



Série Statistiques

L'emploi dans le secteur de l'assurance en 2022

| | | |
|----------|---|----------|
| 1 | INTRODUCTION | 2 |
| 2 | LE MARCHÉ BELGE DE L'ASSURANCE | 3 |
| 2.1 | Répartition des professionnels de l'assurance | 3 |
| 2.2 | Evolutions | 4 |
| 3 | L'EMPLOI DANS LES ENTREPRISES D'ASSURANCES | 5 |
| 3.1 | L'emploi en 2022 | 5 |
| 3.2 | Tendances 2013-2022 | 7 |
| 3.3 | Analyse des résultats | 12 |
| 3.4 | Structure du secteur | 21 |
| 3.5 | Contrats à durée déterminée (CDD) | 22 |
| 3.6 | Aperçu de l'emploi sous forme de tableaux | 24 |

1 Introduction

Tous les ans, Assuralia rassemble et traite des données sur l'état des ressources humaines dans le secteur de l'assurance. Les données proviennent depuis le début des années 1990 d'une enquête auprès des entreprises d'assurances permettant de recueillir des renseignements individualisés et anonymes sur l'ensemble des travailleurs occupés dans le secteur et sur les mouvements des effectifs du secteur.

Le présent rapport est le résultat du traitement des données récoltées pour l'année 2022 qui permet à Assuralia d'analyser l'évolution de l'emploi et celle des flux de personnel occupé.

Dans cette publication, nous présentons également les différents acteurs qui forment, avec les entreprises d'assurances, le marché de l'assurance au sens large et donnons un aperçu des principaux chiffres clés qui caractérisent l'emploi dans les entreprises d'assurances.

La première partie a pour but de situer les entreprises d'assurances dans le marché de l'assurance au sens le plus large qui inclut les intermédiaires, les courtiers, les agents...

La seconde partie présente une analyse des chiffres de l'emploi des entreprises d'assurances et des réassureurs pour 2022, ainsi que des principales tendances relevées. Cette partie reprend également un aperçu de l'emploi sous forme de tableaux.

Alex Maselis
Caroline Joye
vts@assuralia.be

2 Le marché belge de l'assurance

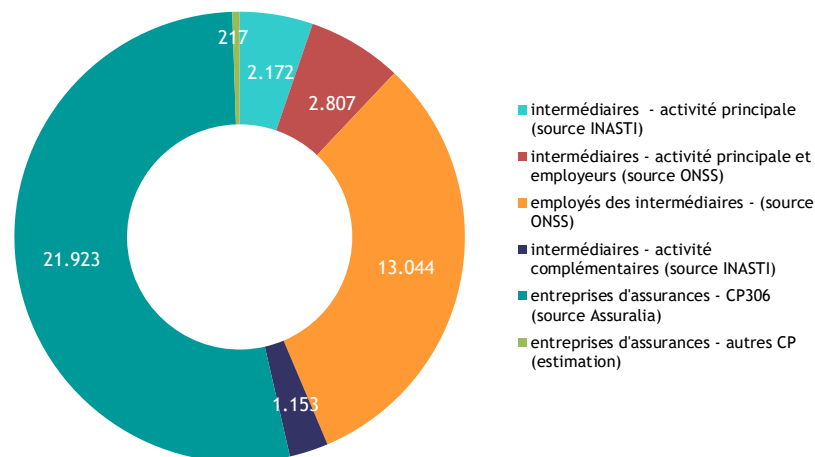
Les entreprises d'assurances ne sont pas seules à opérer sur le marché belge de l'assurance. Celui-ci comprend également d'autres entreprises ou indépendants qui offrent des services divers liés à l'assurance.

2.1 Répartition des professionnels de l'assurance

Au total, le marché belge de l'assurance et de la réassurance occupe un peu plus de 41.300 personnes. Il s'agit de travailleurs et indépendants occupés dans des entreprises d'assurances ou de réassurance, des agences ou dans le courtage¹:

- ▶ le personnel occupé dans les entreprises d'assurances et de réassurance qui tombent dans le champ d'application de la Commission paritaire n° 306²;
- ▶ les intermédiaires (agents et courtiers) qui sont généralement indépendants ;
- ▶ le personnel occupé dans les bureaux de courtage ou les agences d'assurances^{3 4};
- ▶ les entreprises d'assurances qui ne tombent pas dans le champ d'application de la commission paritaire n° 306 occupent selon les estimations près de 220 personnes⁵.

Graphique 1: Répartition des professionnels de l'assurance sur le marché belge



Sources : Estimation d'Assuralia sur base d'INASTI, Chiffres 2022
ONSS & Assuralia, Chiffres 2022

¹ L'assurance fournit cependant du travail à d'autres catégories de personnes dont le nombre précis est inconnu :

- les personnes qui effectuent des opérations d'assurance, mais qui travaillent dans une banque (« bancassurance »). Ces personnes relèvent de la Commission paritaire n° 310 : Assuralia ne dispose pas de chiffres détaillés à cet égard ;
- le personnel travaillant pour le secteur par le biais de la sous-traitance (gestionnaires financiers externes, sociétés spécialisées dans la gestion de sinistres pour compte d'autrui, informaticiens, services de restauration, entreprises de nettoyage...);
- enfin, l'assurance fait appel à de nombreux mandataires dans le cadre de missions d'expertise, tant à la souscription que lors du règlement de sinistres.

² L'étude d'Assuralia s'intéresse en premier lieu à ces travailleurs (et ce, à partir du point 3). Le nombre repris dans le Graphique 1 donne le nombre moyen de travailleurs occupés pendant l'année calendrier et non la situation au 31 décembre (cf. Tableau 3).

³ Ces entreprises relèvent de la Commission paritaire n° 307.

⁴ Les agences qui représentent, en Belgique, des entreprises belges ou étrangères (agents généraux ou « souscripteurs mandatés ») relèvent également de cette catégorie.

⁵ Par exemple : Ageas, Precura et les Assurances du Notariat.

Dans le graphique ci-dessus, l'emploi dans le secteur de l'assurance est exprimé en nombre moyen de travailleurs en 2022. Ce calcul tient compte des différentes formes de contrats de travail, tant les contrats à durée indéterminée que ceux à durée déterminée. Comme les contrats à durée déterminée sont régulièrement conclus pour une durée inférieure à un an, le nombre *moyen* de travailleurs au cours de l'année civile donne une idée plus précise que le nombre de travailleurs qui étaient occupés au 31 décembre.

2.2 Evolutions

Par rapport au chiffre fin 2021, le marché belge de l'assurance compte près de 840 travailleurs de moins. La contraction est pour 80 % due à la diminution de l'emploi chez les intermédiaires. Toutes les sous-catégories d'intermédiaires accusent un recul de leur effectif. Ce sont les indépendants à titre complémentaire et les indépendants à titre principal qui travaillent seuls qui enregistrent le recul le plus fort (respectivement -17,5 % et -9,1 %). L'emploi chez les intermédiaires régresse de manière comparable au recul observé de l'emploi dans les entreprises d'assurances.

Une comparaison avec la situation observée fin 2013 permet de constater des tendances longues au niveau des effectifs des intermédiaires et des entreprises d'assurances. Depuis 2013, le nombre des intermédiaires à titre complémentaire a diminué de plus de la moitié (-62,3 %) et le nombre des intermédiaires à titre principal qui exercent seuls a reculé également fortement (-43,6 %). Les intermédiaires qui occupent du personnel et l'effectif des entreprises d'assurances ont également enregistré un recul depuis 2013 (respectivement -12,1 % et - 9,7 %). A contrario, le personnel occupé par les intermédiaires progresse de 7,6 % entre 2013 et 2022.

Le nombre d'emplois qu'offre le secteur de l'assurance, considéré au sens large, correspond à 1,1 % du nombre total d'indépendants et de travailleurs issus du secteur privé en 2022, soit le même poids que celui observé en 2021.

3 L'emploi dans les entreprises d'assurances⁶

3.1 L'emploi en 2022

3.1.1 Contrats à durée indéterminée (CDI)

- Au 31 décembre 2022, le secteur de l'assurance compte 21.525 personnes occupées dans les liens d'un contrat à durée indéterminée. Plus de la moitié de ces travailleurs (54,9 %) sont des femmes.
- Un peu moins d'un travailleur sur cinq (19,4 %) travaille à temps partiel. Ce sont principalement les femmes qui travaillent à temps partiel : plus de quatre travailleurs à temps partiel (81,5 %) sur cinq sont des femmes.
- Les catégories professionnelles⁷ personnel d'exécution et cadres représentent plus de 90 % des travailleurs. La majeure partie des travailleurs (51,7 %) relève du personnel d'exécution. Les cadres représentent avec 39,1 % du total du personnel la deuxième catégorie professionnelle la plus importante.
- L'âge moyen d'un travailleur d'une entreprise d'assurances est de 45 ans et 7 mois. Il a en moyenne une ancienneté de 15 ans. Presque deux travailleurs sur 5 (38,6 %) est âgé de plus de 50 ans. Les travailleurs âgés de 35 ans et moins représentent 21,3 % des effectifs.
- Un peu plus de quatre cinquièmes des travailleurs (80,3 %) détiennent un diplôme d'études supérieures ou universitaires. Parmi les travailleurs âgés de 35 ans et moins, cette part est encore plus élevée (84,9 %).

Tableau 1 : Chiffres clés 2022

| | 31.12.2022 |
|---------------------------------------|------------------|
| Nombre de travailleurs | 21.525 |
| Femmes | 54,9% |
| Temps partiel | 19,4% |
| FTE (équivalent temps plein) | 20.535 |
| Répartition par catégorie : | |
| Exécution | 51,7% |
| Cadre | 39,1% |
| Direction | 4,4% |
| Inspecteurs | 4,5% |
| Agents | 0,07% |
| Ouvriers | 0,16% |
| Âge moyen | 45 ans et 7 mois |
| Ancienneté moyenne | 15 ans |
| Formation supérieure ou universitaire | 80,3 % |
| Nationalité | 95,6 % de Belges |

Source : Assuralia

⁶ Les statistiques reprises dans le présent chapitre concernent uniquement le personnel occupé dans les entreprises d'assurances qui tombent dans le champ d'application de la Commission Paritaire 306. Cette commission paritaire a été créée par arrêté royal du 9 février 1971 qui décrit son champ d'application comme suit : « les compagnies d'assurances à prime fixe et les compagnies d'assurances mutuelles, tant les sièges de compagnies étrangères établis en Belgique que les compagnies belges ».

⁷ Cf. section 3.3.2.

En 2022, les entreprises d'assurances ont engagé 1.933 travailleurs sous contrat à durée indéterminée. En revanche, 2.088 travailleurs ont quitté une entreprise d'assurances.

Profil type des personnes engagées

- Un peu plus de femmes (53,5 %) que d'hommes (46,5 %).
- 56,4 % des travailleurs sont engagés comme employés - personnel d'exécution. Parmi ceux-ci, 44,4 % commencent dans la catégorie barémique 4A.
- L'âge moyen au recrutement est de 35 ans et 4 mois. Près de trois personnes engagées sur quatre (70,5 %) sont âgées entre 20 et 40 ans. 11,5 % d'entre elles ont plus de 50 ans.
- 6,7 % des travailleurs recrutés travaillent à temps partiel ; 75,4 % des travailleurs engagés à temps partiel sont des femmes.
- Plus de huit travailleurs engagés sur dix sont titulaires d'un diplôme de master ou de bachelier (respectivement 43,5 % et 38,2 %).

Profil type des personnes ayant quitté l'entreprise

- Un peu moins de femmes (49,3 %) que d'hommes (50,7 %).
- 15,9 % des travailleurs sortants disposent d'un contrat à temps partiel.
- Leur âge moyen est de 44 ans et 5 mois. Parmi les travailleurs qui ont quitté une entreprise d'assurances, un peu plus d'un cinquième (21,8 %) est âgé de 60 ans ou plus et un peu moins d'un travailleur sur six (15,7 %) est âgé de moins de 30 ans.
- La cause de départ la plus fréquente est la démission (44,5 % des départs) ; ensuite il y a le licenciement (19,3%), le départ à la retraite (pension ou régime de chômage avec complément d'entreprise) (18,5 %) et le transfert vers un autre secteur (16,8 %).

3.1.2 Contrats à durée déterminée (CDD)

Pour les contrats temporaires, le nombre de contrats durant l'année d'observation donne une image plus correcte et plus complète que le nombre observé seulement à la date du 31 décembre. Les contrats à durée temporaire sont traités plus en détail dans la section 3.5 de la présente étude.

En 2022, 488 personnes travaillaient sous contrat à durée déterminée dans une entreprise d'assurances. En outre, les entreprises d'assurances ont fait appel à 692 étudiants.

Tableau 2: Nombre de contrats à durée temporaire pendant l'année 2022

| | Hommes | Femmes | Total |
|------------------|------------|------------|--------------|
| Étudiants | 299 | 393 | 692 |
| Durée déterminée | 204 | 284 | 488 |
| Total | 503 | 677 | 1.180 |

Source : Assuralia

3.1.3 Equivalent temps plein (FTE) ⁸

Une analyse de l'emploi sur la base du nombre de travailleurs ne reflète pas toujours fidèlement la réalité. En comptant le nombre de travailleurs, il n'est pas tenu compte du temps de travail moyen des travailleurs à temps partiel. Si l'on tient compte de ce dernier, autrement dit, si l'on exprime l'occupation en équivalent temps plein (FTE), on obtient une autre image de l'emploi.

Le nombre de FTE est calculé ici sur la base du nombre moyen de personnes occupées dans les liens d'un CDI en 2022 et du nombre moyen de personnes occupées dans les liens d'un CDD en 2022. Ceci donne une image plus précise du volume de travail que l'effectif observé au 31 décembre.

Au cours de l'année 2022, il y avait en moyenne 20.821 FTE dans les entreprises d'assurances, ce qui correspondait à 21.923 travailleurs en activité.

Tableau 3: Nombre moyen⁹ de travailleurs et d'équivalents temps plein (FTE)

| Total (CDI + CDD) | Temps plein | Temps partiel | FTE |
|----------------------|-------------|---------------|--------|
| 21.923 | 17.660 | 4.263 | 20.821 |

Source : Assuralia

3.2 Tendances 2013-2022¹⁰

3.2.1 Évolution du nombre de travailleurs

Le nombre de travailleurs sous contrat à durée indéterminée est en baisse constante depuis 2013. Fin 2022, les entreprises d'assurances comptaient 21.525 travailleurs. C'est 155 emplois à durée indéterminée de moins que fin 2021. Par rapport à fin 2013, l'année où l'on observait le nombre le plus élevé de contrats à durée indéterminée sur les dix dernières années sous revue, on compte 2.137 travailleurs de moins en 2022.

Chaque année, un certain nombre de travailleurs âgés quittent une entreprise d'assurances en raison d'un départ à la retraite ou d'un accès au régime de chômage avec complément d'entreprise¹¹ (RCC). Ces départs ne sont pas systématiquement remplacés.

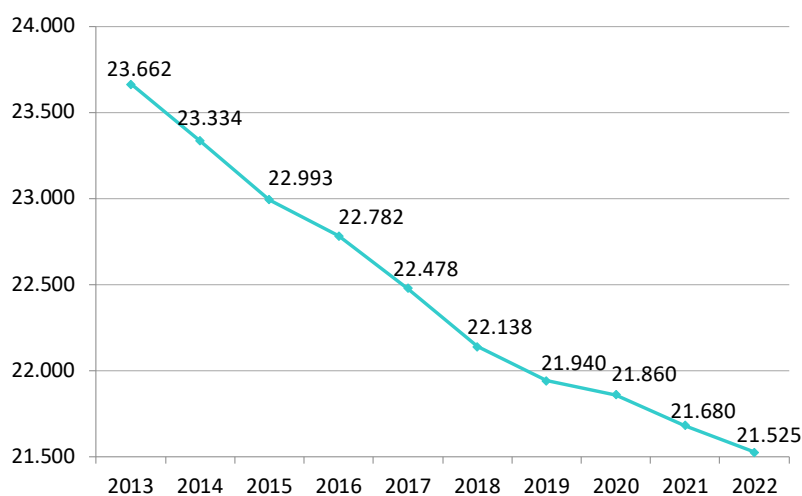
⁸ FTE = Full Time Equivalent (équivalent temps plein).

⁹ Quel que soit le type de contrat de travail : soit à durée indéterminée, soit à durée déterminée. Comme les contrats à durée déterminée sont régulièrement conclus pour une durée inférieure à 1 an, le nombre moyen de travailleurs au cours de l'année civile donne une idée plus précise que le nombre de travailleurs qui étaient occupés au 31 décembre.

¹⁰ Cette partie concerne exclusivement les contrats à durée indéterminée (CDI).

¹¹ L'ancienne prépension.

Graphique 2: Nombre de travailleurs sous contrat à durée indéterminée (situation au 31 décembre)



Source : Assuralia

Par ailleurs, cette dernière décennie, les entreprises d'assurances se sont adaptées aux évolutions digitales souhaitées par les assurés et les partenaires (agents et courtiers). La numérisation accrue et l'automatisation qui en découle se sont accompagnées d'une diminution de l'emploi surtout au niveau des métiers plus opérationnels.

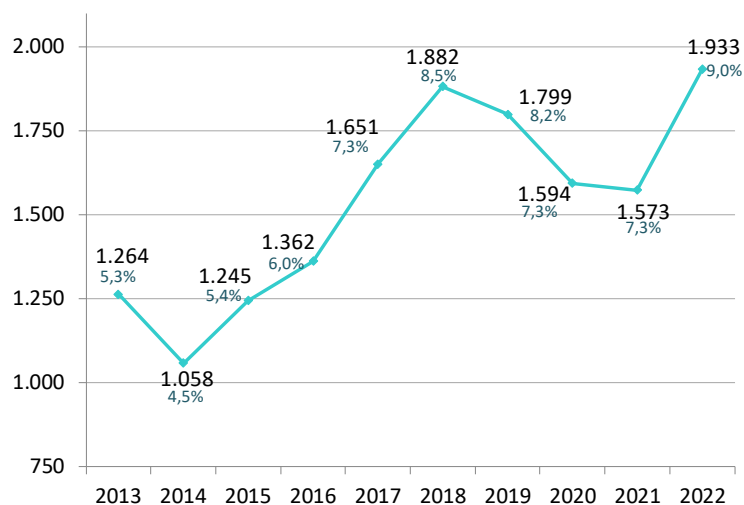
3.2.2 Évolution du nombre d'engagements et du nombre de départs

La baisse du nombre de travailleurs sous contrat à durée indéterminée en 2022 est une conséquence directe du fait que le nombre de travailleurs qui ont quitté une entreprise est supérieur à celui des travailleurs qui ont été engagés. En effet, 2.088 travailleurs sous contrat à durée indéterminée ont quitté une entreprise et 1.933 nouvelles recrues ont été engagées sous contrat à durée indéterminée (certaines d'entre elles étant auparavant occupées dans les liens d'un contrat à durée déterminée).

Après avoir diminué chaque année entre 2018 et 2021, le nombre de nouvelles recrues en contrat à durée indéterminée repart à la hausse en 2022, pour atteindre son niveau le plus haut sur la période 2013-2022.

Le nombre de départs poursuit en 2022 la hausse amorcée en 2021, et s'établit à son deuxième niveau le plus élevé de la période sous-revue.

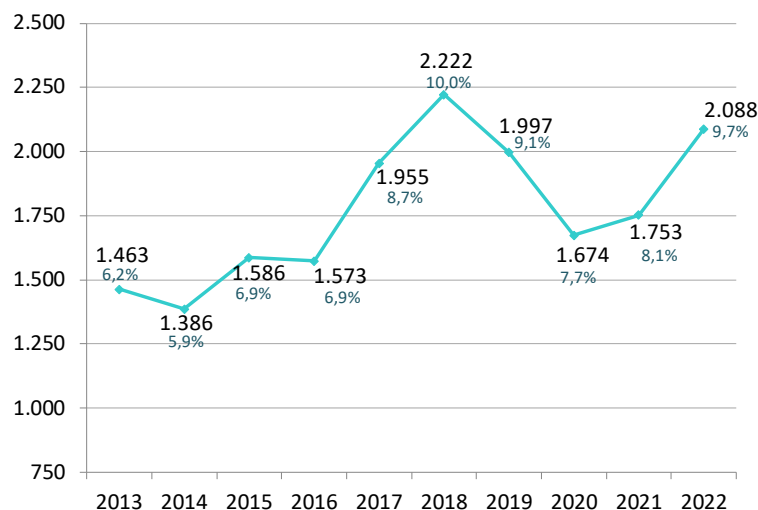
Graphique 3: Nombre d'engagements sous contrat à durée indéterminée (en chiffres absolus et en % du nombre de travailleurs présents au 31 décembre)



Source : Assuralia

Sur la période examinée, le nombre de départs est chaque fois plus élevé que le nombre d'engagements, ce qui explique aussi la baisse continue de l'emploi ces 10 dernières années. Le recul du nombre des engagements et des départs en 2020/2021 par rapport à 2019 est probablement dû au fait qu'il y a eu moins de mouvements sur le marché du travail en raison de la crise de Covid-19. En 2022, ces mouvements reviennent à des niveaux plus en ligne avec les niveaux pré-Covid-19.

Graphique 4: Nombre de travailleurs sous contrat à durée indéterminée qui ont quitté une entreprise d'assurances (en chiffres absolus et en % du nombre de travailleurs présents au 31 décembre)



Source : Assuralia

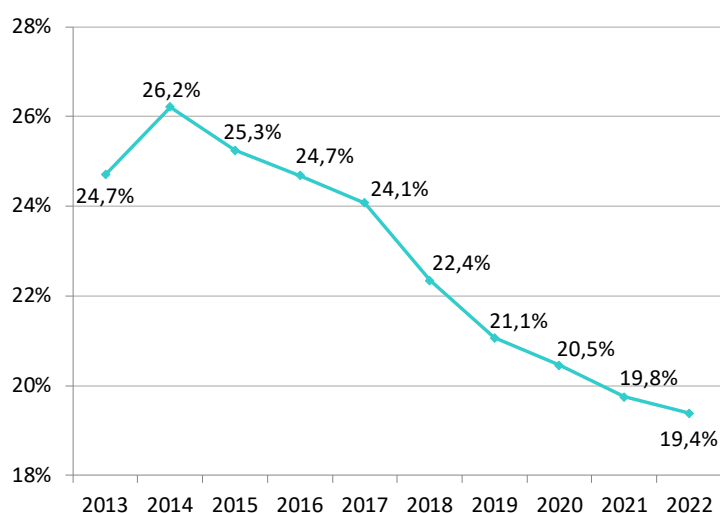
Les principaux motifs de départ d'une entreprise (cf. section 3.3.7) sont assez « classiques » : démission du travailleur (près d'un départ sur deux), rupture du contrat par l'employeur et départ à la retraite (pension ou RCC). Enfin, le transfert du personnel pèse relativement plus en 2022 que les autres années, car une entreprise, dans la foulée d'une fusion, a réorienté son personnel vers une autre commission paritaire.

3.2.3 Évolution de la part des travailleurs à temps partiel

En 2022, 4.174 travailleurs sous contrat à durée indéterminée occupent un emploi à temps partiel, soit un peu moins d'un travailleur sur cinq (19,4 %). Après avoir culminé à 26,2 % en 2014, la proportion des travailleurs à temps partiel dans l'effectif des CDI a diminué chaque année pour atteindre en 2022 son niveau le plus bas de ces 10 dernières années. La proportion de travailleurs à temps partiel est en outre inférieure dans les entreprises d'assurances que dans l'emploi salarié privé total (26,1 %¹²).

La baisse de la part des contrats à temps partiel, qui s'est amorcée en 2015, résulte pour une grande part du fait qu'une partie des effectifs à temps partiel sont partis à la retraite ou en chômage avec complément d'entreprise. En outre, la proportion des salariés recrutés à temps partiel est relativement faible par rapport aux travailleurs à temps partiel qui sont sortis (en 2022, 6,7 % du total des travailleurs engagés contre 15,9 % des travailleurs sortants).

Graphique 5: Proportion de travailleurs à temps partiel sous contrat à durée indéterminée (en % du nombre total de travailleurs au 31 décembre)



Source : Assuralia

Cette diminution de la part des effectifs à temps partiel intervient alors que les possibilités et motivations pour y recourir se sont fortement enrichies ces dernières années, grâce notamment à la mise en place de dispositifs incitatifs (crédit-temps, interruption de carrière ou congés thématiques).

Les dernières années, l'âge légal de la retraite a été relevé et, parallèlement, les conditions d'accès à une pension anticipée ont été durcies, avec pour impact un allongement de la carrière. S'il faut en croire les prévisions économiques et budgétaires, il est fort probable que les personnes actuellement dans la vingtaine et la trentaine devront accomplir des carrières encore plus longues que celles de leurs parents, afin de garantir la soutenabilité du système de retraites. Les mentalités des jeunes travailleurs changent également, en faveur d'un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Ces éléments peuvent induire une modification des rythmes de travail vers une répartition plus équilibrée de son temps de travail sur des carrières plus longues. Le travail à temps partiel constitue à cet égard une manière de maintenir un meilleur équilibre entre activités professionnelles et vie privée. L'existence de divers dispositifs favorisant le travail à temps partiel peut contribuer ainsi à son développement.

¹² SPF économie, Enquête sur les forces de travail, mars 2023.

Près de 1.670 travailleurs¹³ sous contrat à durée indéterminée, soit 7,7 % du nombre total des effectifs, ont opté pour un « crédit-temps avec motif » ou un « crédit-temps fin de carrière »¹⁴ dans le courant de l'année 2022. Les travailleurs concernés optent alors essentiellement pour le régime 1/5¹⁵ (73,2 % du nombre total de crédits-temps) ou le régime 50 % (24,3 % du nombre total de crédits-temps). Cette forme d'emploi permettant de diminuer le temps de travail est largement prisée par les travailleurs à la fin de leur carrière, comme en atteste le pourcentage sensiblement plus élevé de personnes âgées de 55 ans ou plus (55,1 % du nombre total de crédits-temps).

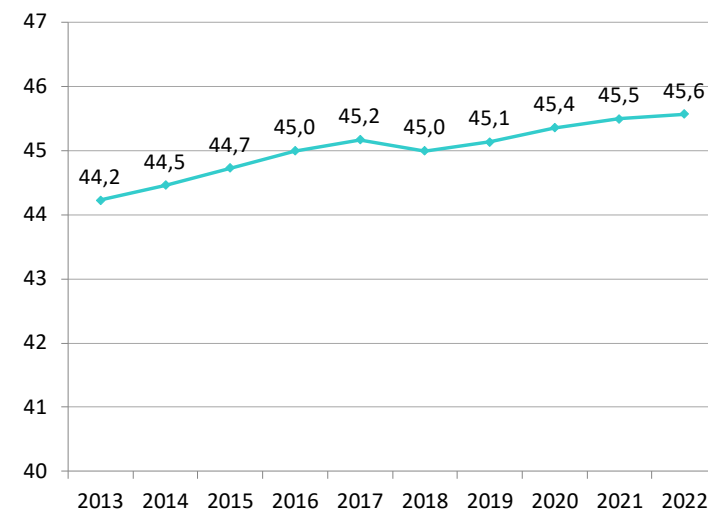
En outre, près de 1.120 travailleurs sous CDI (5,2 % du nombre total de travailleurs) ont également pris un congé parental dans le courant de l'année 2022. Les intéressés optent alors principalement pour le régime 1/5 (49,3 % du nombre total de congés parentaux) ou pour une interruption complète (29,4 % du nombre total de congés parentaux).

Le nombre de travailleurs employés dans le secteur ayant pris un congé parental ou un crédit-temps (en ce compris le crédit-temps de fin de carrière) au cours de l'année 2022 est en diminution par rapport à 2021 et 2020, en termes absolus et relatifs.

3.2.4 Évolution de l'âge moyen

L'âge moyen des collaborateurs sous CDI s'inscrit en hausse chaque année durant les 10 dernières années, exception faite de 2018 où il reculait. En 2022, il passe de 45 ans et demi à 45 ans et 7 mois, soit son niveau le plus élevé sur la période sous revue. Par rapport à 2013 le travailleur sous CDI du secteur de l'assurance est plus âgé d'un an et 4 mois en moyenne.

Graphique 6: Âge moyen des travailleurs sous contrat à durée indéterminée



Source : Assuralia

Logiquement, l'âge moyen d'un effectif constant devrait augmenter mécaniquement d'un an chaque année. Néanmoins, le recrutement chaque année de travailleurs relativement plus jeunes (âge moyen de 35 ans et 4 mois à l'engagement en 2022) et le départ de travailleurs relativement plus âgés (âge moyen au départ de 44 ans et 5 mois en 2022) amortit cette augmentation

¹³ Les chiffres mentionnés dans ce paragraphe et les deux paragraphes suivants proviennent de l'étude Assuralia consacrée au congé parental et crédit-temps.

¹⁴ Le crédit-temps spécifique aux travailleurs en fin de carrière permet aux travailleurs du secteur privé de réduire leurs prestations jusqu'à la prise de leur pension.

¹⁵ Un régime 1/5 correspond à un taux d'occupation de quatre cinquièmes (80 %).

annuelle. De ce fait, l'âge moyen n'a augmenté en réalité que de 2 à 3 mois par an entre 2013 et 2017. Par ailleurs, les années caractérisées par un turnover élevé, telles que 2018, 2019 et 2022, le renouvellement plus important des effectifs freine davantage la hausse de l'âge moyen.

Un peu plus de la moitié des travailleurs (53,0 % en 2022 contre 49,2 % en 2013) ont plus de 45 ans. La structure par âge de l'emploi se modifie quelque peu, dans le sens d'un vieillissement, compte tenu de plusieurs facteurs. Il y a d'abord le relèvement de l'âge légal de la retraite et le durcissement de l'accès au départ anticipé, dont l'objectif est précisément de maintenir les travailleurs âgés plus longtemps en activité. Ensuite, le fait que les travailleurs plus âgés ne soient pas tous remplacés par une jeune recrue entraînera à l'avenir une hausse de l'âge moyen. Enfin, le vieillissement démographique belge renforce ces phénomènes en augmentant la part des groupes plus âgés dans la population active.

3.3 Analyse des résultats¹⁶

3.3.1 Évolution des contrats à durée indéterminée

Tableau 4: Évolution chiffres clés 2013-2022

| | 31.12.2013 | 31.12.2021 | 31.12.2022 |
|---------------------------------------|------------------|------------------|------------------|
| Nombre | 23.662 | 21.680 | 21.525 |
| Femmes (%) | 53,8% | 54,4% | 54,9% |
| Temps partiel (%) | 24,7% | 19,8% | 19,4% |
| FTE (équivalent temps plein) | 22.223 | 20.671 | 20.535 |
| Répartition par catégorie | | | |
| Exécution | 58,7% | 52,3% | 51,7% |
| Cadre | 32,2% | 38,7% | 39,1% |
| Direction | 4,4% | 4,4% | 4,4% |
| Inspecteurs | 4,4% | 4,4% | 4,5% |
| Agents | 0,0% | 0,05% | 0,07% |
| Ouvriers | 0,3% | 0,15% | 0,16% |
| Âge moyen | 44 ans et 3 mois | 45 ans et 6 mois | 45 ans et 7 mois |
| Ancienneté moyenne | 16 ans et 4 mois | 15 ans et 6 mois | 15 ans |
| Formation supérieure ou universitaire | 68,2% | 79,0% | 80,3% |

Source : Assuralia

¹⁶ Cette partie concerne exclusivement les contrats à durée indéterminée (CDI).

3.3.2 Catégories professionnelles

Selon la convention collective de travail sectorielle¹⁷, le personnel des entreprises d'assurances se répartit selon six catégories (classées par ordre d'importance numérique)¹⁸:

- le personnel d'exécution (5 sous-catégories),
- les cadres (3 sous-catégories),
- les inspecteurs (4 sous-catégories),
- les agents salariés (par opposition aux agents indépendants),
- les membres de la direction et
- les ouvriers.

Dans le secteur de l'assurance, la majeure partie des travailleurs fait partie de la catégorie personnel d'exécution. En 2022, 51,7 % du personnel sous contrat à durée indéterminée relève de cette catégorie. Son importance tend néanmoins à diminuer, puisqu'en 2013 ils représentaient encore 58,7 % de l'effectif, soit une baisse de 7,0 points de pourcentage en 10 ans.

La deuxième catégorie de personnel la plus représentée est celle des cadres. En 2022, 39,1 % du personnel sont des cadres. Sur le long terme, la présence des cadres se renforce, vu qu'ils ne représentaient que 32,2 % des effectifs en 2013.

La part des membres de la direction s'établit à 4,4 % des travailleurs en 2022 comme en 2021 et en 2013.

En 2022, la part des travailleurs exerçant une fonction commerciale (agents salariés et inspecteurs) augmente légèrement par rapport à 2021. Les agents voient leur poids passer de 0,05 % à 0,07 %. Le poids des inspecteurs passe quant à lui de 4,4 % à 4,5 %. Par rapport à 2013, les deux catégories augmentent quelque peu en importance.

3.3.3 Répartition entre hommes et femmes

Depuis 2003, les entreprises d'assurances belges comptent plus de travailleurs féminins que de travailleurs masculins. Le mouvement de féminisation du personnel dans le secteur s'est également poursuivi par la suite. En 2022, 54,9 % des travailleurs sous contrat à durée indéterminée sont des femmes. Vu que jusqu'en 2016, le nombre de femmes engagées était inférieur à celui des hommes recrutés, la féminisation du personnel dans le secteur de l'assurance résultait probablement du fait que les hommes étaient alors plus nombreux que les femmes à quitter une entreprise d'assurances. Depuis 2017, le fait que les femmes engagées sont désormais plus nombreuses que les hommes recrutés a pour effet de renforcer la féminisation du secteur.

Le « cliché » de la femme qui travaille à temps partiel tandis que l'homme exerce à temps plein reste de mise dans le secteur de l'assurance. L'existence de dispositifs permettant de glisser graduellement vers la retraite, susceptible d'inciter davantage d'hommes à opter pour le temps partiel en fin de carrière, ne suffit donc pas (encore) à réduire ce phénomène. Près d'une femme sur trois (28,8 %) sous contrat à durée indéterminée travaille à temps partiel ; chez les hommes, cette proportion n'est que de 8,0 %. Les femmes représentent ainsi moins de la moitié (48,6 %) des effectifs à temps plein.

¹⁷ CCT du 19 février 1979 relative aux conditions de travail et de rémunération, arrêté royal du 13 février 1980, Moniteur belge du 4 juin 1980.

¹⁸ La reprise d'une personne dans l'une ou l'autre catégorie se fait sur la base de la fonction exercée. La CCT énumère ces fonctions et les répartit en différentes catégories.

Tableau 5: Aperçu du nombre de contrats à durée indéterminée au 31 décembre

| | Temps plein | Temps partiel | Total |
|--------------|---------------|---------------|---------------|
| Hommes | 8.926 | 772 | 9.698 |
| Femmes | 8.425 | 3.402 | 11.827 |
| Total | 17.351 | 4.174 | 21.525 |

Source : Assuralia

Les travailleuses sous contrat à durée indéterminée sont en moyenne plus jeunes que leurs homologues masculins (45 ans contre 46 ans et 3 mois). Ainsi, 51,4 % des travailleuses sont âgées de plus de 45 ans contre 54,9 % des travailleurs masculins. Une des raisons de cette différence est que les conditions d'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise sont moins strictes pour les femmes que pour les hommes : ainsi, une femme doit avoir une carrière minimum de 38 ans en 2022 contre 40 ans pour les hommes.

Parmi les femmes, 61,4 % relèvent de la catégorie du personnel d'exécution, 33,8 % appartient à la catégorie des cadres et 2,8 % sont membres de la direction. Les proportions sont quelque peu différentes chez les hommes. Ainsi, proportionnellement, ils sont moins nombreux à exercer une fonction d'exécution (39,9 % des hommes), d'une part, et plus nombreux à exercer une fonction de cadre (45,6 %) et de direction (6,4 %) d'autre part.

Si l'on considère la part des travailleuses sous contrat à durée indéterminée par catégorie de fonction (tableau 6), on constate qu'elles sont les plus représentées au sein de la catégorie du personnel d'exécution (près de deux travailleurs sur trois sont des femmes). Leur part dans le personnel d'exécution est par ailleurs relativement stable sur le long terme.

Dans les autres (grandes) catégories professionnelles, les hommes demeurent majoritaires, même si la proportion des femmes a tendance à augmenter au sein de chaque catégorie. En 2022, le poids des femmes parmi les cadres s'établit à 47,4 %, en hausse donc par rapport à 2013 (42,8 %). Parmi les inspecteurs, 21,1 % sont des femmes en 2022, contre 14,5 % en 2013. Le poids des femmes dans les fonctions de direction est également en hausse : en 2022, 35,3 % des membres de la direction sont des femmes, contre 26,5 % en 2013. On peut donc conclure que le mouvement de féminisation observé dans les entreprises d'assurances depuis le début des années 2000, s'observe principalement dans les fonctions de cadres, d'inspecteur et de direction.

Tableau 6: Évolution du nombre de travailleuses par catégorie (en % du total)

| | 2013 | 2021 | 2022 |
|-----------------------|-------|-------|-------|
| Personnel d'exécution | 64,8% | 64,8% | 65,3% |
| Cadres | 42,8% | 46,7% | 47,4% |
| Inspecteurs | 14,5% | 20,6% | 21,1% |
| Direction | 26,5% | 32,9% | 35,3% |

Source : Assuralia

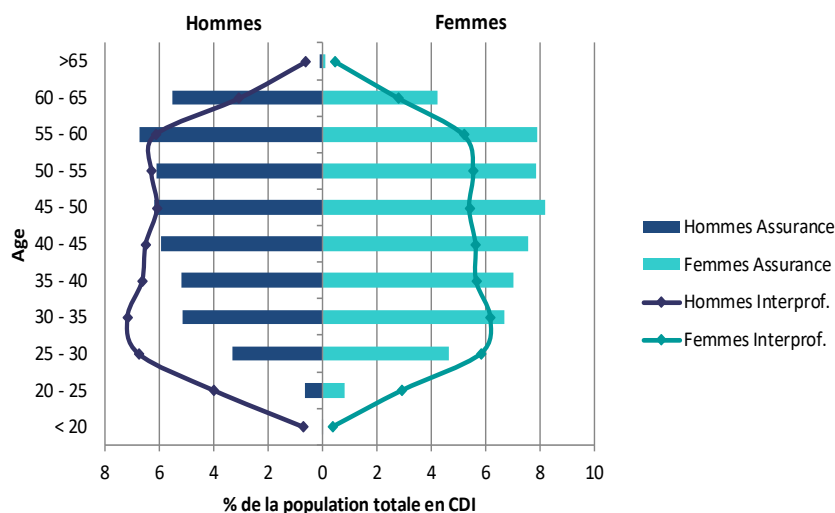
3.3.4 Âge des travailleurs

Après une tendance haussière jusqu'en 2017, l'âge moyen des travailleurs en CDI dans le secteur de l'assurance s'est un peu tassé en 2018 et 2019, pour ensuite à nouveau augmenter en 2021 et 2022. Fin 2022, l'âge moyen d'un travailleur du secteur de l'assurance est de 45 ans et 7 mois, contre 45 ans et 6 mois fin 2021.

Par comparaison avec le secteur privé considéré dans son ensemble, le secteur de l'assurance présente globalement un effectif plus âgé. La pyramide des âges (graphique 7) du secteur de l'assurance et celle de l'ensemble du secteur privé révèlent une répartition différente de l'âge des travailleurs concernés :

- ▶ Dans le secteur de l'assurance, 38,6 % des travailleurs sous CDI sont âgés de plus de 50 ans (18,5 % d'hommes et 20,1 % de femmes). Au niveau de l'ensemble du secteur privé, la proportion de travailleurs de plus de 50 ans s'élève à 30,2 % (16,2 % d'hommes et 14,0 % de femmes).
- ▶ Pour les travailleurs âgés de moins de 35 ans, on constate l'inverse, à savoir un poids moindre dans le secteur de l'assurance comparativement à l'ensemble du secteur privé. Dans le secteur de l'assurance, ce groupe représente 21,3 % des effectifs (9,2 % d'hommes et 12,1 % de femmes). Quant au secteur privé, 33,9 % des travailleurs ont moins de 35 ans (18,7 % d'hommes et 15,2 % de femmes).

Graphique 7: Pyramide des âges des travailleurs - secteur de l'assurance (2022) vs interprofessionnel (T4-2022)



Source: Assuralia et ONSS

3.3.5 Travail à temps partiel¹⁹

Depuis plusieurs années, de l'ordre de 1/5^{ème} des travailleurs du secteur de l'assurance sous CDI sont occupés à temps partiel (19,4 % en 2022). La majeure partie de ces personnes préfèrent travailler sous un régime de quatre cinquièmes. En 2022, 67,6 % des effectifs à temps partiel travaillaient selon un régime de quatre cinquièmes. Le régime à mi-temps est moins répandu : 14,0 % seulement des effectifs à temps partiel ont opté pour ce régime en 2022.

Il peut être intéressant de comparer les caractéristiques du travail à temps partiel dans les entreprises d'assurance avec ses caractéristiques dans l'emploi intersectoriel total. Pour ce faire, nous nous appuyons sur les résultats 2022 de l'enquête sur les forces de travail (EFT) du SPF Économie. On constate notamment que le travail à temps partiel est relativement moins présent dans les entreprises d'assurances que dans l'emploi salarié total (19,8 % de l'emploi dans les assurances contre 26,1 % de l'emploi intersectoriel). Par ailleurs, au sein des temps partiels, le régime à 4/5 est davantage plébiscité dans les entreprises d'assurances (67,6 % des temps

¹⁹ Un contrat de travail à temps partiel ou une réduction des prestations sous la forme d'un crédit-temps (par exemple : « crédit-temps de fin de carrière »).

partiels) que dans les secteurs confondus (45,4 % des temps partiels). Au contraire, le régime mi-temps est sensiblement moins présent dans le secteur des assurances que dans l'emploi tous secteurs confondus (14,0 % contre 39,0 %).

Le travail à temps partiel dans le secteur de l'assurance augmente avec l'âge. Dans la tranche d'âge des moins de 35 ans, 7,4 % seulement des travailleurs sont occupés à temps partiel, contre 18,8 % des travailleurs âgés entre 35 ans et 50 ans, et jusqu'à même 26,8 % des travailleurs âgés de plus de 50 ans.

Parmi les travailleurs à temps partiel âgés de plus de 50 ans, 17,9 % travaillent à mi-temps et 63,1 % dans un régime de quatre cinquièmes. Chez les travailleurs à temps partiel âgés entre 35 et 50 ans, seulement 10,3 % travaillent dans un régime mi-temps tandis que 71,4 % travaillent dans un régime quatre cinquièmes. Quant aux travailleurs à temps partiel âgés de moins de 35 ans, 12,0 % travaillent à mi-temps et 77,4 % en quatre cinquièmes.

En outre, il apparaît que plus le niveau de formation d'un travailleur est élevé, moins celui-ci travaille suivant un régime à temps partiel : 13,4 % des travailleurs disposant d'un diplôme de master travaillent à temps partiel, contre 21,0 % des travailleurs avec un diplôme de bachelier et 26,4 % des travailleurs sans diplôme de l'enseignement supérieur. La corrélation entre le niveau de formation et l'âge du travailleur est analysée d'une manière plus approfondie à la section 3.3.6. Le travail à temps partiel plus répandu chez les moins diplômés est à mettre en rapport avec le fait que ce sont surtout les travailleurs plus âgés qui travaillent à temps partiel.

C'est principalement le personnel d'exécution qui opte pour un régime de travail à temps partiel. En 2022, plus du quart des travailleurs de cette catégorie (26,2 %) travaillent à temps partiel. Parmi le personnel d'exécution féminin, 34,4 % travaillent à temps partiel, contre 10,7 % pour le personnel d'exécution masculin. Parmi les cadres, 13,8 % travaille à temps partiel : 21,2 % des cadres féminins ont un régime de travail à temps partiel, contre seulement 7,2 % pour leurs homologues masculins.

Au niveau des inspecteurs et de la direction, le recours au travail à temps partiel est nettement moindre : on y retrouve respectivement 4,1 % et 4,2 % de travailleurs à temps partiel.

Le recul de la part des travailleurs à temps partiel, observé depuis 2015, a déjà été mentionné dans la section 3.2.3.

Tableau 7: Évolution du nombre de travailleurs à temps partiel par catégorie (en % du total)

| | 2013 | | 2021 | | 2022 | |
|-----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| Personnel d'exécution | 13,6% | 42,0% | 10,2% | 35,4% | 10,7% | 34,4% |
| Cadres | 8,1% | 28,8% | 7,3% | 22,1% | 7,2% | 21,2% |
| Inspecteurs | 2,2% | 9,8% | 2,4% | 8,2% | 3,0% | 8,1% |
| Direction | 5,5% | 7,8% | 3,4% | 7,5% | 3,2% | 5,8% |

Source : Assuralia

Le temps de travail moyen des travailleurs à temps partiel exprimé en pourcentage des heures prestées par un travailleur à temps plein s'élève à 74,5 % et est légèrement supérieur chez les femmes (75,0 %) que chez les hommes (72,6 %).

Observé par catégorie professionnelle et sans tenir compte des agents et des ouvriers, le temps de travail moyen des travailleurs à temps partiel est plus élevé chez les cadres (75,6 %). Pour le personnel d'exécution et les inspecteurs, le temps de travail moyen est légèrement inférieur. Il est par ailleurs assez surprenant de constater que c'est parmi les fonctions de direction exercées à temps partiel que l'on observe la durée de travail moyenne la moins élevée (66,6 %).

3.3.6 Niveau de formation des travailleurs²⁰

La proportion des travailleurs de formation supérieure ou universitaire s'accroît au sein du secteur de l'assurance. En 2022, quatre travailleurs sur cinq sont titulaires d'un diplôme de bachelier ou de master (34,7 % ont un diplôme de master et 45,6 % un diplôme de bachelier), alors qu'en 2013, ils n'étaient encore que 68,2 % à être en possession d'un diplôme de bachelier ou de master.

Sur ce plan, on constate une différence importante entre les travailleurs âgés de moins de 50 ans et ceux de plus de 50 ans. Parmi les travailleurs de plus de 50 ans, 30,7 % ont obtenu un diplôme de master et 42,8 % un diplôme de bachelier contre respectivement 37,1% et 47,4 % chez les travailleurs de moins de 50 ans. En d'autres mots, plus du quart des travailleurs âgés de plus de 50 ans (26,5 %) ne disposent pas d'une formation supérieure ou universitaire, alors que pour le groupe des travailleurs âgés de moins de 50 ans, la proportion de ceux qui ne sont pas dotés d'un diplôme de l'enseignement supérieur est sensiblement moindre (15,6 %).

Ces chiffres constatés dans les assurances sont le reflet de l'élévation du niveau de formation de la population belge âgée de 15 ans à 65 ans ces dernières années. En 2013, 28,1 % de cette population avait un diplôme de l'enseignement supérieur ou universitaire, alors que cette proportion est passée à 36,1 % en 2021 et 36,6 % en 2022²¹. Les travailleurs disposant d'une formation supérieure ou universitaire sont donc toujours plus nombreux sur le marché du travail. Les travailleurs qui partent à la retraite ou accèdent au régime de chômage avec complément d'entreprise sont dès lors souvent remplacés par des personnes dotées d'une formation plus élevée.

Tableau 8: Évolution du niveau de formation le plus fréquemment rencontré (en % du total)

| | 2013 | 2021 | 2022 |
|-----------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Personnel d'exécution | Bachelier : 46,9% | Bachelier : 52,0% | Bachelier : 52,8% |
| Cadres | Master : 48,6% | Master : 51,4% | Master : 50,9% |
| Inspecteurs | Bachelier : 40,9% | Bachelier : 43,9% | Master : 45,6% |
| Direction | Master : 79,8% | Master : 79,3% | Master : 74,2% |

Source : Assuralia

Si l'on s'intéresse au niveau de formation selon la catégorie de fonction (tableau 8), au sein des entreprises d'assurance, on constate que le diplôme de master est le plus représenté chez les directeurs, les cadres et les inspecteurs (où ils pèsent pour respectivement 74,2 %, 50,9 % et 45,6 % de l'emploi salarié total en 2022). Par contre, dans les fonctions d'exécution, les détenteurs d'un diplôme de bachelier sont majoritaires (52,8 % de l'effectif en 2022).

3.3.7 Entrées et sorties

Le tableau 9 montre l'évolution du nombre de travailleurs sous contrat de travail à durée indéterminée au sein des entreprises d'assurances pour la période du 31 décembre 2021 au 31 décembre 2022. Au cours de cette période, 1.933 travailleurs ont été engagés sous contrat à durée indéterminée et 2.088 travailleurs ont quitté une entreprise d'assurances. Fin 2022, le secteur de l'assurance compte par conséquent 155 travailleurs de moins par comparaison avec fin 2021.

²⁰ Les niveaux de formation se répartissent comme suit :

- études universitaires ou supérieures de type long ou master (= « master ») ;
- études supérieures de type court, par exemple graduat, régendat, candidature, bachelier (= « bachelor ») ;
- études secondaires supérieures (= « secondaire ») ;
- études secondaires inférieures (= « inférieur »).

²¹ Source : SPF Économie, Enquête sur les forces de travail, 2022.

Parmi les 1.933 personnes engagées sous contrat de travail à durée indéterminée en 2022, on comptabilise également les travailleurs qui avaient auparavant un contrat à durée déterminée et qui se sont vu offrir un contrat à durée indéterminée en 2022.

Tableau 9: Évolution de l'effectif total

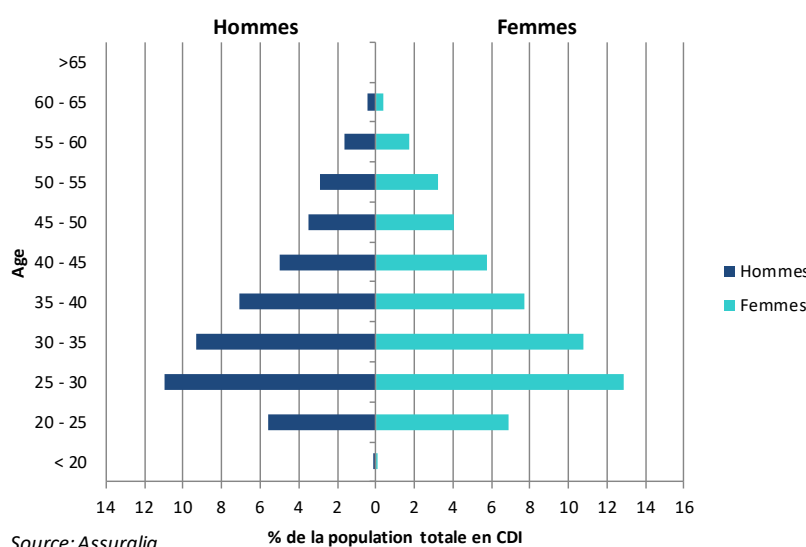
| Présents au 31.12.2021 | Engagés en 2022 | Sortis en 2022 | Présents au 31.12.2022 |
|------------------------|-----------------|----------------|------------------------|
| 21.680 | 1.933 | 2.088 | 21.525 |
| Evolution 2021-2022 | 360 | 335 | -155 |

Source : Assuralia

La majeure partie des travailleurs engagés en 2022 disposent d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou universitaire : 43,5 % possèdent un diplôme de master et 38,2 % un diplôme de bachelier.

Les recrutements concernent principalement des jeunes travailleurs (voir graphique 8) : 36,5 % des travailleurs engagés en 2022 ont moins de 30 ans. Les entreprises d'assurances engagent néanmoins aussi des personnes plus âgées : en 2022, 10,4 % des travailleurs recrutés ont plus de 50 ans.

Graphique 8: Pyramide des âges des travailleurs recrutés au sein du secteur de l'assurance (2022)



Le tableau 10 donne un aperçu des motifs de départ d'une entreprise d'assurances. Parmi les personnes qui ont quitté une entreprise d'assurances en 2022, 44,5 % (929 personnes) ont donné elles-mêmes leur démission, 19,3 % (403 personnes) sont parties en raison d'une rupture du contrat par l'employeur et 18,5 % (387 personnes) sont parties à la retraite ou en RCC²². Le nombre de démissions poursuit sa hausse en 2022, après une hausse sensible en 2021²³ (755 après 592 en 2020). En revanche, les départs à la retraite sont moins nombreux en 2022 qu'en 2021, en termes absolus et relatifs. Les départs en RCC continuent de se réduire, l'accès à ce type de dispositif étant plus limité qu'auparavant.

²² RCC = le régime de chômage avec complément d'entreprise (l'ancienne prépension).

²³ L'hypothèse est que la crise de Covid-19 a entraîné une plus grande frilosité à changer de travail en 2020.

Tableau 10: Aperçu des motifs de départ

| | HOMMES | FEMMES | TOTAL |
|--------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Rupture avec indemnité (*) | 144 | 190 | 334 |
| Rupture sans indemnité (**) | 35 | 34 | 69 |
| Pension | 195 | 153 | 348 |
| RCC | 18 | 21 | 39 |
| Démission | 475 | 454 | 929 |
| Décès | 12 | 7 | 19 |
| Transfert en dehors du secteur (***) | 180 | 170 | 350 |
| TOTAL | 1.059 | 1.029 | 2.088 |

(*) avec paiement d'une indemnité compensatoire de préavis

(**) avec prestation pendant le délai de préavis

(***) travailleurs qui poursuivent leur carrière dans le même groupe d'entreprises, mais au sein de la division banque ou des services de support (RH, TIC...).

Source : Assuralia

Près de la moitié des personnes titulaires d'un diplôme de master ou de bachelier (soit 48,6 % de tous les départs) qui ont quitté une entreprise d'assurances ont donné elles-mêmes leur démission. Les sortants dotés d'un diplôme de l'enseignement secondaire (inférieur ou supérieur) sont seulement 29,8 % à avoir quitté une entreprise d'assurances par démission. Par ailleurs, 11,7 % des personnes disposant d'un diplôme de bachelier ou de master ont quitté leur entreprise pour motif de départ à la retraite ou de régime de chômage avec complément d'entreprise, contre 42,9 % des travailleurs moins diplômés.

Si l'on se concentre sur les départs suite à la démission du travailleur, les catégories de fonction les plus concernées sont le personnel d'exécution et les cadres (en 2022, respectivement 50,1 % et 44,3 %, voir tableau 11).

Tableau 11 : Ventilation des démissions selon la catégorie de fonction

En pourcentage

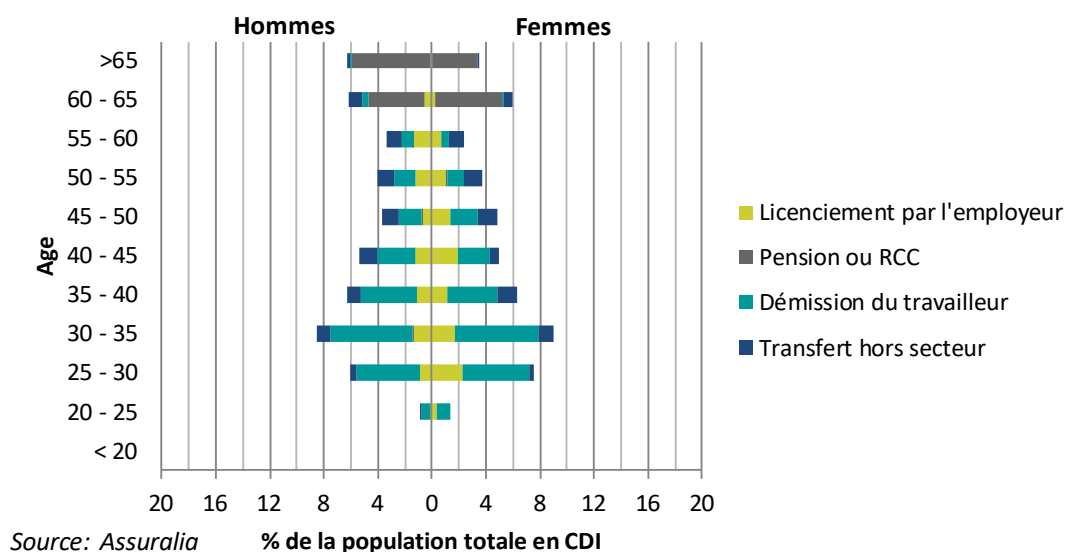
| | 2013 | 2021 | 2022 |
|-----------------------|-------------|-------------|-------------|
| Agents | 0,0% | 0,0% | 0,1% |
| Cadres | 39,0% | 38,2% | 44,3% |
| Direction | 5,3% | 4,8% | 3,1% |
| Personnel d'exécution | 51,9% | 54,7% | 50,1% |
| Inspecteurs | 3,7% | 2,3% | 2,4% |
| TOTAL | 100% | 100% | 100% |

Source : Assuralia

Le graphique 9 illustre la répartition de l'âge des travailleurs ayant quitté une entreprise d'assurances.

21,8 % des travailleurs qui ont quitté une entreprise en 2022 sont âgés de plus de 60 ans. L'admission à la retraite ou l'accès au RCC constitue le motif de départ pour la majeure partie d'entre eux (plus de huit sur dix). En outre, 33,3 % des départs sont le fait de personnes âgées de moins de 35 ans. La plus grande partie d'entre elles, soit plus des deux tiers, donnent leur démission.

Graphique 9: Pyramide des âges des travailleurs ayant quitté le secteur de l'assurance (2022)



3.4 Structure du secteur²⁴

3.4.1 Évolution de la taille des entreprises et des effectifs

Un peu plus de 100 entreprises d'assurances et de réassurance sont actives sur le marché belge.

Près de trois quarts de ces entreprises occupent du personnel²⁵.

Le quart restant des entreprises d'assurances recensées est actif sur le marché belge de l'assurance, mais n'occupe pas de personnel.²⁶

Tableau 12: Évolution de la taille des entreprises et des effectifs

| Taille de l'entreprise | 2013 | | 2021 | | 2022 | |
|------------------------|----------------------|---------------------|----------------------|---------------------|----------------------|---------------------|
| | Nombre d'entreprises | % de l'emploi total | Nombre d'entreprises | % de l'emploi total | Nombre d'entreprises | % de l'emploi total |
| <50 travailleurs | 34 | 2,8% | 34 | 2,8% | 37 | 3,1% |
| 50-150 travailleurs | 22 | 9,3% | 21 | 9,3% | 21 | 9,7% |
| 150-500 travailleurs | 12 | 14,1% | 12 | 13,8% | 10 | 11,0% |
| >500 travailleurs | 10 | 73,8% | 9 | 74,1% | 10 | 76,2% |
| Total | 78 | 100,0% | 76 | 100,0% | 78 | 100,0% |

Source : Assuralia

Le tableau 12 illustre le nombre d'entreprises en fonction de leur taille, d'une part, et de la part relative qu'elles représentent dans l'emploi total, d'autre part.

Il est un fait que l'emploi dans le secteur belge de l'assurance se concentre surtout dans les grandes entreprises, c'est-à-dire celles occupant plus de 500 personnes (76,2 % de l'emploi). En 2013 l'emploi était déjà concentré dans les grandes entreprises (73,8 % de l'emploi). En revanche le pourcentage de personnes employées dans les petites entreprises (< 50 travailleurs) est légèrement plus élevé en 2022 qu'en 2013, à la suite de l'augmentation entre 2021 et 2022 de leur nombre.

²⁴ Cette partie concerne exclusivement les CDI.

²⁵ Notons que leur nombre a augmenté en 2019 du fait de l'arrivée dans la statistique de l'emploi d'un certain nombre d'assureurs étrangers qui se sont relocalisés en Belgique en raison du Brexit.

²⁶ Il s'agit le plus souvent d'entreprises d'assurances étrangères pour lesquelles les grandes agences interviennent comme représentant légal. La Commission paritaire 307 est compétente pour ces agences ou « souscripteurs mandatés ».

3.4.2 Le « top 20 » des groupes en matière d'emploi

Tableau 13 : Emploi et parts de marché en % de l'encaissement (2022)

| Rang | Variation de rang par rapport à 2020 | Groupe | Nombre de travailleurs | Secteur (%) | Encaissement Non-Vie | Encaissement Vie | Encaissement Total |
|-------|--------------------------------------|--|------------------------|-------------|----------------------|------------------|--------------------|
| 1 | - | AG Insurance | 4.271 | 19,8% | 16,5% | 26,3% | 21,7% |
| 2 | - | AXA | 3.585 | 16,7% | 17,2% | 7,6% | 12,1% |
| 3 | - | Ethias | 1.882 | 8,7% | 10,2% | 8,7% | 9,4% |
| 4 | - | Baloise | 1.686 | 7,8% | 9,1% | 3,5% | 6,2% |
| 5 | - | P&V Verzekeringen | 1.429 | 6,6% | 6,3% | 6,1% | 6,2% |
| 6 | - | Belfius | 1.296 | 6,0% | 5,6% | 8,4% | 7,1% |
| 7 | +1 | KBC | 1.152 | 5,4% | 8,9% | 10,8% | 9,9% |
| 8 | -1 | Allianz | 1.100 | 5,1% | 3,9% | 5,3% | 4,7% |
| 9 | - | ERGO | 951 | 4,4% | 5,6% | 1,3% | 3,3% |
| 10 | - | NN | 703 | 3,3% | 0,9% | 6,0% | 3,6% |
| 11 | - | FEDERALE Verzekering | 687 | 3,2% | 2,4% | 1,1% | 1,7% |
| 12 | +1 | Europ Assistance Atradius Crédito y Caucion | 256 | 1,2% | 0,6% | 0,0% | 0,3% |
| 13 | -1 | S.A. de Seguros | 229 | 1,1% | 0,6% | 0,0% | 0,3% |
| 14 | +1 | North Europe Life | 186 | 0,9% | 0,4% | 0,8% | 0,6% |
| 15 | -1 | Athora | 183 | 0,9% | 0,0% | 3,6% | 1,9% |
| 16 | - | MS Amlin | 128 | 0,6% | 1,4% | 0,0% | 0,7% |
| 17 | +1 | AIG Europe | 114 | 0,5% | 1,0% | 0,0% | 0,5% |
| 18 | +1 | Credendo | 105 | 0,5% | 0,3% | 0,0% | 0,1% |
| 19 | NEW | Zurich Insurance plc | 102 | 0,5% | 0,9% | 0,0% | 0,4% |
| 20 | NEW | QBE Europe | 100 | 0,5% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| TOTAL | | | 20.145 | 93,6% | | | |

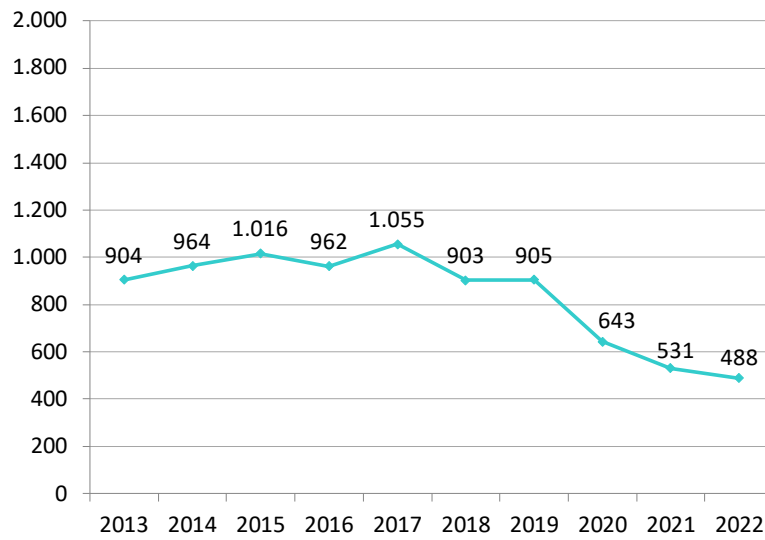
Source : Assuralia

Une analyse par groupe d'entreprises révèle que le secteur de l'assurance compte 11 groupes d'assurances de plus de 500 travailleurs qui représentent ensemble 87,1 % de l'emploi total et 85,9 % de l'encaissement total.

3.5 Contrats à durée déterminée (CDD)

La durée des contrats à durée déterminée (CDD) peut varier fortement, par exemple d'un mois à plus de deux ans, voire trois ans. Il est dès lors plus intéressant de donner la situation du nombre de travailleurs avec un contrat à durée déterminée durant une année d'observation plutôt qu'une photo à la date du 31 décembre. Au cours de l'année 2022, le secteur de l'assurance a fait appel à 488 travailleurs en CDD. Il arrive que des travailleurs signent, après la fin de leur contrat à durée déterminée, un contrat à durée indéterminée.

Le recours aux contrats à durée déterminée par les entreprises d'assurances a oscillé entre un peu plus de 900 et près de 1.060 entre 2013 et 2019. La pandémie de Covid-19 s'est accompagnée d'une diminution du nombre de travailleurs en CDD. Ainsi, leur nombre a baissé chaque année depuis 2020 pour atteindre en 2022 le niveau le plus bas observé depuis 2013.

Graphique 10: Nombre de contrats à durée déterminée

Source : Assuralia

Outre les 488 travailleurs sous CDD, le secteur a aussi occupé 692 étudiants en 2022. Le tableau ci-dessous donne le profil type des travailleurs sous contrat à durée déterminée et des étudiants.

Tableau 14: Le profil type des travailleurs sous contrat à durée déterminée et des étudiants

| | % femmes | Âge moyen | Niveau de formation le plus courant | % temps partiel |
|------------------|----------|------------------|-------------------------------------|-----------------|
| Durée déterminée | 58,2% | 32 ans et 6 mois | Bachelier : 43,3% | 14,1% |
| Étudiants | 56,8% | 21 ans et 8 mois | - | - |

Source : Assuralia

3.6 Aperçu de l'emploi sous forme de tableaux²⁷

3.6.1 Profil des travailleurs présents le 31 décembre 2022

Tableau 15 : Profil des travailleurs présents le 31 décembre 2022

| | Hommes | Femmes | Total |
|---|-------------------|------------------|------------------|
| Nombre de travailleurs | 9.698 | 11.827 | 21.525 |
| dont temps partiel | 772 | 3.402 | 4.174 |
| Employés - personnel d'exécution | | | |
| 1ère catégorie | 32 | 34 | 66 |
| 2e catégorie | 224 | 545 | 769 |
| 3e catégorie | 525 | 1.088 | 1.613 |
| 4e catégorie A | 1.407 | 2.565 | 3.972 |
| 4e catégorie B | 1.681 | 3.034 | 4.715 |
| Total | 3.869 | 7.266 | 11.135 |
| Cadres | | | |
| Catégorie 1 | 1.555 | 1.577 | 3.132 |
| Catégorie 2 | 1.598 | 1.493 | 3.091 |
| Catégorie 3 | 1.272 | 923 | 2.195 |
| Total | 4.425 | 3.993 | 8.418 |
| Inspecteurs | | | |
| 1ère catégorie | 4 | 4 | 8 |
| 2e catégorie | 97 | 42 | 139 |
| 3e catégorie | 400 | 122 | 522 |
| 4e catégorie | 263 | 36 | 299 |
| Total | 764 | 204 | 968 |
| Agents | | | |
| Total | 7 | 8 | 15 |
| Direction | | | |
| Total | 618 | 337 | 955 |
| Ouvriers | | | |
| Total | 15 | 19 | 34 |
| Âge | 46 ans et 3 mois | 45 ans | 45 ans et 7 mois |
| Ancienneté | 14 ans et 11 mois | 15 ans et 1 mois | 15 ans |

Source : Assuralia

²⁷ Cette partie concerne exclusivement les contrats à durée indéterminée (CDI).

3.6.2 Profil des travailleurs engagés en 2022

Tableau 16: Profil des travailleurs engagés en 2022

| | Hommes | Femmes | Total |
|---|------------------|------------------|------------------|
| Nombre de travailleurs | 898 | 1.035 | 1.933 |
| dont temps partiel | 32 | 98 | 130 |
| Employés - personnel d'exécution | | | |
| 1ère catégorie | 1 | 4 | 5 |
| 2e catégorie | 17 | 45 | 62 |
| 3e catégorie | 75 | 133 | 208 |
| 4e catégorie A | 191 | 293 | 484 |
| 4e catégorie B | 136 | 195 | 331 |
| Total | 420 | 670 | 1.090 |
| Cadres | | | |
| Catégorie 1 | 156 | 124 | 280 |
| Catégorie 2 | 145 | 130 | 275 |
| Catégorie 3 | 101 | 80 | 181 |
| Total | 402 | 334 | 736 |
| Inspecteurs | | | |
| 1ère catégorie | 0 | 1 | 1 |
| 2e catégorie | 6 | 3 | 9 |
| 3e catégorie | 32 | 7 | 39 |
| 4e catégorie | 10 | 2 | 12 |
| Total | 48 | 13 | 61 |
| Agents | | | |
| Total | 1 | 0 | 1 |
| Direction | | | |
| Total | 26 | 18 | 44 |
| Ouvriers | | | |
| Total | 1 | 0 | 1 |
| Âge | 35 ans et 6 mois | 35 ans et 3 mois | 35 ans et 4 mois |

Source : Assuralia

3.6.3 Profil des travailleurs sortis en 2022

Tableau 17: Profil des travailleurs sortis en 2022

| | HOMMES | FEMMES | TOTAL |
|---|----------------------|---------------------|---------------------|
| Nombre de travailleurs | 1.059 | 1.029 | 2.088 |
| dont temps partiel | 93 | 239 | 332 |
| Employés - personnel d'exécution | | | |
| 1ère catégorie | 5 | 6 | 11 |
| 2e catégorie | 23 | 43 | 66 |
| 3e catégorie | 60 | 114 | 174 |
| 4e catégorie A | 182 | 260 | 442 |
| 4e catégorie B | 152 | 216 | 368 |
| Total | 422 | 639 | 1.061 |
| Cadres | | | |
| Catégorie 1 | 182 | 152 | 334 |
| Catégorie 2 | 194 | 124 | 318 |
| Catégorie 3 | 117 | 72 | 189 |
| Total | 493 | 348 | 841 |
| Inspecteurs | | | |
| 1ère catégorie | 1 | 1 | 2 |
| 2e catégorie | 10 | 9 | 19 |
| 3e catégorie | 41 | 5 | 46 |
| 4e catégorie | 17 | 4 | 21 |
| Total | 69 | 19 | 88 |
| Agents | | | |
| Total | 1 | 0 | 1 |
| Direction | | | |
| Total | 74 | 23 | 97 |
| Ouvriers | | | |
| Total | 0 | 0 | 0 |
| Âge | 45 ans et 7 mois | 43 ans et 2 mois | 44 ans et 5 mois |
| Ancienneté | 12 ans et 10 mois | 12 ans | 12 ans et 5 mois |

Source : Assuralia