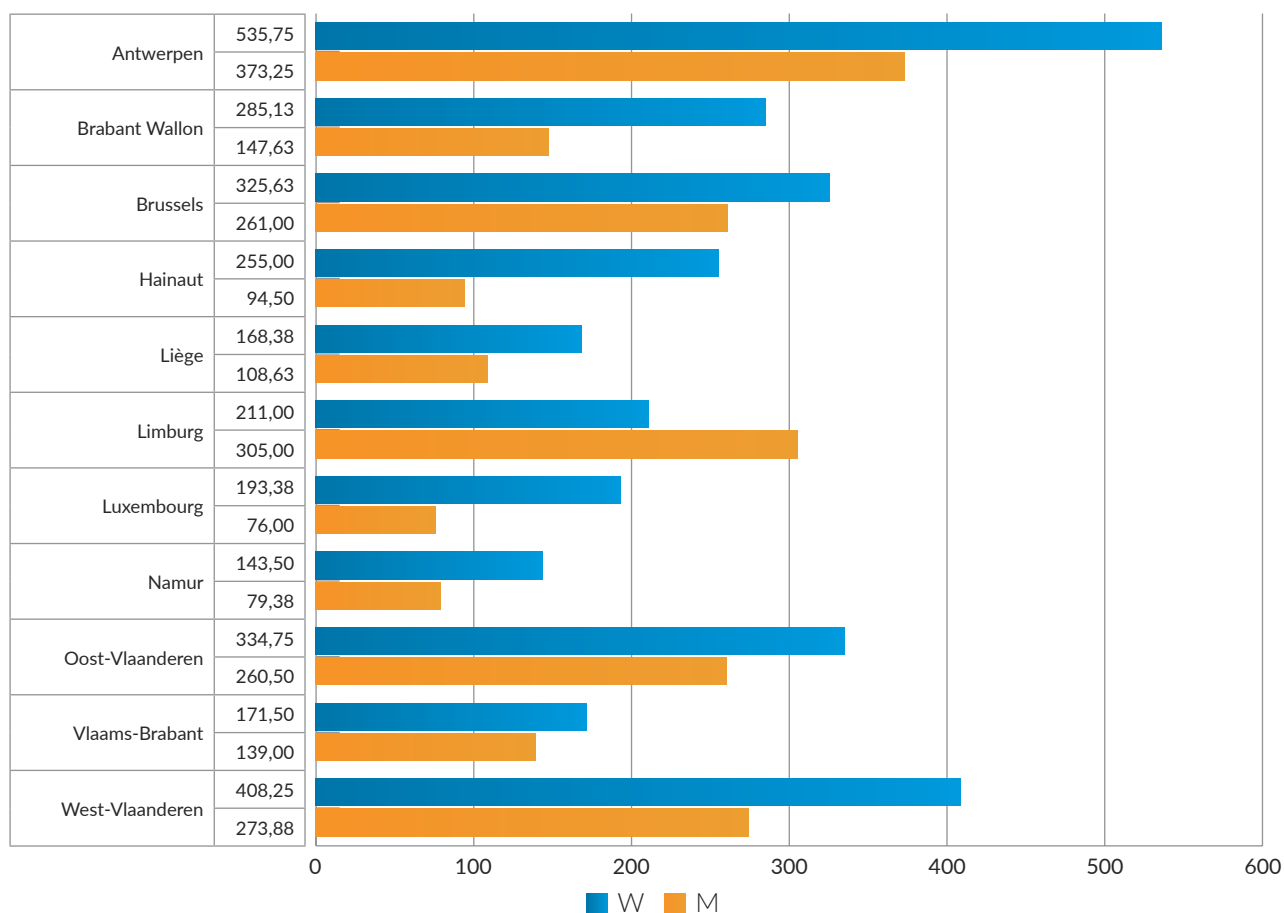
2. Number of participations by region



3. Percentage by training type
Wallonia4. Percentage by training type
Flanders5. Percentage by training type
Brussels

	Wallonia	Flanders	Brussels
IT	3 %	1,4 %	11 %
Communication	1,7 %	3,2 %	3 %
Languages	6,5 %	5,4 %	4 %
Insurance Techniques	6,7 %	11 %	28 %
Personal Development	2,1 %	0,9 %	21 %
Sales & Marketing	80 %	76,3 %	32 %
Special skills		2 %	

6. Number of participants M/W by province



CONTACT



Erfprinslaan, 192
1200 Sint-Lambrechts-Woluwe



+ 32(0)2 - 725 08 89



BCE - 0878 980 247

www.cepom.be



REALISATION

dal&den COMMUNICATION - 0495 75 11 78 - [FACEBOOK.COM/DALETDEN](https://facebook.com/DALETDEN)



cepom

Zich vormen is vooruitgaan