

L'emploi dans l'assurance en 2009

1. Introduction	2
2. Le marché belge de l'assurance	3
3. L'emploi dans les entreprises d'assurances	4
3.1 Tendances 2000-2009	4
3.2 Analyse des tendances	8
3.3 Chiffres-clés	10
3.4 Analyse des chiffres-clés par catégorie	12
3.5 Entrées et sorties	16
3.6 Structure du secteur	17
3.7 Contrats à durée déterminée	19
4. Aperçu de l'emploi sous forme de tableaux	20
4.1 Profil des travailleurs présents le 31 décembre 2009	20
4.2 Profil des travailleurs engagés et ayant quitté en 2009	21
5. Comparaisons avec d'autres pays européens	25

Edition spéciale
Série statistiques

1. Introduction

Assuralia rassemble et traite des données sur l'état des ressources humaines dans les entreprises d'assurance en ce qui concerne :

- ▶ **l'emploi**, dont les données proviennent depuis le début des années 1990 d'une enquête annuelle 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 ;
- ▶ les « **familles de métiers** », afin de dresser l'inventaire des fonctions et des métiers du secteur de l'assurance et de créer un instrument de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- ▶ le **niveau de rémunération**; il s'agit d'une étude menée en collaboration avec des partenaires externes, permettant à chaque entreprise d'évaluer les fonctions critiques et sa politique salariale à la lumière des données du marché.

La présente édition de la série spéciale d'Assurinfo est le résultat du traitement des données sur l'emploi complété chaque année par Assuralia et qui suit de près l'évolution de l'emploi et celle des flux de personnels occupés.

Dans cette publication, nous présentons également les différents acteurs qui constituent avec les entreprises d'assurances le décor du secteur de l'assurance 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 ...

Suit une analyse des chiffres de l'emploi 2009 dans les entreprises d'assurances au sens strict et des principales tendances relevées entre 2000 et 2009. Le chapitre suivant reprend un aperçu de l'emploi sous forme de tableaux.

La dernière partie de l'étude est consacrée à une comparaison des chiffres de l'emploi avec ceux d'autres pays européens.

2. Le marché belge de l'assurance

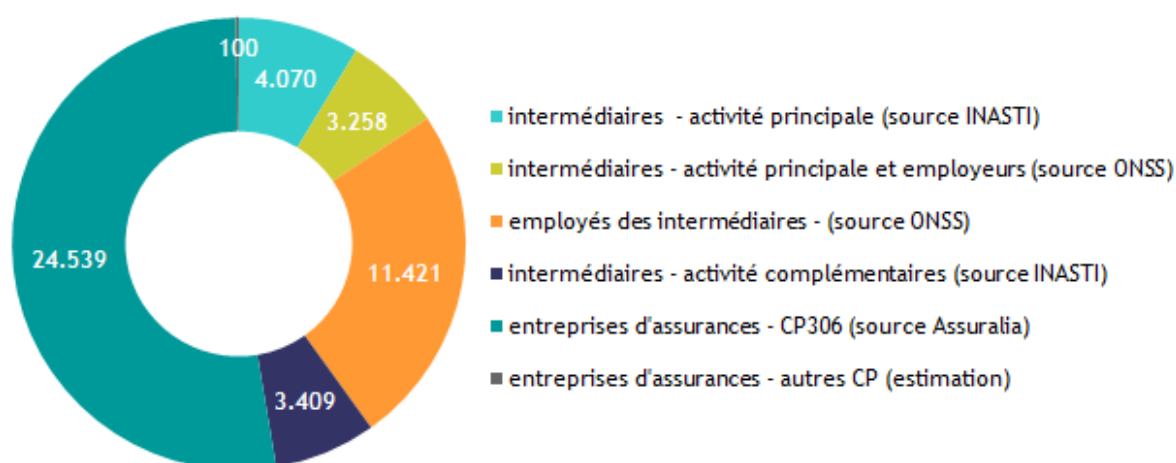
Les entreprises d'assurances ne sont pas seules à occuper le marché belge de l'assurance. Celui-ci comprend également d'autres entreprises ou indépendants qui proposent leurs services aux particuliers et aux entreprises d'assurances.

Au total, le marché belge de l'assurance occupe environ 47.000 personnes. Il s'agit de travailleurs occupés dans des entreprises d'assurances, des agences ou dans le courtage¹:

- ▶ le personnel occupé dans les entreprises d'assurances qui relèvent de la compétence de la Commission paritaire 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 relèvent pas de la compétence de la Commission paritaire 306 occupent selon les estimations une centaine de personnes⁵.

Ces quelque 47.000 professionnels de l'assurance sont répartis comme suit :

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



Sources : ONSS-INASTI-Assuralia Chiffres 2009

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 l'outsourcing comme les gestionnaires financiers externes, les sociétés spécialisées dans la gestion de sinistres pour compte d'autrui, les informaticiens, les services de catering, les 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 observe en premier lieu ces travailleurs (et ce à partir du point 3).

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

⁴ Les agences qui représentent des compagnies étrangères en Belgique (agents généraux ou "underwriters"), relèvent également de cette catégorie.

⁵ Par exemple : l'Office national du Dueroire ou les Assurances du Notariat.

Le nombre d'emplois qu'offre l'industrie de l'activité, considérée au sens large, représente 1,4% du nombre total d'indépendants et de travailleurs issus du secteur privé.

Dans ce graphique, l'emploi dans le secteur de l'assurance est exprimé en nombre moyen de travailleurs au cours de l'année 2009. Ce calcul tient compte des différentes formes de contrats de travail, tant les contrats à durée indéterminée que les contrats à durée déterminée. Comme les contrats à durée déterminée sont fréquemment conclus pour une durée égale ou inférieure à 6 mois, 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.

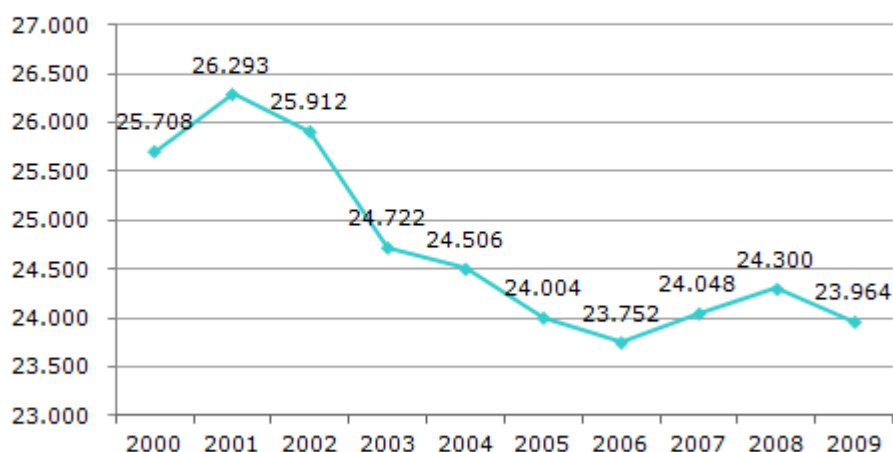
3. L'emploi dans les entreprises d'assurances⁶

3.1. Tendances 2000-2009

L'emploi est en recul en 2009 après la progression enregistrée en 2007 et 2008

Graphique 2

**Nombre de travailleurs sous contrats à durée indéterminée
(Situation au 31/12)**



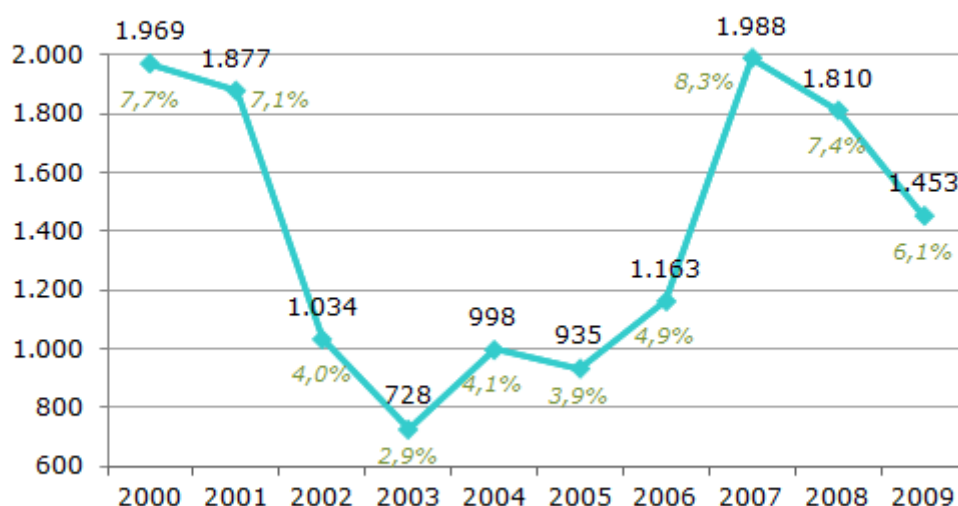
Source : Calculs Assuralia

Au 31 décembre 2009, les entreprises d'assurances employaient 23.964 personnes sous contrat de travail à durée indéterminée (CDI). Ce chiffre correspond à une baisse de 1,4% par rapport à 2008.

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 ».

Le niveau du nombre d'engagements en 2009 se situe entre celui des années de crise 2002-2006 et celui correspondant à des valeurs « normales »

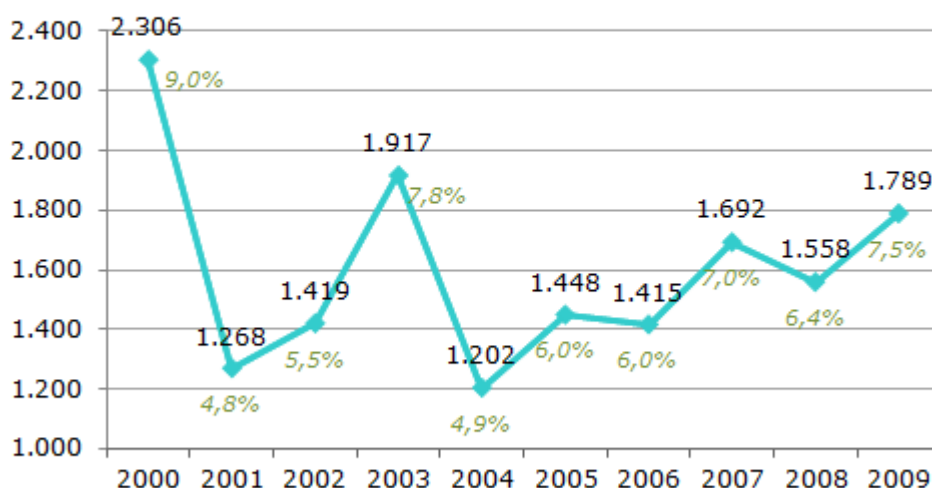
Graphique 3 Nombre d'engagements sous contrat à durée indéterminée
(en chiffres absolus et en % du nombre de travailleurs présents au 31/12)



Source : Calculs Assuralia

Le nombre de travailleurs qui quittent une entreprise va croissant depuis 2005

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 31/12)



Source : Calculs Assuralia

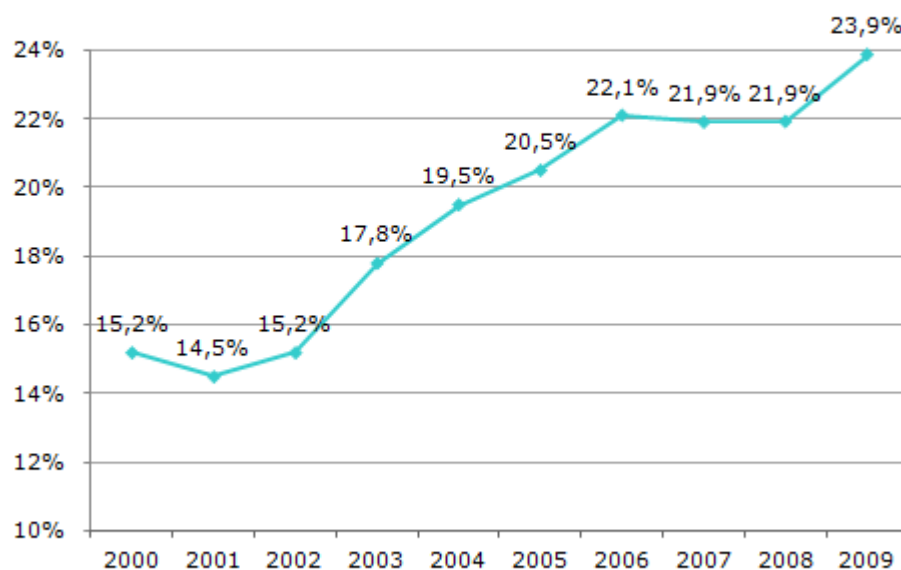
L'impact de la crise, qui a débuté en 2008, est pour la première fois tangible dans les chiffres de l'emploi de 2009. Les répercussions de la crise durant les années 2001-2003 sont toujours nettement perceptibles dans les graphiques.

En 2009, 1.453 personnes ont été engagées sous CDI, tandis que 1.789 personnes ont quitté une entreprise d'assurances dans le courant de cette même année.⁷

Le travail à temps partiel repart à la hausse en 2009

Graphique 5

Nombre de travailleurs à temps partiel sous contrat à durée indéterminée
(en % du nombre de travailleurs)



Source : Calculs Assuralia

Le travail à temps partiel est à nouveau en forte hausse en 2009. Entre 2006 et 2008, le nombre de travailleurs à temps partiel a stagné autour de 22 %. En 2009, ce pourcentage est monté à 23,9%.

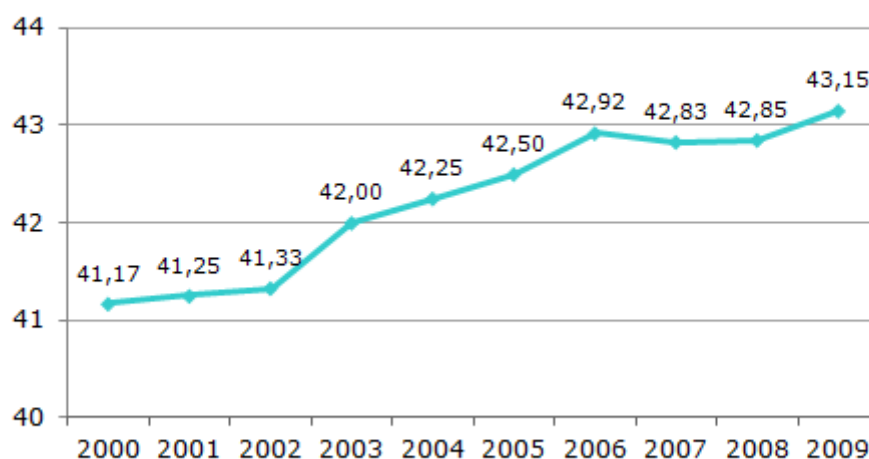
Au niveau interprofessionnel, le travail à temps partiel est également en train d'augmenter nettement (25,0 % en 2009 contre 24,2 % en 2008 et 20,0% en 2000⁸). Cette hausse du nombre de travailleurs à temps partiel se concentre nettement toutefois dans le groupe des travailleurs disposant d'une formation supérieure.

On peut donc constater un recours croissant aux contrats à temps partiel en cette période de récession. Le développement des emplois à temps partiel par rapport à celui des emplois à temps plein est une tendance observée depuis déjà plusieurs années. Au cours de l'année d'observation la plus récente, seul l'emploi à temps partiel a continué de croître.

⁷ Il est possible qu'un certain nombre de travailleurs retrouve du travail dans une autre entreprise d'assurances, cf. analyses ci-après.

⁸ Source : SPF Economie

L'âge moyen des travailleurs atteint un nouveau sommet

Graphique 6**Age moyen des travailleurs sous contrat à durée indéterminée***Source : Calculs Assuralia*

On peut distinguer trois phases d'évolution durant la période de 2000 à 2008.

Jusqu'en 2002, l'âge moyen des travailleurs a connu une légère hausse pour s'établir à environ 41 ans et 3 mois. Entre 2002 et 2009, le secteur s'est caractérisé par un vieillissement continu : l'âge moyen a connu une hausse importante pour atteindre près de 43 ans. Cette évolution s'explique en premier lieu par le recul du nombre d'engagements.

3.2. Analyse des tendances 2000-2009

Le nombre de travailleurs est de nouveau en baisse en 2009 après le redressement en 2007 et 2008

Entre 2001 et 2006, le niveau de l'emploi n'avait cessé de diminuer. Au cours de cette période, un grand nombre d'entreprises⁹ ont connu une, voire plusieurs fusion(s) ou absorption(s). Alors que l'emploi représentait encore 16.048 travailleurs dans ces entreprises en 2000, il n'était plus que de 14.352 travailleurs en 2006.

En 2007 et 2008, cette tendance s'est renversée puisque l'on note une hausse de respectivement 1,2% et 1%.

La baisse du nombre de travailleurs en 2009 est due incontestablement à la récession qui a débuté en 2008.

Les engagements sont en hausse, les départs se stabilisent

Une réaction des entreprises face à la crise financière de 2002-2003 a été de ralentir les engagements. Depuis 2004, ceux-ci sont repartis à la hausse.

En 2007 et 2008, le nombre d'engagements a augmenté de nouveau pour atteindre les valeurs « normales » des années 2000 et 2001. La crise financière actuelle pèse à nouveau sur le nombre de recrutements : le mouvement des entrées a fortement régressé en 2009 : 1.453 engagements contre 1.810 en 2008.

Au cours des années de crise 2002-2003, on a également assisté à une hausse sensible du nombre de personnes ayant quitté une entreprise. Le nombre de départs a connu ensuite un net recul en 2004, mais à partir de 2005, il est reparti à la hausse. Le nombre de personnes ayant quitté une entreprise en 2009 atteint presque le niveau de 2003.

L'effet cumulé de ces deux mouvements a contribué à faire chuter l'effectif global.

Toujours plus de travailleurs à temps partiel

Les régimes à temps partiel ont le vent en poupe et de plus en plus d'hommes y ont recours également (étant donné que le processus de féminisation est inférieur à la croissance du travail à temps partiel)¹⁰. Après la stagnation observée en 2007 et 2008, le travail à temps partiel est reparti à la hausse en 2009, tant en termes absolus (5.719 travailleurs à temps partiel en 2009 contre 5.321 en 2008) qu'en termes relatifs (23,9% en 2009 contre 21,9% en 2008).

Les entreprises en difficulté peuvent recourir au travail à temps partiel pour faire face au ralentissement de l'activité économique et à la pression qui en découle sur l'emploi. En comparaison des autres pays européens, la Belgique est l'un des pays, avec l'Allemagne et les Pays-Bas, à avoir enregistré la hausse la moins forte de son taux de chômage¹¹.

⁹ Dont AG, Fortis Banque, Fortis Insurance Belgium, AGF (devenue Allianz), Assubel, Apra, AXA Belgium, CGU, Delta Lloyd, Dexia, La Patriotique, Les AP, Fortis ING, Mauretus, Naviga, P&V, RVS, Vivium, Winterthur, Zurich,...

¹⁰ Cf. les profils par catégorie, point 3.4.

¹¹ Cf. Conseil central de l'économie, rapport technique du 12 novembre 2009.

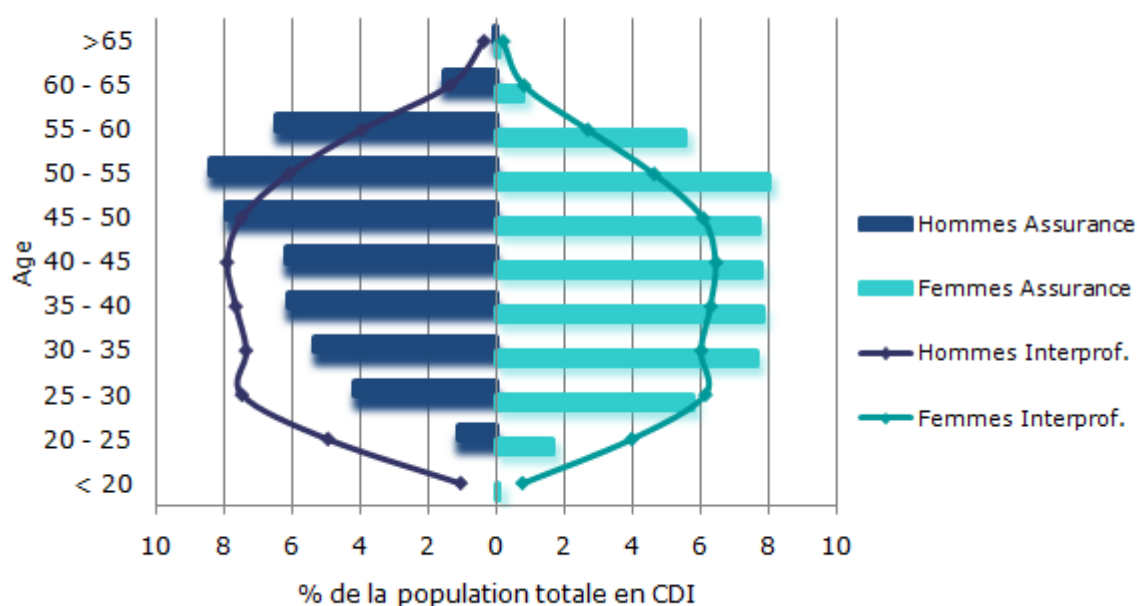
L'âge moyen des travailleurs continue d'augmenter

Le secteur de l'assurance vieillit de plus en plus : l'âge moyen est de plus de 43 ans. La concentration de travailleurs âgés de plus de 45 ans est plus importante dans ce secteur qu'au niveau interprofessionnel. Un salarié sur trois atteindra l'âge de 60 ans d'ici 2015, dont près de 30% de cadres. La problématique du vieillissement (cf. pyramide des âges) conjuguée au départ des travailleurs « âgés », détenteurs de compétences inestimables, indique clairement que le secteur a tout intérêt à s'atteler à une gestion du personnel tenant compte du vieillissement des effectifs et à une gestion des compétences dans une perspective prévisionnelle.

Si le secteur engage évidemment des jeunes (l'âge moyen à l'embauche est de 34 ans en 2009), leur nombre était insuffisant entre 2002 et 2006 pour inverser la tendance du vieillissement. L'âge moyen des travailleurs des entreprises d'assurances a augmenté en moyenne de 4 à 5 mois chaque année au cours de cette période ! En 2009, l'augmentation annuelle de l'âge moyen s'est élevée à 4 mois. L'explication est à rechercher en partie dans le fait que le mouvement des sorties a été plus important que celui des entrées.

Graphique 7

Pyramide des âges des travailleurs secteur de l'assurance (2009) vs interprofessionnel (2009)



Source: Calculs Assuralia

Cela signifie que :

- ▶ par rapport à la population totale des travailleurs sous CDI, la tranche des 50-55 ans représente 16,4% (8,0% de femmes et 8,4% d'hommes). Au niveau national, la situation est très différente : 4,6 % des femmes et 6,1 % des hommes sont âgés entre 50 et 55 ans.
- ▶ la tranche des 35-40 ans représente 14,0% (dont 7,8% de femmes et 6,2% d'hommes). Au niveau national, on observe le même nombre relatif (14,0%), mais le rapport entre les hommes et les femmes est inversé (6,3 % sont des femmes et 7,7% sont des hommes).

3.3. Chiffres-clés

Contrats à durée déterminée (CDD), contrats à durée indéterminée (CDI) et équivalent temps plein (FTE)

- Aperçu du nombre de contrats à durée indéterminée au 31.12.2009 ¹²:

Tableau 1 Aperçu du nombre de contrats à durée indéterminée au 31.12.2009

	<i>Temps plein</i>	<i>Temps partiel</i>	<i>Total</i>
Hommes	10.483	882	11.365
Femmes	7.762	4.837	12.599
Total	18.245	5.719	23.964

- Nombre de contrats temporaires conclus pendant l'année 2009 ¹³

Tableau 2 Nombre de contrats à durée temporaire pendant l'année 2009

<i>Type de contrat</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Totaux</i>
Durée déterminée	288	429	717
Etudiants	493	559	1.052
Total	781	988	1.769

- Nombre moyen ¹⁴ de travailleurs et d'équivalent temps plein (FTE ¹⁵) :

Tableau 3 Nombre moyen de travailleurs et d'équivalent temps plein (FTE)

<i>Total (CDI+CDD)</i>	<i>Temps plein</i>	<i>Temps partiel</i>	<i>FTE</i>
24.539	18.714	5.825	22.827

L'emploi donne une autre image selon qu'il est exprimé en équivalent à temps plein ou en nombre de travailleurs. Ceci est illustré par les chiffres suivants. Entre 2000 et 2006, l'emploi exprimé en équivalent à temps plein a diminué plus rapidement que l'emploi exprimé en nombre de travailleurs avec un contrat à durée indéterminée : une diminution de 10,1% du FTE par rapport à une diminution de 6,5% du nombre de CDI. Ce phénomène s'explique incontestablement par l'augmentation de personnes travaillant à temps partiel en s'observe également au niveau interprofessionnel.

¹² Les nombres cités sont des chiffres absolus observés à une date fixe (31 décembre), non ramenés à un équivalent temps plein.

¹³ Pour les contrats à durée déterminée, le nombre de contrats de travail conclus **pendant** l'année observée donne une image plus complète que le nombre observé seulement à la date du 31 décembre. Les contrats à durée temporaire sont commentés au point 3.7. de la présente étude.

¹⁴ Quel que soit le type de contrat de travail : soit à durée indéterminée, soit à durée déterminée. Comme les contrats à durée déterminée sont fréquemment conclus pour une durée égale ou inférieure à 6 mois, 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.

¹⁵ FTE = Full Time Equivalent (équivalent temps plein).

Evolution 2000-2008-2009 des contrats à durée indéterminée

Tableau 4

Evolution 2000-2008-2009

	31.12.2000	31.12.2008	31.12.2009
Nombre de CDI	25.708	24.300	23.964
Femmes	48,2%	52,0%	52,6%
Temps partiel	15,2%	21,9%	23,9%
FTE	24.574	23.338	22.291
Répartition par catégorie			
exécution	61,0%	60,9%	60,9%
cadre	25,3%	30,0%	30,1%
direction	2,7%	2,6%	2,8%
inspecteurs	7,0%	5,6%	5,3%
agents	2,6%	0,3%	0,3%
ouvriers	1,4%	0,6%	0,6%
Age moyen	41 ans et 2 mois	42 ans et 10 mois	43 ans et 2 mois
Ancienneté moyenne	15 ans	15 ans et 5 mois	15 ans et 5 mois
Formation universitaire et supérieure	51,4%	61,4%	61,8%

3.4. Analyse des chiffres-clés par catégorie

Selon la convention collective de travail sectorielle¹⁶, le personnel des entreprises d'assurances se répartit selon six catégories (classées par ordre d'importance numérique)¹⁷:

- ▶ 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.

Evolution entre 2000 et 2009 quant aux catégories professionnelles

- ▶ Le nombre de cadres continue d'augmenter (de 25,3 % en 2000 à 30,1 % en 2009). Le personnel de direction présente une légère progression relative (de 2,7 % en 2000 à 2,8 % en 2009).
- ▶ La proportion de personnel d'exécution est demeurée relativement stable sur les sept dernières années (61 % en 2000 contre 60,9 % en 2008 et 2009).
- ▶ La part des fonctions commerciales régresse (de 9,6% en 2000 à 5,9% en 2008 et 5,6 % en 2009 pour les inspecteurs et les agents confondus).

¹⁶ 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.

¹⁷ 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.

Evolution 2000-2008-2009 quant à la féminisation du personnel

Tableau 5 Evolution du nombre de travailleurs féminins

	2000	2008	2009
Personnel d'exécution	62,0%	63,8%	64,2%
Cadres	32,7%	39,3%	39,7%
Inspecteurs	5,6%	12,3%	11,6%
Direction	12,8%	21,9%	20,4%

Le renforcement de la féminisation du personnel dans le secteur découle des deux évolutions suivantes : en 2009, les entreprises ont engagé plus de femmes que d'hommes et dans le même temps, on observe que davantage de travailleurs masculins ont quitté le secteur.

Cette situation est due en partie au fait que les hommes et les femmes ont des comportements différents quant à leur carrière : l'homme privilégie le turn-over (le profil-type de la personne qui quitte une entreprise est un homme¹⁸), les femmes sont plus fidèles à leur entreprise...

Les femmes ont dépassé le cap des 50% depuis l'année 2003 et l'on peut émettre l'hypothèse réaliste que, dans l'assurance, la part du travail féminin continuera d'aller croissant dans les années à venir. Actuellement, près de 4 cadres sur 10 sont des femmes (28 % en 1996, 39,7 en 2009). La parité hommes-femmes se réalise de plus en plus chez les cadres. En ce qui concerne les fonctions commerciales, on peut observer un renversement de tendance : en 2009, le pourcentage de travailleurs féminins exerçant une fonction commerciale a diminué par rapport à 2008. Un membre de la direction sur cinq est une femme.

En outre, dans le cadre de la politique de diversité, le mouvement de féminisation est soutenu par des projets internes aux entreprises qui préparent et favorisent la promotion des femmes à des postes de responsabilité.¹⁹

¹⁸ Cf. infra point 3.5.

¹⁹ Pour info, cf. "La diversité vit dans les entreprises", article de l'exergue d'Assurinfo n° 36 du 15 novembre 2007).

Evolution 2000-2008-2009 quant au diplôme le plus fréquemment rencontré ²⁰

Tableau 6 Evolution du niveau de formation le pus fréquemment rencontré

	2000	2008	2009
Personnel d'exécution	Humanités: 38,3%	Supérieur: 41,1%	Supérieur: 43,6%
Cadres	Université: 45,9%	Université: 47,1%	Université: 48,9%
Inspecteurs	Université: 33,4%	Supérieur: 37,7%	Supérieur: 37,9%
Direction	Université: 80,6%	Université: 76,8%	Université: 79,2%

Au total, 61,8% des travailleurs possédaient un diplôme d'études supérieures ou universitaires en 2009.

Le taux des collaborateurs présentant un niveau élevé de formation (études supérieures pour le personnel d'exécution, universitaires pour les cadres) est en hausse continue, notamment en raison des départs à la pension ou à la prépension de personnes moins diplômées et remplacées par des personnes disposant d'une formation de base plus élevée. Cette tendance est plus marquée pour le personnel d'exécution et les inspecteurs que pour les cadres.

La baisse en 2008 du pourcentage de personnes disposant d'une formation universitaire ou d'un Master au niveau de la direction (76,8 % contre 80,6 % en 2007 et 79,2 % en 2009) a de quoi surprendre.

Au niveau interprofessionnel, cette tendance concernant le niveau de formation est également perceptible. Le problème de l'éviction des travailleurs moins diplômés par les autres travailleurs trouve son origine dans le fait que les travailleurs disponibles sur le marché de l'emploi disposant d'un niveau de formation élevé sont proportionnellement plus nombreux et préférés aux personnes moins diplômées.

²⁰ Les niveaux de formation se répartissent comme suit :

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

Evolution 2000-2008-2009 du travail à temps partiel²¹**Tableau 7** Evolution du nombre de travailleurs à temps partiel

	2000		2008		2009	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Personnel d'exécution	3,5%	32,6%	9,8%	40,9%	10,9%	42,2%
Cadres	2,0%	14,8%	4,6%	25,5%	5,5%	25,2%
Inspecteurs	1,3%	3,3%	1,8%	9,9%	1,4%	10,9%
Direction	4,0%	13,8%	3,7%	11,4%	3,2%	9,9%

Même si le temps partiel reste majoritairement utilisé par les femmes, les hommes semblent progressivement y avoir recours (10,9% des hommes sont à temps partiel pour le personnel d'exécution). Une femme cadre sur quatre travaille à temps partiel. En tout cas, le temps partiel a le vent en poupe, sauf pour les fonctions de direction et les fonctions commerciales.

Le taux moyen d'occupation des travailleurs à temps partiel s'élève à 70 %, tant pour les hommes que pour les femmes. Ce taux d'occupation est le moins élevé chez les ouvriers (55 %) et le plus élevé chez les inspecteurs (près de 80 %).

²¹ Un contrat de travail à temps partiel ou une réduction des prestations sous la forme d'un crédit-temps.

3.5. Entrées et sorties

Chiffres et évolution

Cet aperçu donne l'évolution du nombre de travailleurs sous contrat de travail à durée indéterminée pour la période du 31 décembre 2008 au 31 décembre 2009. Cette évolution est le résultat du nombre de **recrutements** (+ 1.453 travailleurs) et du nombre de **départs**²² (- 1.789 travailleurs) pendant la période considérée.

Tableau 8 Evolution de l'effectif de personnel total

<i>Présents au 31.12.2008</i>	<i>Engagés en 2009</i>	<i>Sortis en 2009</i>	<i>Présents au 31.12.2009</i>
24.300	1.453	1.789	23.964
<i>Evolution 2008-2009</i>	-	+	-

Au 31 décembre 2009, les entreprises d'assurances employaient 23.964 personnes sous contrat de travail à durée indéterminée (CDI). Ce chiffre correspond à une baisse de 1,4% par rapport à 2008.

Profil-type des personnes recrutées et des personnes ayant quitté l'entreprise

Le profil-type d'une personne engagée en 2009 peut être décrit comme suit ²³:

- ▶ 1 personne recrutée sur 2 est une femme ;
- ▶ près de 2 travailleurs sur 3 sont engagés comme membre du personnel d'exécution. Un travailleur sur trois commence dans la catégorie barémique E4A ;
- ▶ l'âge moyen est de 34 ans avec une forte concentration entre 20 et 40 ans (75 % des engagements).

Profil-type d'un travailleur qui a quitté une entreprise d'assurances en 2009

- ▶ presque autant de femmes (49 %) que d'hommes (51 %);
- ▶ principalement des membres du personnel d'exécution (56 %) et des cadres (34 %) ;
- ▶ en moyenne 43 ans et 4 mois, mais avec une plus grande dispersion : près de 25 % de ces travailleurs sont âgés de 20 à 30 ans, plus de 45 % ont 55 ans et plus et environ 30 % ont entre 30 et 55 ans;
- ▶ avec une ancienneté de 13 ans et 7 mois. A titre de comparaison, l'ancienneté moyenne des travailleurs présents au 31 décembre 2009 est de 15 ans et 5 mois.

²² Une partie de ces travailleurs retrouveront sans doute du travail dans le secteur, mais Assuralia ne dispose pas des chiffres portant sur ces glissements « intrasectoriels ».

²³ En comparaison des chiffres de l'emploi de 2008, ces profils n'ont pratiquement pas changé.

3.6. Structure du secteur

Evolution quant à la taille des entreprises et au personnel occupé

Quelque 120 entreprises d'assurances sont actives sur le marché belge. Trois-quarts environ de ces entreprises occupent du personnel. Le quart restant est actif sur le marché belge de l'assurance, mais n'occupe pas de personnel.²⁴

Tableau 9 Evolution quant à la taille des entreprises et au personnel occupé

Taille de l'entreprise	2000		2008		2009	
	Nombre d'entreprises	% de l'emploi total	Nombre d'entreprises	% de l'emploi total	Nombre d'entreprises	% de l'emploi total
<50 travailleurs	60	4,1%	38	3,4%	38	2,9%
50-150 travailleurs	30	10,7%	19	7,4%	19	8,3%
150-500 travailleurs	12	13,1%	16	19,0%	14	17,7%
>500 travailleurs	14	72,1%	9	70,2%	9	71,1%

En 2009, la grande majorité des travailleurs est occupée dans des entreprises comptant plus de 500 personnes. Par rapport à 2008, la concentration dans les plus grandes entreprises a même légèrement augmenté (71,1 % en 2009 contre 70,2 % en 2008). On constate dans le même temps une baisse du même ordre de grandeur dans les entreprises comptant entre 150 et 500 travailleurs (part de 17,7 % en 2009 contre 19 % en 2008).

²⁴ 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.

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

Tableau 10

Personnel occupé dans les entreprises et parts de marché en % de l'encaissement

Rang	Variation de rang à l'égard de 2008	Groupe	Nombre de travailleurs	Secteur (%)	Encaissement Non-Vie	Encaissement Vie	Encaissement total
1	-	AXA	5.148	21,5%	21,3%	13,7%	16,4%
2	-	AG Insurance	4.261	17,8%	15,0%	29,3%	24,2%
3	-	Ethias	2.148	9,0%	13,3%	8,9%	10,4%
4	-	KBC	2.087	8,7%	9,5%	14,9%	13,0%
5	-	P&V	1.671	7,0%	5,8%	4,0%	4,6%
6	-	Allianz	1.364	5,7%	4,1%	3,5%	3,7%
7	-	Dexia	1.113	4,6%	4,5%	6,1%	5,5%
8	-	Mercator	761	3,2%	3,7%	0,9%	1,9%
9	-	Ergo	748	3,1%	4,2%	1,7%	2,6%
10	+1	Delta Lloyd	612	2,6%	0,6%	4,0%	2,8%
11	-1	Generali	607	2,5%	1,9%	2,7%	2,4%
12	-	Fédérale	595	2,5%	2,0%	0,6%	1,1%
13	-	Atradius	404	1,7%	0,6%	0,0%	0,2%
14	-	ING	346	1,4%	0,9%	5,5%	3,9%
15	-	Inter Partner Assistance	284	1,2%	0,5%	0,0%	0,2%
16	+1	Avéro	173	0,7%	1,2%	0,0%	0,4%
17	+1	Nationale Suisse	163	0,7%	0,9%	0,1%	0,4%
18	+1	Chartis	140	0,6%	1,1%	0,0%	0,4%
19	+1	Argenta	124	0,5%	0,8%	1,2%	1,1%
20	+1	Partners	114	0,5%	0,2%	0,0%	0,1%
TOTAL			22.863	95,4%			

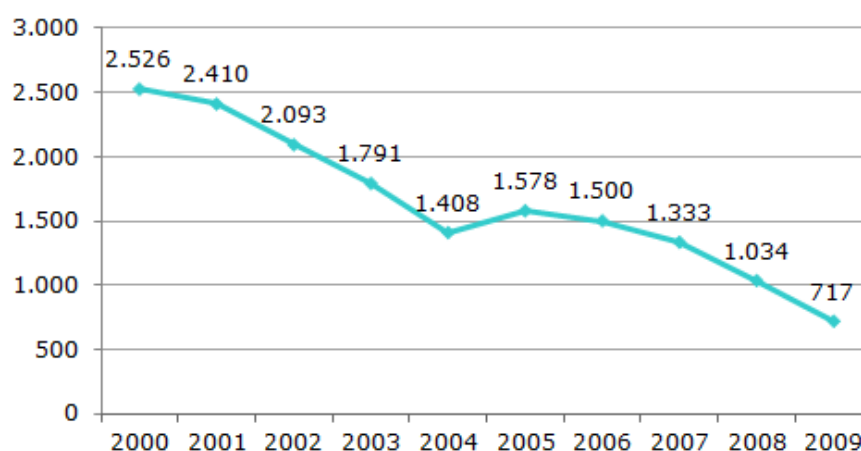
L'hypothèse selon laquelle la branche non-vie recourt à plus de main d'œuvre que la branche vie (pour un même niveau de prime, la branche non-vie nécessite davantage d'emplois) se vérifie en général.

3.7. Contrats à durée déterminée

Chiffres et évolution

Les entreprises d'assurances ont de moins en moins recours à des contrats à durée déterminée (CDD) : entre 2006 et 2009, le nombre annuel de contrats à durée déterminée a diminué de plus de 50 %.

Graphique 8 Nombre d'engagements sous contrat à durée déterminée



Source : Calculs Assuralia

Causes de recours à des contrats à durée déterminée

Les contrats à durée déterminée sont généralement conclus pour le remplacement de travailleurs qui bénéficient d'un congé parental ou d'un crédit-temps. Le Conseil central de l'économie a constaté que le recours au crédit-temps n'a pas augmenté depuis le revirement conjoncturel. La récession a eu pour effet que le nombre d'engagements sous contrat à durée déterminée a diminué en 2009 pour atteindre un plancher absolu (717 contrats en 2009 contre 1.408 contrats en 2004 et même 2.526 contrats en 2000).

Les assureurs assistance emploient de nombreuses personnes sous CDD, principalement en période de vacances. En 2009, quelque 26% du nombre total des travailleurs des sociétés d'assistance ont été engagés sous CDD contre 2,3% chez les autres assureurs.

Le profil-type des travailleurs sous contrat à durée déterminée

Tableau 11 Le profil-type des travailleurs sous contrat à durée déterminée

	% femmes	âge moyen	Niveau de formation le plus courant	% temps partiel
Durée déterminée	59,9%	30 ans et 8 mois	Humanités: 44,2 %	14,0%
Etudiants	53,1%	21 ans et 10 mois	-	-

4. Aperçu de l'emploi sous forme de tableaux²⁵

4.1. Profil des travailleurs présents le 31 décembre 2009

Tableau 12 Profil des travailleurs présents le 31.12.2009

	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>
Nombre de travailleurs	11.365	12.599	23.964
dont temps partiel	882	4.837	5.719
Employés - personnel d'exécution			
1ère catégorie	44	44	88
2e catégorie	327	621	948
3e catégorie	761	1.731	2.492
4e catégorie A	1.866	3.611	5.477
4e catégorie B	2.222	3.364	5.586
Total	5.220	9.371	14.591
Cadres			
Catégorie 1	1.413	1.190	2.603
Catégorie 2	1.497	976	2.473
Catégorie 3	1.439	703	2.142
Total	4.349	2.869	7.218
Inspecteurs			
1ère catégorie	265	36	301
2e catégorie	265	52	317
3e catégorie	283	43	326
4e catégorie	315	16	331
Total	1.128	147	1.275
Agents			
Agents	61	10	71
Agents généraux	1	1	2
Total	62	11	73
Direction			
Total	534	137	671
Ouvriers			
Total	72	64	136
Age moyen	44 ans et 3 mois	42 ans et 2 mois	43 ans et 2 mois
Ancienneté moyenne	15 ans et 5 mois	15 ans et 5 mois	15 ans et 5 mois

²⁵ Cette partie concerne exclusivement les CDI.

4.2. Profil des travailleurs engagés et ayant quitté en 2009

Tableau 13 Profil des travailleurs engagés en 2009

	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>
Nombre de travailleurs	710	743	1.453
dont temps partiel	24	93	117
Employés - personnel d'exécution			
1ère catégorie	12	10	22
2e catégorie	28	20	48
3e catégorie	67	142	209
4e catégorie A	179	254	433
4e catégorie B	99	116	215
Total	385	542	927
Cadres			
Catégorie 1	79	74	153
Catégorie 2	85	49	134
Catégorie 3	62	57	119
Total	226	180	406
Inspecteurs			
1ère catégorie	12	2	14
2e catégorie	9	3	12
3e catégorie	23	6	29
4e catégorie	14	1	15
Total	58	12	70
Agents			
Agents	2	0	2
Agents généraux	0	0	0
Total	2	0	2
Direction			
Total	39	9	48
Ouvriers			
Total	0	0	0
Age moyen	34 ans et 11 mois	33 ans et 1 mois	34 ans

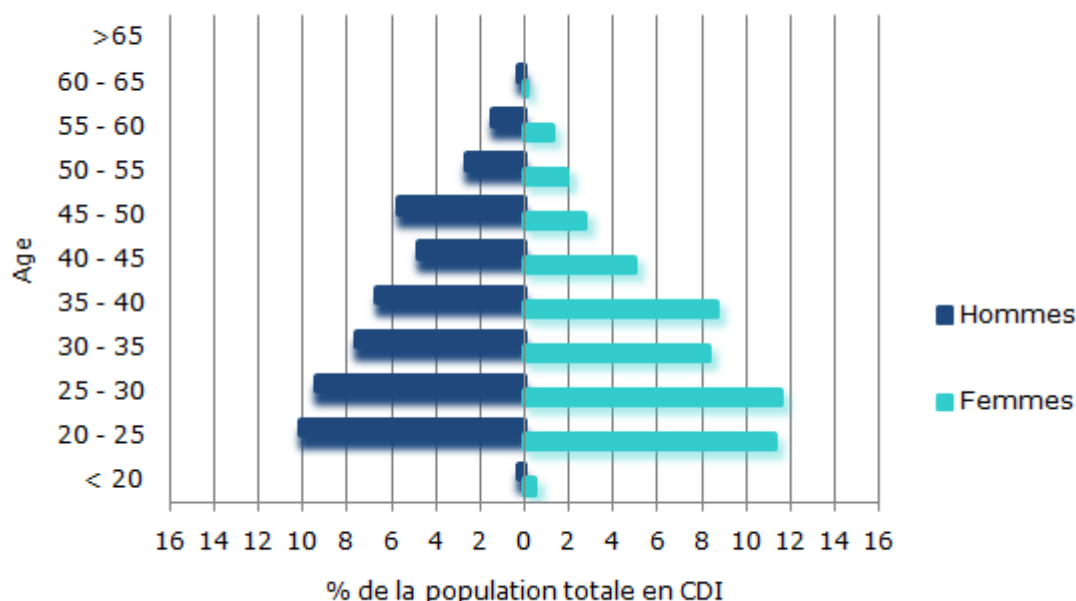
Tableau 14 Profil des travailleurs sortis en 2009

	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>
Nombre de travailleurs	920	869	1.789
dont temps partiel	90	259	349
Employés - personnel d'exécution			
1ère catégorie	6	4	10
2e catégorie	40	19	59
3e catégorie	60	127	187
4e catégorie A	139	272	411
4e catégorie B	155	186	341
Total	400	608	1.008
Cadres			
Catégorie 1	128	114	242
Catégorie 2	125	71	196
Catégorie 3	120	54	174
Total	373	239	612
Inspecteurs			
1ère catégorie	20	0	20
2e catégorie	7	6	13
3e catégorie	23	5	28
4e catégorie	25	1	26
Total	75	12	87
Agents			
Agents	5	0	5
Agents généraux	0	1	1
Total	5	1	6
Direction			
Total	65	8	73
Ouvriers			
Total	2	1	3
Age	45 ans et 1 mois	41 ans et 7 mois	43 ans et 4 mois
Ancienneté	13 ans et 8 mois	13 ans et 6 mois	13 ans et 7 mois

Analyse des mouvements entrées-sorties

- Les entreprises d'assurance engagent des jeunes – l'âge moyen au recrutement est de 34 ans – mais également de plus en plus de travailleurs expérimentés : en 2009, 16 % des engagés étaient âgés de 45 ans ou plus (contre 11 % en 2008).

Graphique 9 Pyramide des âges des travailleurs engagés secteur de l'assurance (2009)



Source : Calculs Assuralia

- L'âge moyen des travailleurs qui quittent l'entreprise (43 ans et 4 mois) est légèrement supérieur à l'âge moyen des personnes en place dans l'entreprise (43 ans et 2 mois).
- Les raisons des départs sont les suivantes :

Tableau 15 Aperçu des raisons des départs

	Hommes	Femmes	Total
Rupture avec indemnité (*)	123	111	234
Rupture sans indemnité (**)	79	68	147
Pension	102	64	166
Prépension	128	114	242
Démission donnée	373	375	748
Décès	19	11	30
Transfert hors secteur (***)	96	126	222
Total	920	869	1.789

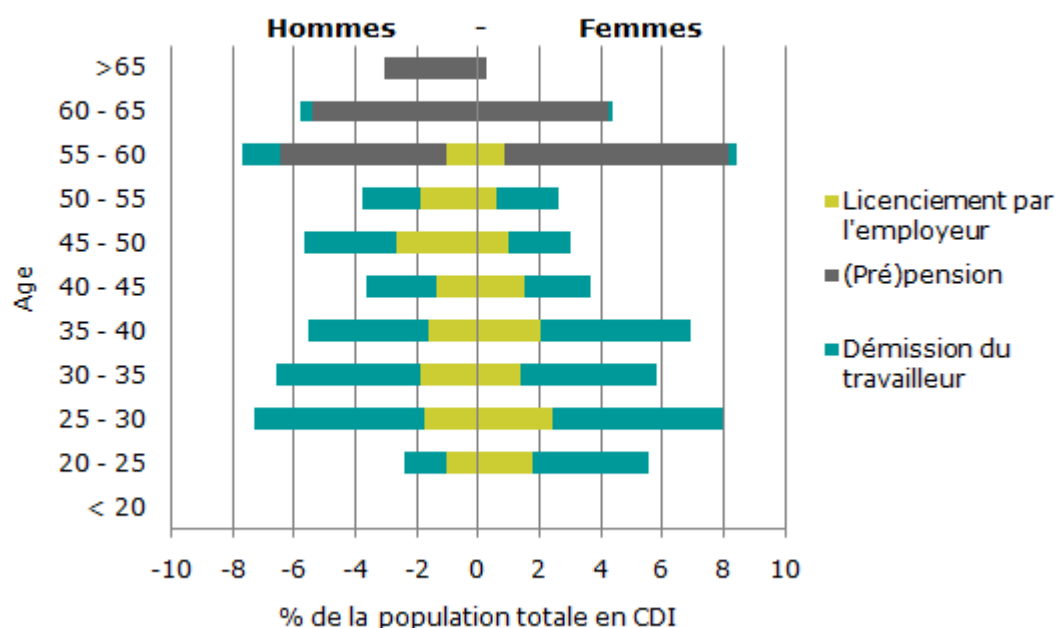
(*) avec paiement d'une indemnité compensatoire de préavis

(**) 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 (HR, ICT, ...). En 2009, quelque 80 travailleurs sont passés de Mensura Assurances à Mensura Support, le groupement d'intérêt économique en charge de l'informatique et des ressources humaines du groupe Mensura.

- ▶ La réduction du nombre des engagements et du nombre de mises à la (pré)retraite en 2009 a eu pour effet de renforcer le vieillissement du marché de l'emploi dans les entreprises d'assurance. L'âge moyen des travailleurs au 31 décembre 2009 a augmenté pour passer à 43 ans et 2 mois.
- ▶ Une partie des personnes du secteur ont été déplacées vers d'autres entreprises. Elles ont quitté le secteur proprement dit, mais demeurent actives dans le monde de l'assurance. Ainsi, Mensura a créé une société de support, Mensura Support GIE, pour ses ressources humaines et ses activités informatiques.

Graphique 10 Pyramide des âges des travailleurs ayant quitté le secteur de l'assurance (2009)



Source : Calculs Assuralia

Ce graphique montre :

- ▶ davantage de départs volontaires chez les travailleurs âgés de moins de 55 ans. Cela vaut tant pour les femmes que pour les hommes ;
- ▶ que les travailleurs de plus de 55 ans quittent le marché du travail en premier lieu pour prendre leur (pré)pension.

5. Comparaison avec d'autres pays européens

Tableau 16 Comparaison avec d'autres pays d'Europe

		Travailleurs	
		Nombre en 2008	Taux de croissance par rapport à 2007
DE	Allemagne	216.300	-1,2%
GB	Royaume-Uni	175.700	-1,0%
FR	France	144.000	0,0%
NL	Pays-Bas	51.010	-2,0%
ES	Espagne	47.991	
IT	Italie	46.831	1,2%
AT	Autriche	26.547	-0,4%
BE	Belgique	24.300	1,0%
SE	Suède	20.000	-0,2%
DK	Danemark	15.808	-11,3%
IE	Irlande	15.000	0,0%
PT	Portugal	11.295	0,0%
FI	Finlande	10.791	1,1%
GR	Grèce	9.000	0,0%
LU	Luxembourg	3.268	0,8%
		817.841	-0,8%

Source: CEA et Assuralia

Belgique: nombre de travailleurs sous contrat de travail à durée indéterminée

Les chiffres fournis sont issus du rapport CEA Statistics « European Insurance in Figures » 2008 n° 37. Ils sont basés sur des données calculées au 31 décembre 2008²⁶ et fournies par les fédérations patronales nationales²⁷.

Il ressort de ce rapport que le nombre d'entreprises d'assurances en Europe a progressivement diminué entre 2000 et 2007 en raison de la vague de fusions et de restructurations. En 2008 et pour la première fois depuis plusieurs années, ce nombre est reparti à la hausse.

La Belgique a vu le nombre de travailleurs dans le secteur de l'assurance augmenter de 1% en 2008 alors que l'Europe des 15 a enregistré un recul de 0,8%. Cette baisse est principalement due à la décroissance de l'emploi en Allemagne et en Grande-Bretagne.

²⁶ Excepté les chiffres de l'Espagne qui correspondent à des données de l'année 2007.

²⁷ L'emploi en Belgique est exprimé en nombre absolu de travailleurs sous contrat de travail à durée indéterminée au 31 décembre 2008 et n'est donc pas ramené à l'équivalent temps plein. Le point 3.3 de la présente étude donne un aperçu plus détaillé de l'emploi en fonction du type de contrat de travail (durée indéterminée ou déterminée) et exprimé en équivalent temps plein.