

Rapport Annuel

AVENUE DU PRINCE
HERITIER, 192

1200 WOLUWE-SAINT-
LAMBERT

2021

WWW.CEPOM.BE

Table des matières

DÉNOMINATION ET FORME	4
SIÈGE SOCIAL	4
STATUTS ET MODIFICATIONS STATUTAIRES	4
CEPOM 2021 IN A NUTSHELL	5
LE CEPOM SE TOURNE VERS 2022	6
CEPOM EN 2021 : PREMIERS CHIFFRES ET TABLEAUX	7
COMPLÉMENTS D'ANALYSE POUR L'ANNÉE 2021	8
NOTRE SITE WEB	10
L'EMPLOI DANS LE SECTEUR (CP 307)	11
STRATÉGIE PERSONNEL À RISQUE	15
OUTPLACEMENT EN 2021	16



Dénomination et forme

CEPOM est le Fonds Paritaire pour le développement de l'emploi et de la formation dans le secteur des entreprises de courtage et des agences d'assurances. Il fut constitué le 1 avril 2000 (CCT du 20/03/2000, annexé au Moniteur belge et enregistré le 12/04/2000 sous le n° 054.662/CO/307).

En application de la loi du 7 janvier 1958, ce fonds d'existence émane directement de la Commission paritaire 307 et est répertorié sous le numéro BCE – 0878 980 247.

Siège social

Depuis le 2 mai 2017, le siège social du CEPOM se situe : avenue du Prince-Héritier, 192 à 1200 Woluwe-St-Lambert.

Statuts et modifications statutaires

Le Fonds, conformément à ses statuts, est administré par un Conseil d'Administration constitué paritairement de représentants des employeurs et des travailleurs désignés par la CP307.

Les statuts ont été modifiés pour la dernière fois par la CCT conclue le 2 mai 2017, déposée le 5 mai et enregistrée le 16 mai 2017 sous le n° 139274/CO/3070000 (modification du siège social).

Les Administrateurs effectifs sont : Jean-Jacques SURNY, Président (UPCA-BVVM), Martine MORTIER, Secrétaire (SETCA-BBTK), Ben BELLEKENS (ACV), Henri-Philippe DINCQ (FEPRABEL), Kenny ERICX (FVF), Thibaut MONTJARDIN (CGSLB-ACLVB).

Xavier DE ROECK, Manager du CEPOM, est également le Secrétaire des réunions du Conseil d'Administration.

Cepom 2021 in a nutshell

Tout comme l'année précédente, l'année 2021 a également été largement dominée par le Coronavirus. Suite aux importantes inondations du mois de juillet, beaucoup de courtiers ont été sollicités et mobilisés pour répondre et faire face à de nombreuses demandes d'indemnisation. Ces situations ont eu des répercussions en terme de formation. En conséquence, 2021 a été relativement calme, avec peu de formations en présentiel, d'une part, et d'autre part, une quantité honorable de formations digitales. Le CEPOM a présenté au secteur un premier ensemble de webinaires, qui ont progressivement suscité un intérêt certain.

Le CEPOM ne s'est toutefois pas reposé sur ses lauriers et a travaillé assidûment au développement de la plateforme LMS qui apportera une nouvelle dynamique, en

révolutionnant la manière de fonctionner.

Quelques chiffres en résumé :

- En 2021, 143,7 jours de formation ont été dispensés, ce qui correspond à 1.006 heures de formation ;
- 13,5 jours ont été donnés en présentiel, les autres (130,2) ont été dispensés par voie digitale ;
- Au total, 1.173 personnes ont participé à nos formations, ce qui équivaut à 1.405,3 participations ;
- En 2021, le CEPOM a lancé ses premiers webinaires: 9 webinaires ont été organisés; leur fréquence sera progressivement augmentée. Nous y avons accueilli 246 participants ;
- En matière d'outplacement, 12 dossiers ont été constitués et finalisés en 2021.

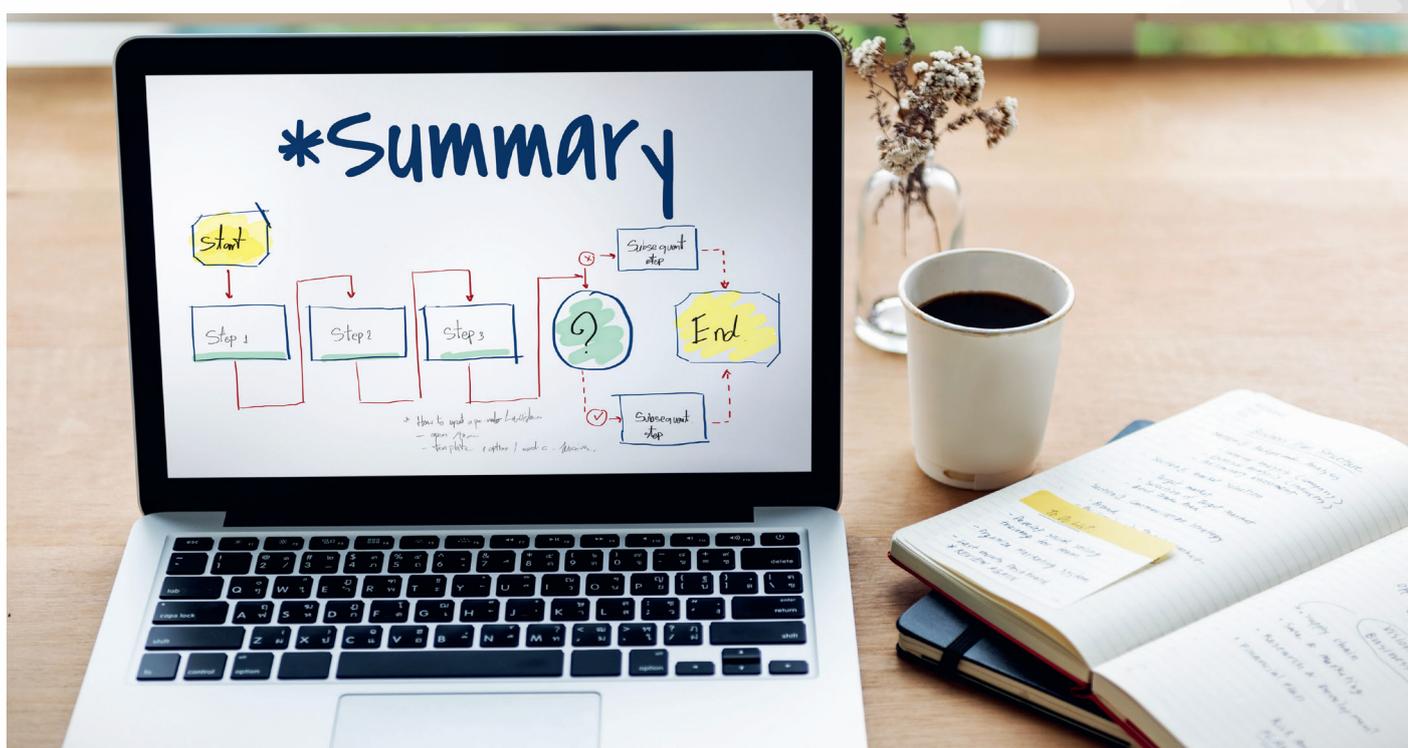
Nous avons à nouveau pu nous réjouir de la satisfaction de nos

clients qui ont apprécié l'expertise et la pédagogie de nos formateurs expérimentés.

L'exercice de marketing annoncé en 2020 a été réalisé juste avant l'été, donnant un bilan mitigé.

- Pratiquement tous les employeurs du secteur 307 ont été appelés pour leur exposer un argumentaire relatif aux activités du CEPOM et aux services (gratuits) offerts ;
- 1.500 employeurs supplémentaires ont souhaité s'abonner à nos newsletters ;
- 800 employeurs ont déclaré ne pas être intéressés.

En arrière-plan, un important travail de formatage de la plateforme LMS a été réalisé, comprenant le développement de plusieurs modules e-learning en techniques assurances. La plateforme a été lancée en mars 2022.



Le CEPOM se tourne vers 2022

En raison de diverses circonstances particulières, la situation 2021 versus 2020 en matière de formation relève du statu quo.

La réalité encore prédominante du COVID a impliqué une nécessité de télétravail et de réorganisations internes pour de nombreux employeurs. De ce fait, les besoins en formation ont été relégués au second plan.

Tant pour les employeurs, que les employés et les formateurs, une certaine crainte ou réticence à l'égard des formations en présentiel subsistait. D'autre part, nous avons constaté une certaine saturation des formations digitales ; les personnes étant moins motivées à rester concentrés devant un écran pendant une demi-journée voire une journée entière.

Plusieurs demandes ont été mises de côté, avec souhait de les réaliser plus tard.

Avec la plateforme LMS, le CEPOM veut lancer une nouvelle dynamique d'apprentissage. La première étape -qui consiste en une introduction de 11 modules e-learning (NL et FR) relatifs aux techniques assurances et 4 modules en matière de soft skills- offre un seuil d'entrée particulièrement peu élevé, permettant d'apprendre ou de rafraîchir ses connaissances relatives aux sujets proposés et ce, de manière ultra flexible. Par la suite, des workshops seront proposés. Ceux-ci pourront se dérouler à la fois par voie digitale et en présentiel (formes hybrides d'apprentissage).

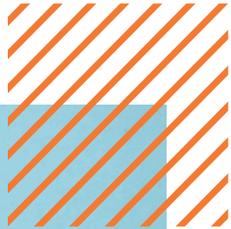
Au moment de la rédaction de ce rapport, la première phase est pratiquement finalisée et les premiers résultats sont particulièrement encourageants ! De nombreuses personnes ont déjà demandé leur identifiant, et un nombre considérable d'heures de formation ont déjà été dispensées.

Dans le courant de l'année 2022, les prochaines étapes suivront : le téléchargement des certificats des participants (internes et externes), la création de sous-plateformes pour les employeurs qui le souhaitent (avec leur propre contenu) et la programmation de tests pour l'obtention de points FSMA (le cas échéant).

En outre, le LMS sera déployé comme un système de gestion de l'apprentissage à part entière, proposant des ateliers, des webinaires, de la documentation, des présentations, etc.

Le Conseil d'administration a également décidé de passer à la vitesse supérieure et a instauré un plan visant à accroître progressivement la prospection.

Enfin, nous avons accueilli BZB-Fedafin en tant que nouvelle fédération au sein de notre Conseil d'administration en janvier 2022. Nous espérons pouvoir rendre service à leurs membres et à leur personnel !



CEPOM en 2021 : premiers chiffres et tableaux

En 2021, un total de 1.006 heures de formation ont été dispensées, ce qui équivaut à 143,7 jours. Le tableau ci-dessous donne un premier aperçu dans lequel « Digital » signifie formation par voie digitale.

Overview	Classroom	Digital	Total
Participations	125,50	1.279,80	1.405,30
Persons	143	1.030	1.173
Days of training	13,50	130,20	143,70
# participants / day	10,59	7,91	8,16

Bien qu'un nombre légèrement inférieur d'heures de formation ait été dispensé en 2021 par rapport à 2020, un plus grand nombre de personnes y ont participé.

Les participations sont un élément à considérer comme le résultat du produit du nombre de participants multiplié par la durée de la formation en jours.

Il en résulte un honorable taux de fréquentation de 8,16 personnes en moyenne par formation. Comme nous le mentionnions dans le rapport 2020, c'est le taux que nous espérons.

Au total, 568 personnes uniques ont participé à nos formations. Cela implique que moins de personnes uniques ont suivi davantage de formations.

Nous pouvons donc conclure que lorsque tous les acteurs (CEPOM, fédérations patronales, partenaires syndicaux, employeurs et personnel) sont incités à suivre ou à faire suivre des formations, les résultats sont encourageants.

Category	Classical Participants	Participations	Digital Participants	Participations	Total Participants	Total Participations
Communication	34	30			34	30
Insurance Techniques	29	42	666	880,5	695	922,5
IT			324	275	324	275
Languages			40	124,3	40	124,3
Personal Development	80	53,5			80	53,5
Grand Total	143	125,5	1030	1.279,8	1173	1.405,3

Compléments d'analyse pour l'année 2021

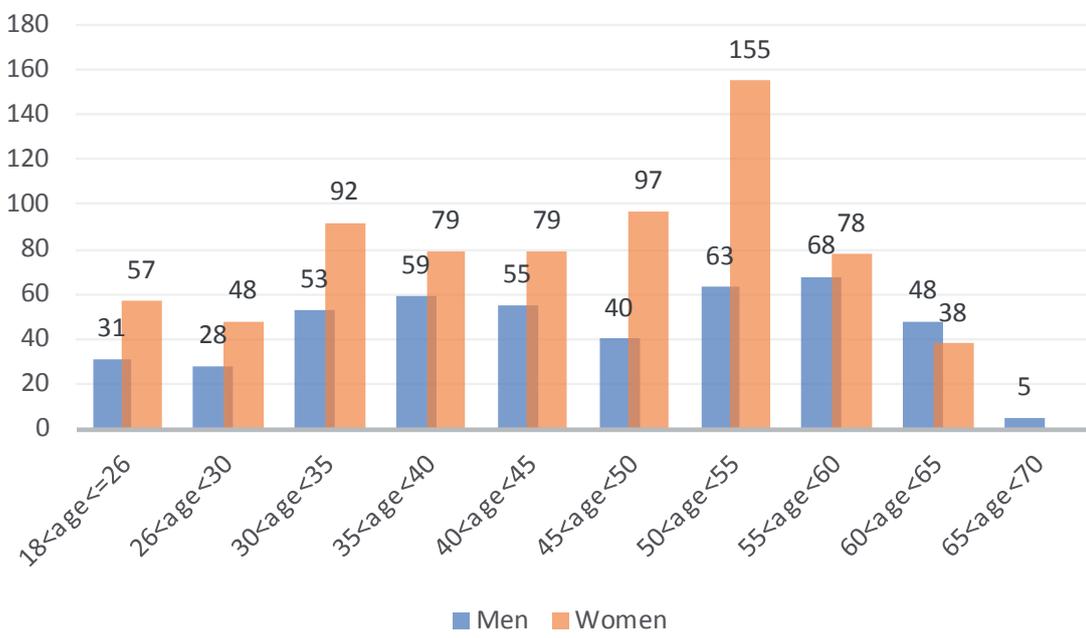


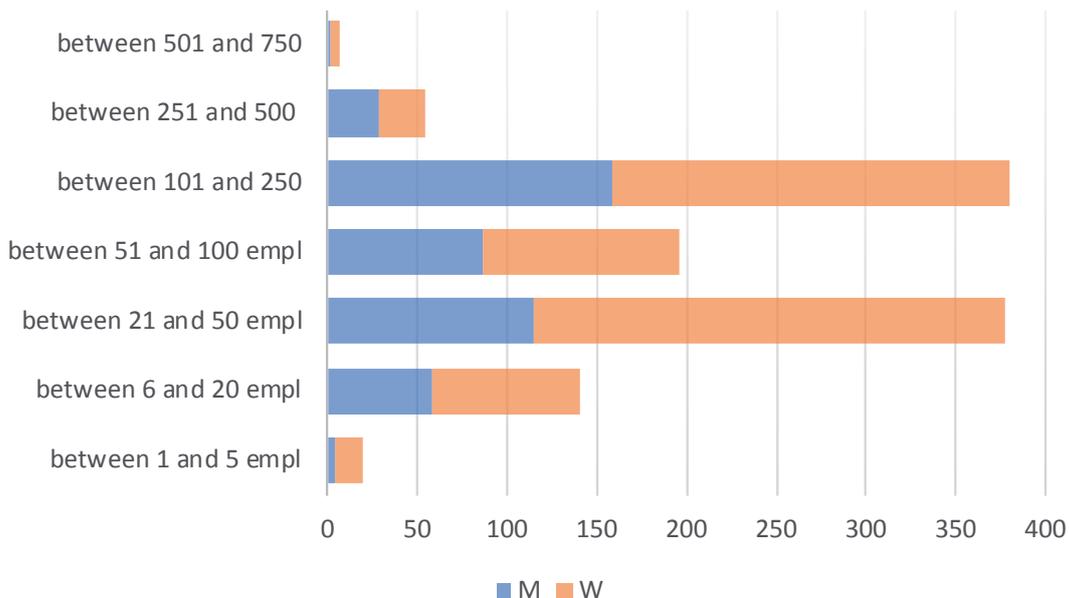
Total :
1.173 participants

723 participants
61.6%

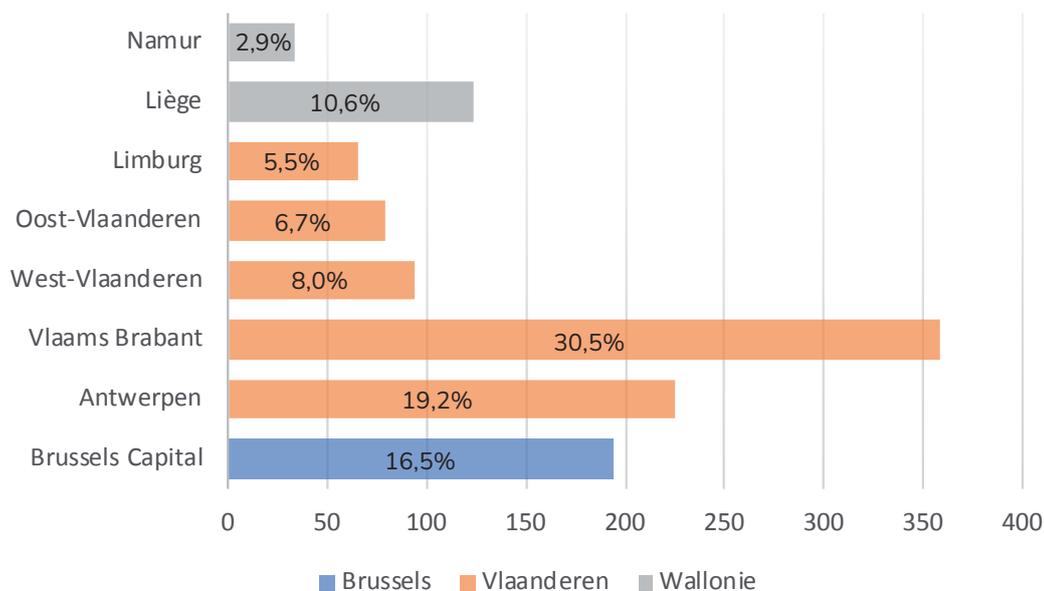
450 participants
38.4%

La répartition par genre des participants à nos programmes est en corrélation assez étroite avec les chiffres de l'emploi.



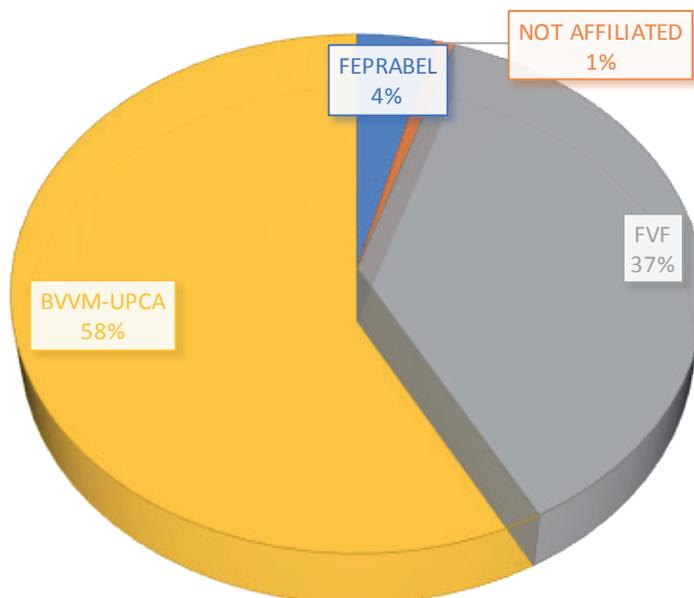


Si la proportion de “petits” employeurs avait nettement augmenté en 2020 grâce à l’offre digitale, elle est à nouveau en recul en 2021.



Tout comme l’année dernière, nous avons constaté une participation limitée du côté de la Wallonie. Cette année encore, il n’y a pas de corrélation avec l’emploi.

La répartition des participants entre les fédérations est la suivante



Notre site web

Pour 2021, on dénombre 4.758 visiteurs (contre 5.162 en 2020) pour 5.659 sessions (contre 6.001 en 2020).
Quelques chiffres clés pour 2021 :

88 %

de nouveaux visiteurs
sur le site

Moyenne de

2,15

pages consultées par session

4.713

visiteurs uniques

Les mois de février, octobre et
décembre ont été les mois les plus
actifs

Durée moyenne de

1min01sec

par session

(versus 1min13sec en 2020)

12.191

pages vues

Répartition selon la langue :

56 % NL

44 % FR

39 % du trafic est issu des moteurs de recherche

38 %

en direct

1 %

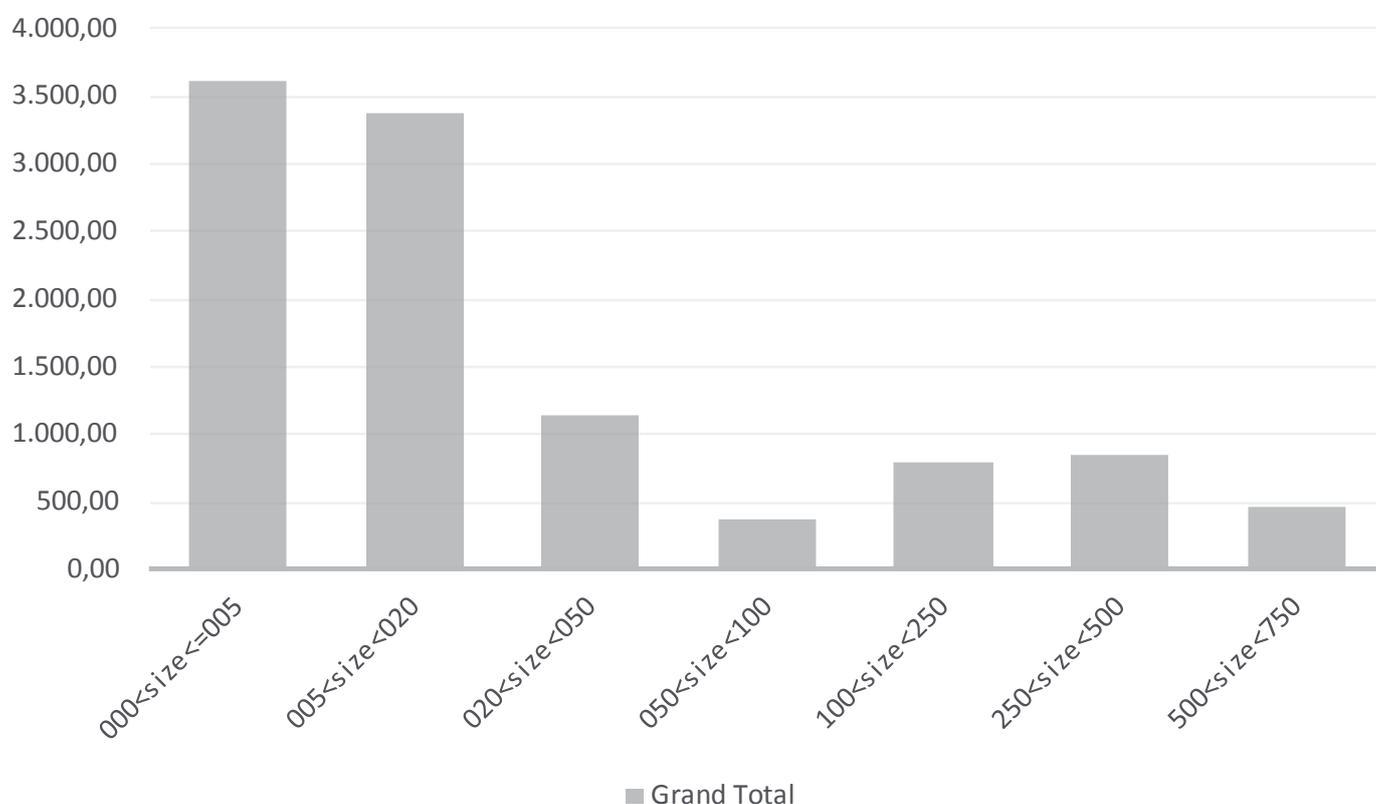
Peu via les réseaux sociaux

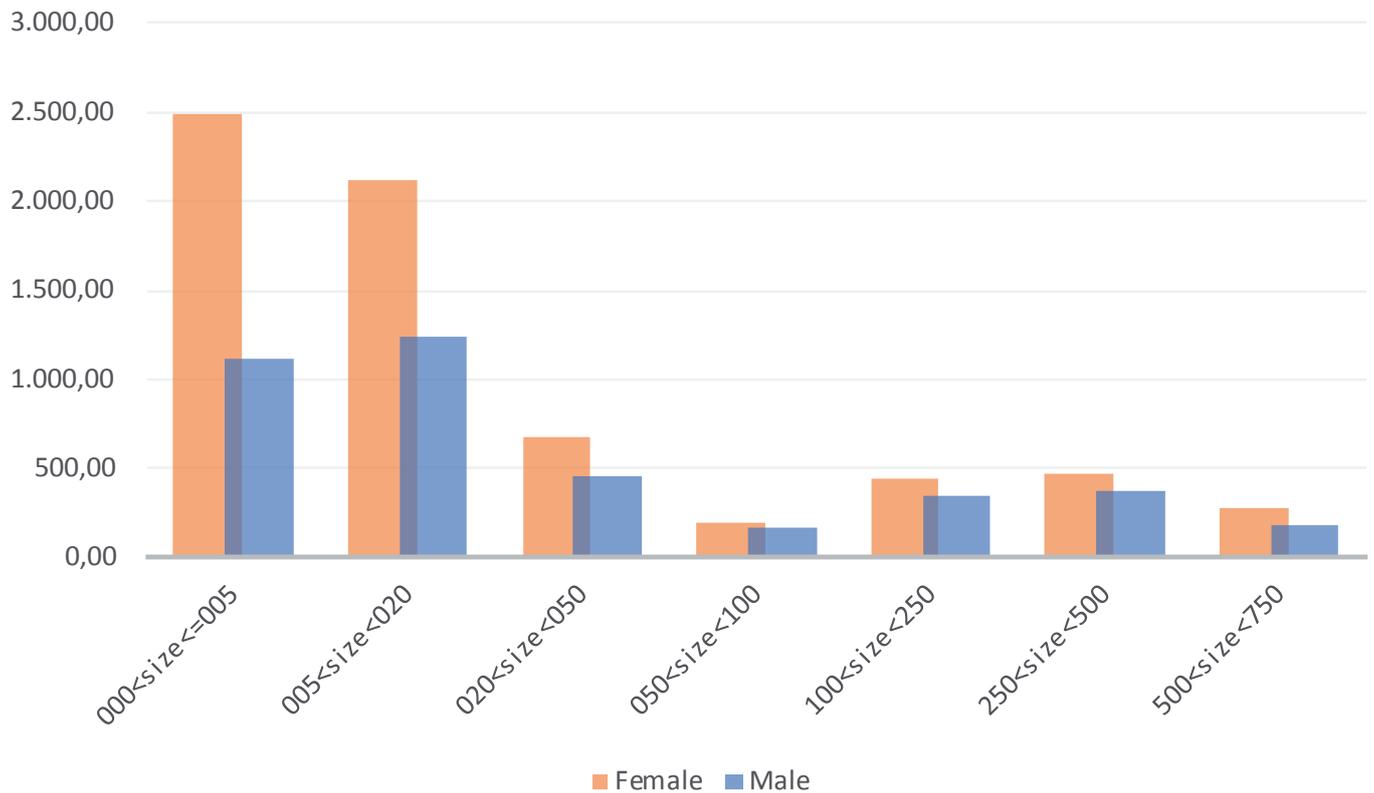
L'emploi dans le secteur (CP 307)

	31-12-15	31-12-16	31-12-17	31-12-18	31-12-19	31-12-20	31-12-21	#22/21	
FTE-VTE-ETP	10.052,97	10.341,55	10.213,85	10.309,19	10.519,06	10.434,66	10.604,75	170,09	1,6%
Women	6.569,40	6.681,10	6.572,15	6.598,68	6.724,22	6.661,54	6.707,81	46,27	0,7%
Men	3.483,57	3.660,50	3.641,70	3.710,51	3.794,84	3.773,12	3.896,94	123,82	3,3%
People	12.102	12.401	12.334	12.448	12.686	12.715	12.817	102	0,8%

Le nombre de personnes employées dans le secteur 307 a encore augmenté de 0,8% en 2021, pour atteindre 12.817 personnes. Traduit en équivalents temps plein, cela représente une augmentation de 170 ETP pour un total de 10.605.

Il est cependant possible que des employés se trouvaient encore répertoriés en codes de chômage COVID à la fin du mois de décembre 2020.



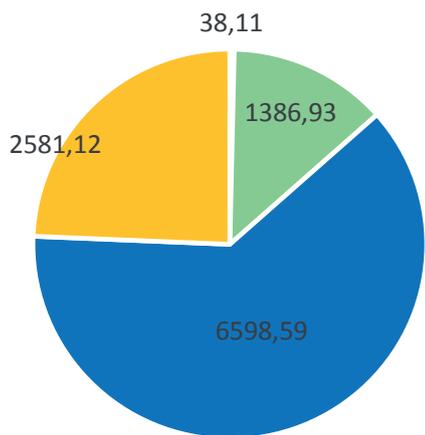


Les emplois sont occupés à concurrence de 63,3% par des femmes, et de 36,7 % par des hommes. Cela représente un changement minime par rapport à 2020 (0,5 %).

	companies	%	FTE	%	AVG FTE	employees	%	AVG employees	Employment rate
000<size<=005	2.250	79,70%	3614,9	34,10%	1,6	4613	36%	2,1	78,40%
005<size<020	507	18%	3367,8	31,80%	6,6	4094	31,90%	8,1	82,30%
020<size<050	51	1,80%	1138,2	10,70%	22,3	1304	10,20%	25,6	87,30%
050<size<100	6	0,20%	368,1	3,50%	61,4	410	3,20%	68,3	89,80%
100<size<250	6	0,20%	798,6	7,50%	133,1	912	7,10%	152	87,60%
250<size<500	3	0,10%	847,1	8%	282,4	948	7,40%	316	89,40%
500<size<750	1	0%	470	4,40%	470	536	4,20%	536	87,70%
Grand Total	2.824	100%	10604,75	100%	3,75522	12.817	100%	4,5385977	82,70%

Le nombre d'employeurs a diminué de 58 unités en 2021. Cette légère baisse observée de manière constante au cours des dernières années n'a pas empêché l'emploi de continuer à augmenter légèrement. Le taux d'emploi a très légèrement augmenté (82,7% en moyenne contre 82,1% en 2020). Les "petits" employeurs occupant jusqu'à cinq personnes représentent environ 80 % du nombre d'employeurs et 34 % de l'emploi.

Employment by region

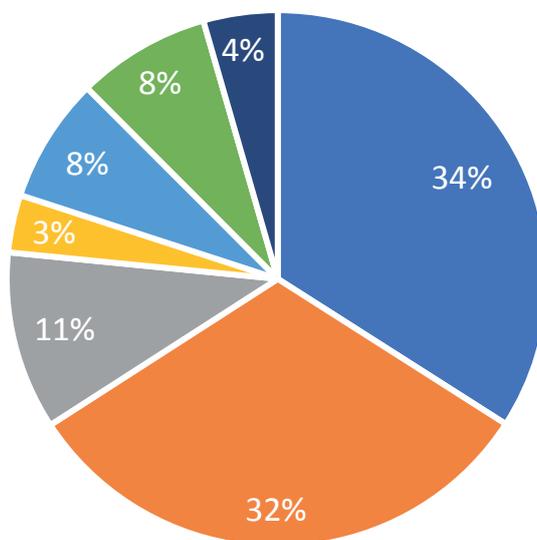


Au niveau régional, l'emploi en Flandre représente 62% du secteur, contre 24% en Wallonie et 13% à Bruxelles. Proportionnellement, il y a davantage d'employeurs en Wallonie qu'en Flandre.

■ Out of Belgium ■ Brussels ■ Vlaanderen ■ Wallonie

Size	FTE				Total FTE	# number of employers				Total Employers
	Out of Belgium	Brussels	Vlaanderen	Wallonie		Out of Belgium	Brussels	Vlaanderen	Wallonie	
000 < size <= 005	13,40	317,41	2.076,66	1.207,42	3.614,89	7	192	1.247	804	2.250
005 < size < 020	24,71	270,73	2.127,73	944,63	3.367,80	3	33	310	161	507
020 < size < 050		283,25	734,19	120,78	1.138,22		12	32	7	51
050 < size < 100		179,46	145,89	42,78	368,13		3	2	1	6
100 < size < 250			533,10	265,51	798,61			4	2	6
250 < size < 500		336,08	511,06		847,14		1	2		3
500 < size < 750			469,96		469,96			1		1
Grand Total	38,11	1.386,93	6.598,59	2.581,12	10.604,75	10	241	1.598	975	2.824
	0,4%	13,1%	62,2%	24,3%		0,4%	8,5%	56,6%	34,5%	

FTE



■ 000<size<=005 ■ 005<size<020 ■ 020<size<050 ■ 050<size<100
 ■ 100<size<250 ■ 250<size<500 ■ 500<size<750

Employment & demography in 2021

	FTE	Employees	# Companies	Population	#Comp/10K	Popul p comp	Popul p Empl
Brussels Capital	1.387	1.595	241	1.217.070	2,0	5.050	763
Antwerpen	2.259,32	2.707	424	1.884.075	2,3	4.444	696
Oost-Vlaanderen	1.346,87	1.624	369	1.542.721	2,4	4.181	950
West-Vlaanderen	1.402,28	1.675	345	1.208.237	2,9	3.502	721
Limburg	649,60	798	235	885.370	2,7	3.768	1.109
Vlaams Brabant	940,52	1.121	225	1.172.586	1,9	5.211	1.046
VLAANDEREN	6.598,6	7.925	1.598	6.692.989	2,4	4.188	845
Brabant wallon	416,84	502	113	409.677	2,8	3.625	816
Hainaut	775,93	1.002	351	1.349.703	2,6	3.845	1.347
Liège	798,59	1.012	283	1.109.730	2,6	3.921	1.097
Luxembourg	244,29	311	92	290.840	3,2	3.161	935
Namur	345,47	429	136	499.025	2,7	3.669	1.163
WALLONIE	2.581,1	3.256	975	3.658.975	2,7	3.753	1.124
Out of Belgium	38,11	41	10	0			
Grand Total	10.604,75	12.817	2.824	11.569.034	2,4	4.097	903

Une vérification du nombre d'employeurs et d'emplois en comparaison avec la population montre le degré de couverture en termes d'implantation et de distribution, par province et par région.



Stratégie personnel à risque

Comme évoqué précédemment, le CEPOM est passé à la vitesse supérieure afin de mieux atteindre son public cible (personnel de la CP 307), ainsi que le personnel à risque.

Concrètement, les actions suivantes ont été entreprises en 2021 :

- Contacter téléphoniquement tous les employeurs (propriétaires/courtiers/administrateurs ou dirigeants) durant l'été 2021 avec un discours d'environ 15 minutes exposant les activités du CEPOM, ses formations (gratuites) et ses services en matière d'outplacement. Par la même occasion, ils ont été invités à s'inscrire à nos newsletters et à consulter notre site web, mais aussi à motiver leur personnel et à les sensibiliser aux activités du CEPOM et aux possibilités de formations offertes.
- La dynamique relative à nos newsletters a été améliorée par l'annonce périodique des dernières nouveautés en matière de formations, de webinaires et de la continuité de l'investissement dans notre plateforme LMS. Le public cible se compose désormais d'un nombre plus que pertinent d'employeurs et d'employés.
- Pour la première fois en 2021, plusieurs webinaires (9) ont été organisés auxquels 246 personnes ont participé. Ces webinaires d'une durée moyenne d'une heure et entièrement gratuits ont été très bien accueillis. En 2022, le CEPOM poursuivra dans cette voie en élargissant encore davantage son offre, sur base transversale (avec un accent particulier sur les sujets de techniques assurances et de développement personnel).
- Suite à la décision du Conseil d'administration de donner le feu vert pour la plateforme LMS, l'équipe du CEPOM a travaillé sans relâche pour développer un total de 30 modules en e-learning avec Contenu Rich Media.

Au terme de cette fructueuse campagne, nous pouvons affirmer qu'un pas important a été franchi en termes de notoriété du nom et des services du CEPOM, qui étaient encore insuffisamment connus d'un large public de dirigeants du secteur.

Nous avons ainsi pu ajouter 1.500 employeurs à la base de données de personnes abonnées à nos newsletters. Malheureusement, 800 employeurs (presque tous des petits employeurs) ont décliné l'offre.

Ces modules, ainsi que de nombreuses autres intéressantes fonctionnalités de la plateforme, permettront aux employés, à partir de 2022, de suivre des formations individuelles de la manière la plus flexible possible. En outre, ils pourront également consulter ou visualiser les autres contenus du CEPOM (présentations, documents, webinaires en différé, etc.).

Afin de favoriser une bonne symbiose, des sous-plateformes seront également proposées aux employeurs pour que chaque organisation puisse disposer de sa propre plateforme sur laquelle placer son contenu spécifique. Dans l'espoir de pleinement répondre à la motivation de toutes les parties prenantes, cette plateforme offrira un outil professionnel à toutes les personnes concernées, qui plus est de manière totalement gratuite.



Outplacement en 2021

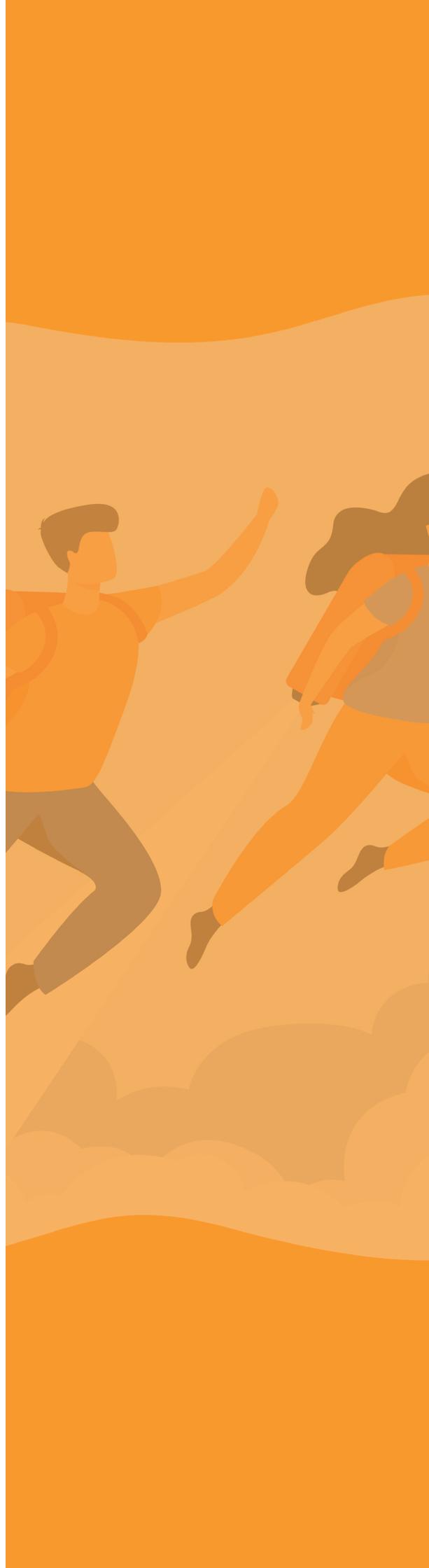
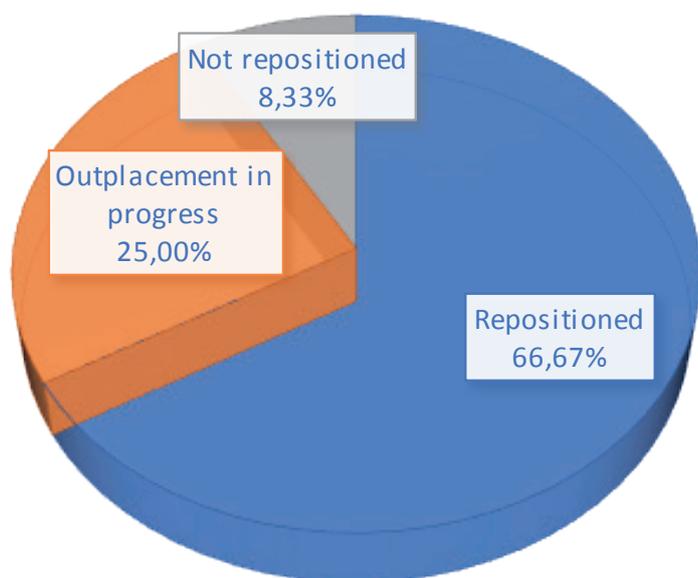
Durant l'exercice 2021, le CEPOM a traité 12 demandes d'outplacement qui ont fait l'objet d'une ouverture de dossier. Tel que mentionné dans le rapport annuel précédent, outre ces 12 dossiers, un dossier d'outplacement ouvert en 2020 n'a démarré qu'en janvier 2021.

Parmi les 12 dossiers de 2021 :

- Répartition selon le genre des personnes :
4 personnes outplacées sont des femmes, les 8 autres dossiers ont été ouverts pour des hommes
- Répartition selon le régime linguistique des personnes : 9 néerlandophones et 3 francophones
- Répartition par Province :
3 dossiers pour la Province d'Anvers
1 dossier pour la Province de Hainaut
2 dossiers pour la Province de Flandre occidentale
2 dossiers pour la Province de Flandre orientale
3 dossiers pour la Province de Limbourg
1 dossier pour la Région Bruxelloise

Sur base de l'état d'avancement des dossiers qui nous a été communiqué, le panel des 12 dossiers ouverts au Cepom en 2021 se distribue comme suit :

CANDIDATES : STATUS



Age of Candidates

