



Série Statistiques

L'emploi dans le secteur de l'assurance en 2023

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 2023	5
3.2	Tendances 2014-2023	8
3.3	Analyse des résultats	14
3.4	Structure du secteur	23
3.5	Contrats à durée déterminée (CDD)	24
3.6	Aperçu de l'emploi sous forme de tableaux	26

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 2023 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 2023, 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 près de 43.700 personnes¹. Il s'agit de travailleurs et indépendants occupés dans des entreprises d'assurances ou de réassurance, des agences ou dans le courtage²:

- ▶ le personnel occupé dans les entreprises d'assurances et de réassurance qui tombent dans le champ d'application de la Commission paritaire n° 306³;
- ▶ les intermédiaires (agents et courtiers) qui sont généralement indépendants ;
- ▶ le personnel occupé dans les bureaux de courtage ou les agences d'assurances^{4 5};
- ▶ les entreprises d'assurances qui ne tombent pas dans le champ d'application de la commission paritaire n° 306 occupent selon les estimations un peu plus de 220 personnes⁶.

¹ Tous statuts confondus (contrats à durée indéterminée, contrats à durée déterminée, indépendants)

² 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.

³ 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).

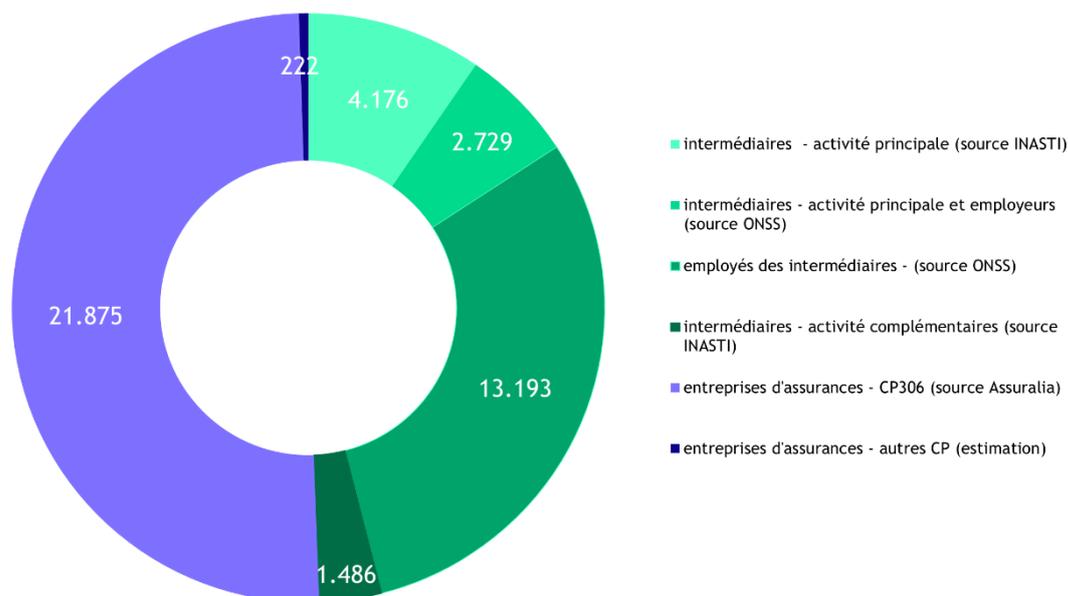
⁴ Ces entreprises relèvent de la Commission paritaire n° 307.

⁵ Les agences qui représentent, en Belgique, des entreprises belges ou étrangères (agents généraux ou « souscripteurs mandatés ») relèvent également de cette catégorie.

⁶ Par exemple : Ageas, Precura et les Assurances du Notariat.

Dans le graphique 1 ci-après, l'emploi dans le secteur de l'assurance est ventilé selon les catégories énumérées plus haut.

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



Sources : Estimation d'Assuralia sur base d'INASTI, Chiffres 2023
ONSS & Assuralia, Chiffres 2023

L'emploi est exprimé en nombre moyen de travailleurs en 2023. 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

Le nombre de travailleurs dans le marché belge de l'assurance s'est très légèrement contracté en 2023 comparativement à 2022⁷ (-0,1 %). Cette relative stabilité masque des évolutions contrastées selon la catégorie de travailleurs. Les catégories suivantes accusent un recul de leur effectif entre 2022 et 2023 : intermédiaires en activité principale sans employés (-0,7 %), intermédiaires en activité principale occupant des employés (-2,8 %), intermédiaires en activité complémentaire (- 2,3 %) et salariés des entreprises d'assurances (- 0,2 %). Les autres catégories voient leur effectif remonter : employés des intermédiaires (+1,1 %) et entreprises d'assurance relevant d'une autre commission paritaire (+2,3 %).

Sur les 5 dernières années, le nombre de travailleurs dans le marché de l'assurance s'est contracté de 3,2 %. Toutes les catégories accusent un recul de leur effectif, à l'exception des employés des intermédiaires, dont l'emploi augmente de 3,0 %, et du personnel des entreprises d'assurances

⁷ A la suite d'une révision des données de l'INASTI, les données relatives aux intermédiaires ont été révisées et les chiffres repris et commentés dans cette édition du rapport emploi ne peuvent pas être comparés à ceux des précédentes éditions.

relevant d'une autre commission paritaire que la CP 306, dont le nombre est multiplié par trois sur les 5 dernières années. En revanche, tous les intermédiaires en assurances exerçant sous statut d'indépendant voient leur nombre diminuer assez fortement sur les 5 dernières années : les intermédiaires en activité principale sans employés (-4,4 %), les intermédiaires en activité principale occupant des employés (-11,5 %) et les intermédiaires en activité complémentaire (- 21,3 %).

Le nombre d'emplois qu'offre le secteur de l'assurance, considéré au sens large, correspond à 1,2 % du nombre total d'indépendants et de travailleurs issus du secteur privé en 2023, soit le même poids que celui observé en 2022.

3 L'emploi dans les entreprises d'assurances⁸

3.1 L'emploi en 2023

3.1.1 Contrats à durée indéterminée (CDI)

- Au 31 décembre 2023, le secteur de l'assurance compte 21.651 personnes occupées dans les liens d'un contrat à durée indéterminée. Plus de la moitié de ces travailleurs (55,2 %) sont des femmes.
- Un peu moins d'un travailleur sur cinq (19,3 %) travaille à temps partiel. Ce sont principalement les femmes qui travaillent à temps partiel : plus de quatre travailleurs à temps partiel (81,6 %) sur cinq sont des femmes.
- Les catégories professionnelles⁹ personnel d'exécution et cadres représentent plus de 90 % des travailleurs. La majeure partie des travailleurs (51,4 %) relève du personnel d'exécution. Les cadres représentent avec 39,7 % 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 près de 15 ans (14 ans et 11 mois). Presque deux travailleurs sur 5 (39,0 %) est âgé de plus de 50 ans. Les travailleurs âgés de 35 ans et moins représentent 21,4 % des effectifs.
- Un peu plus de quatre cinquièmes des travailleurs (80,2 %) détiennent un diplôme d'études supérieures ou universitaires. Parmi les travailleurs âgés de 35 ans et moins, cette part est encore plus élevée (84,8 %).

⁸ 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* ».

⁹ Cf. section 3.3.2.

Tableau 1 : Chiffres clés 2023

	31.12.2023
Nombre de travailleurs	21.651
Femmes	55,2 %
Temps partiel	19,3 %
FTE (équivalent temps plein)	20.536
Répartition par catégorie :	
Exécution	51,4 %
Cadre	39,7 %
Direction	4,2 %
Inspecteurs	4,5 %
Agents	0,05 %
Ouvriers	0,15 %
Âge moyen	45 ans et 7 mois
Ancienneté moyenne	14 ans et 11 mois
Formation supérieure ou universitaire	80,2 %
Nationalité	95,4 % de Belges

Source : Assuralia

En 2023, les entreprises d'assurances ont engagé 1.990 travailleurs sous contrat à durée indéterminée. En revanche, 1.864 travailleurs ont quitté une entreprise d'assurances.

Profil type des personnes engagées

- Un peu plus de femmes (53,7 %) que d'hommes (46,3 %).
- 58,8 % des travailleurs sont engagés comme employés - personnel d'exécution. Parmi ceux-ci, la catégorie barémique 4A est la plus représentée (38,3 %).
- L'âge moyen au recrutement est de 35 ans. Plus de sept personnes engagées sur dix (71,4 %) sont âgées entre 20 et 40 ans. 8,9 % d'entre elles ont plus de 50 ans.
- 5,5 % des travailleurs recrutés travaillent à temps partiel ; 77,1 % 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 42,1 % et 38,6 %).

Profil type des personnes ayant quitté l'entreprise

- Un peu plus de femmes (52,0 %) que d'hommes (48,0 %).
- 19,4 % des travailleurs sortants disposent d'un contrat à temps partiel.
- Leur âge moyen est de 44 ans et 8 mois. Parmi les travailleurs qui ont quitté une entreprise d'assurances, un quart (25,6 %) est âgé de 60 ans ou plus et un peu moins d'un travailleur sur six (16,9 %) est âgé de moins de 30 ans.
- La cause de départ la plus fréquente est la démission (39,8 % des départs) ; vient ensuite le licenciement (30,4 %), le départ à la retraite (pension ou régime de chômage avec complément d'entreprise) (22,9 %) et le transfert vers un autre secteur (5,7 %).

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 2023, 437 personnes travaillaient sous contrat à durée déterminée dans une entreprise d'assurances. En outre, les entreprises d'assurances ont fait appel à 841 étudiants.

Tableau 2 : Nombre de contrats à durée temporaire pendant l'année 2023

	Hommes	Femmes	Total
Étudiants	379	462	841
Durée déterminée	175	262	437
Total	554	724	1.278

Source : Assuralia

3.1.3 Equivalent temps plein (FTE)¹⁰

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 2023 et du nombre moyen de personnes occupées dans les liens d'un CDD en 2023. Ceci donne une image plus précise du volume de travail que l'effectif observé au 31 décembre.

Au cours de l'année 2023, il y avait en moyenne 20.785 FTE dans les entreprises d'assurances, ce qui correspondait à 21.875 travailleurs en activité.

Tableau 3 : Nombre moyen¹¹ de travailleurs et d'équivalents temps plein (FTE)

Total (CDI + CDD)	Temps plein	Temps partiel	FTE
21.875	17.631	4.244	20.785

Source : Assuralia

¹⁰ FTE = Full Time Equivalent (équivalent temps plein).

¹¹ 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.

3.2 Tendances 2014-2023¹²

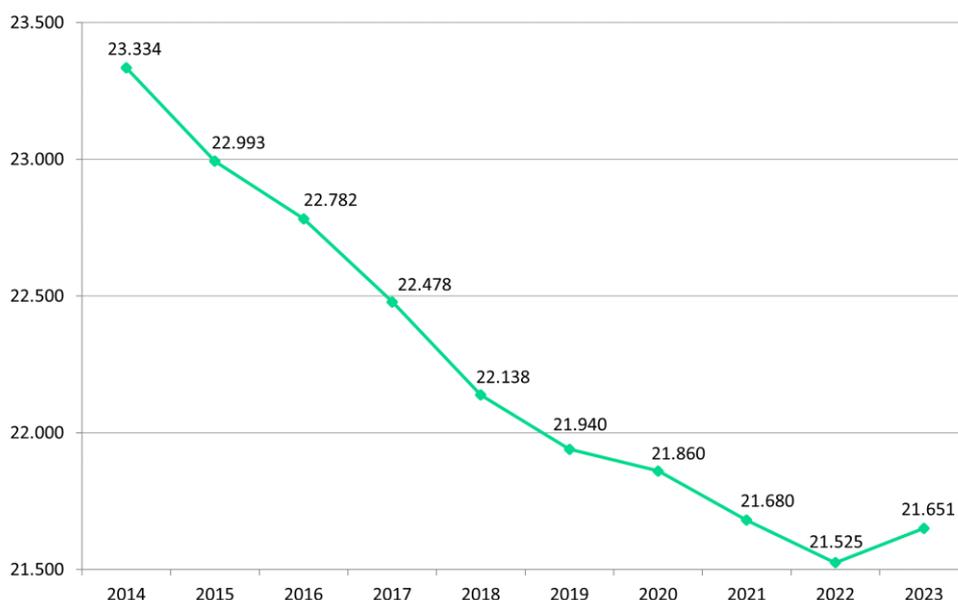
3.2.1 Évolution du nombre de travailleurs

Le nombre de travailleurs sous contrat à durée indéterminée, en baisse constante de 2014 à 2022, se redresse légèrement en 2023. Fin 2023, les entreprises d'assurances comptaient 21.651 travailleurs. C'est 126 emplois à durée indéterminée de plus que fin 2022.

Cette augmentation de l'emploi en 2023 marque une rupture avec la diminution tendancielle observée la dernière décennie.

Ainsi, par rapport à 2014, on compte 1.683 travailleurs de moins en 2023. 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'entreprise¹³ (RCC). Ces départs ne sont pas systématiquement remplacés.

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. Enfin, il arrive que certaines réorganisations d'entreprise entraînent une réaffectation du personnel au sein d'une autre commission paritaire.

¹² Cette partie concerne exclusivement les contrats à durée indéterminée (CDI).

¹³ Régime général de chômage avec complément d'entreprise (anciennement la prépension). Il peut être octroyé aux travailleurs plus âgés en cas de licenciement.

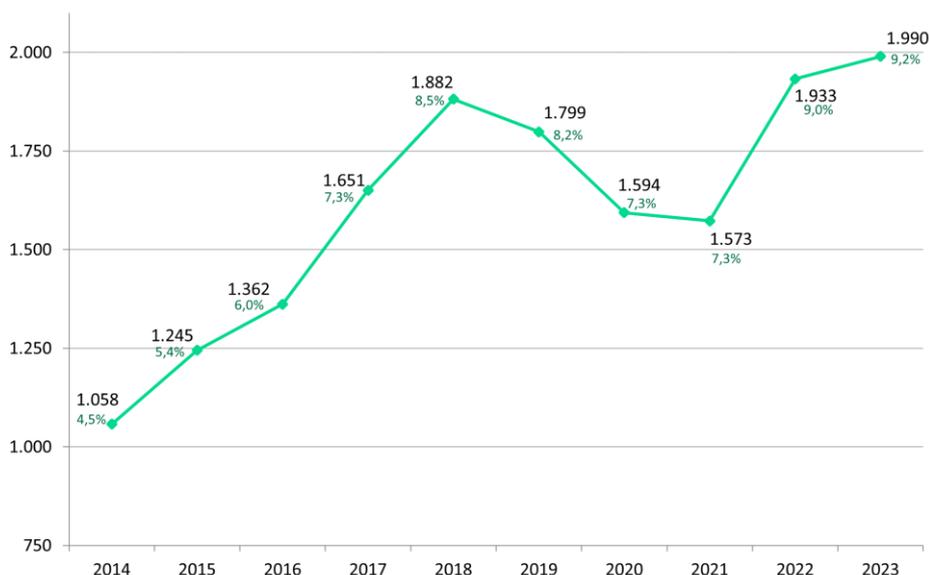
3.2.2 Évolution du nombre d'engagements et du nombre de départs

La hausse du nombre de travailleurs sous contrat à durée indéterminée en 2023 est une conséquence directe du fait que le nombre de travailleurs qui ont quitté une entreprise est inférieur à celui des travailleurs qui ont été engagés. En effet, 1.864 travailleurs sous contrat à durée indéterminée ont quitté une entreprise et 1.990 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 est reparti à la hausse en 2022 et en 2023 pour atteindre son niveau le plus haut sur la période 2014-2023.

Le nombre de départs recule après 2 années de hausse, pour s'établir à un niveau correspondant grosso modo à la moyenne de la dernière décennie.

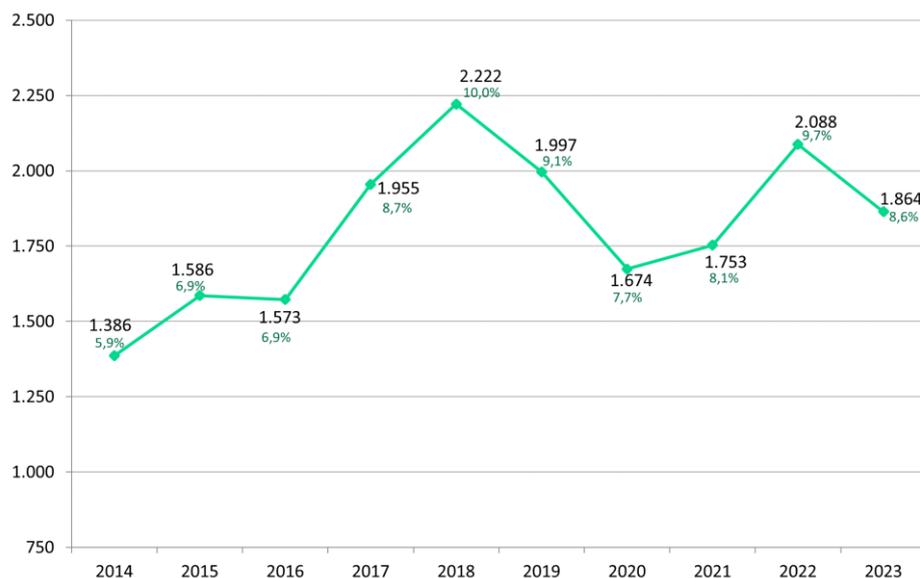
Graphique 3 : Nombre d'engagements sous contrat à durée indéterminée (en chiffres absolus et en % du nombre de travailleurs présents au 31 décembre)



Source : Assuralia

Sur la période 2014-2022, le nombre de départs est plus élevé que le nombre d'engagements, ce qui explique la baisse tendancielle de l'emploi pendant cette période.

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

En 2023, on observe pour la première fois depuis 2014 un nombre plus élevé d'entrées que de sorties, ce qui se traduit par une augmentation de l'emploi soulignée plus haut.

Le tassement tant des départs que des entrées, constaté en 2020 et 2021, s'explique probablement par la crise de la Covid-19, qui a entraîné un ralentissement des mouvements sur le marché du travail.

Les principaux motifs de départ d'une entreprise (cf. section 3.3.7) sont assez « classiques » : démission du travailleur (près de 2 départs sur 5), rupture du contrat par l'employeur (un peu moins qu'un tiers) et départ à la retraite (pension ou RCC¹⁴).

3.2.3 Évolution de la part des travailleurs à temps partiel

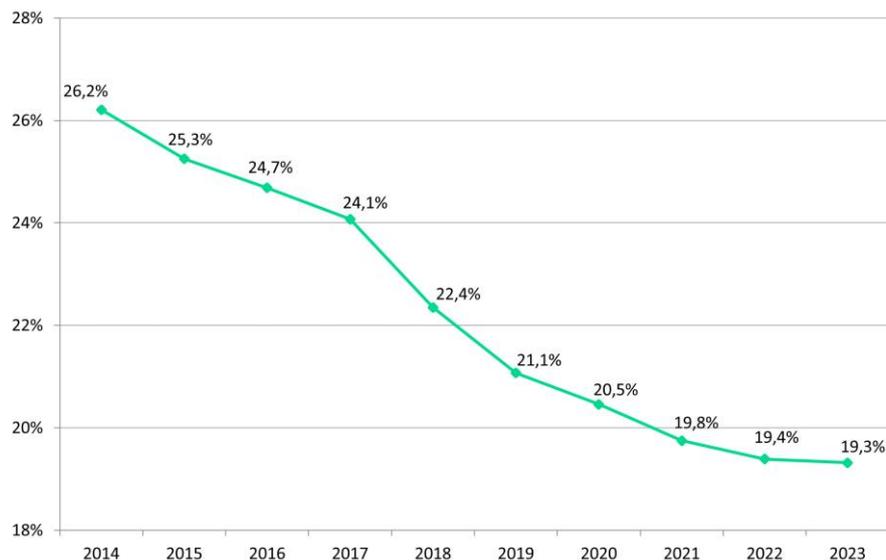
En 2023, 4.184 travailleurs sous contrat à durée indéterminée occupent un emploi à temps partiel, soit un peu moins d'un travailleur sur cinq (19,3 %). Après avoir culminé à 26,2 % en 2014, la proportion des travailleurs à temps partiel dans l'effectif des CDI a diminué chaque année pour atteindre en 2023 son niveau le plus bas des 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 (26,0 %¹⁵).

¹⁴ Régime général de chômage avec complément d'entreprise (anciennement la prépension). Il peut être octroyé aux travailleurs plus âgés en cas de licenciement.

¹⁵ SPF économie, Enquête sur les forces de travail, mars 2024.

La baisse de la part des contrats à temps partiel, qui s'est amorcée en 2015, s'explique par le renouvellement des effectifs, caractérisé par une moindre proportion de temps partiel parmi les nouveaux engagés que parmi les travailleurs sortants (en 2023, respectivement 5,7 % du total des travailleurs engagés contre 19,4 % des travailleurs sortants). Cette tendance résulte pour une grande part du départ à la retraite ou en RCC¹⁴ d'une partie des effectifs à temps partiels. Or, comme on verra plus loin, le recours au temps partiel est régulièrement utilisé par les employés en fin de carrière.

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 peut sembler contre-intuitive compte tenu des évolutions du marché du travail.

D'une part, 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 conduire à une modification des choix de 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'enrichissement des possibilités de réduction du temps de travail, grâce notamment à la mise en place de dispositifs incitatifs (e.a. le crédit-temps, interruption de carrière ou congés thématiques), permet de répondre à ces aspirations.

D'autre part, la féminisation du secteur (voir plus loin, paragraphe 3.3.3) pourrait également favoriser le déploiement du temps partiel, vu que les femmes réduisent davantage leur temps de travail que les hommes.

Près de 1.520 travailleurs¹⁶ sous contrat à durée indéterminée, soit 7,0 % du nombre total des effectifs, ont opté pour un « crédit-temps avec motif » ou un « crédit-temps fin de carrière »¹⁷ dans le courant de l'année 2023. Les travailleurs concernés optent alors essentiellement pour le régime 1/5¹⁸ (76,7 % du nombre total de crédits-temps) ou le régime 50 % (21,0 % 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 (57,7 % du nombre total de crédits-temps).

En outre, près de 1.150 travailleurs sous CDI (5,3 % du nombre total de travailleurs) ont également pris un congé parental dans le courant de l'année 2023. Les intéressés optent alors principalement pour le régime 1/5 (46,3 % du nombre total de congés parentaux) ou pour une interruption complète (28,4 % 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 2023 est en diminution par rapport aux années 2020 à 2022, 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 2023, il se stabilise à 45 ans et 7 mois, soit son niveau le plus élevé sur la période sous revue. Par rapport à 2014 le travailleur sous CDI du secteur de l'assurance est plus âgé d'un an et 1 mois en moyenne.

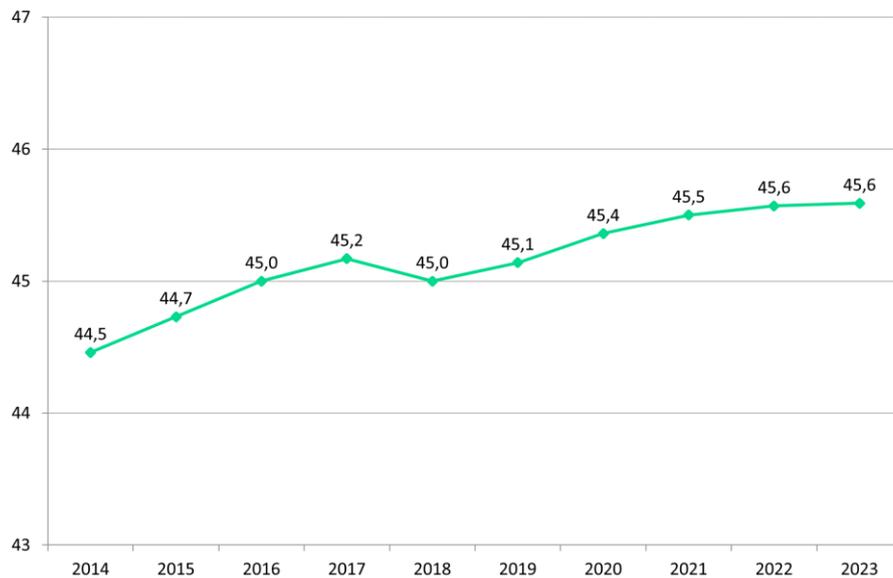
Logiquement, l'âge moyen d'un effectif constant devrait augmenter mécaniquement d'un an chaque année. Néanmoins, le recrutement chaque année de travailleurs relativement plus jeunes (âge moyen de 35 ans à l'engagement en 2023) et le départ de travailleurs relativement plus âgés (âge moyen au départ de 44 ans et 8 mois en 2023) amortit cette augmentation mécanique annuelle. De ce fait, l'âge moyen n'a augmenté en réalité que de 2 à 3 mois par an entre 2014 et 2017. Ensuite, 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 (il diminue même en 2018).

¹⁶ Les chiffres mentionnés dans ce paragraphe et les deux paragraphes suivants proviennent de l'étude Assuralia consacrée au congé parental et crédit-temps.

¹⁷ 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.

¹⁸ Un régime 1/5 correspond à un taux d'occupation de quatre cinquièmes (80 %).

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



Source : Assuralia

Un peu plus de la moitié des travailleurs (53,2 % en 2023 contre 49,8 % en 2014) 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 résultats¹⁹

3.3.1 Évolution des contrats à durée indéterminée

Tableau 4 : Évolution chiffres clés 2014-2023

	31.12.2014	31.12.2022	31.12.2023
Nombre	23.334	21.525	21.651
Femmes (%)	53,1 %	54,9 %	55,2 %
Temps partiel (%)	26,2 %	19,4 %	19,3 %
FTE (équivalent temps plein)	21.905	20.535	20.536
Répartition par catégorie			
Exécution	58,3 %	51,7 %	51,4 %
Cadre	32,7 %	39,1 %	39,7 %
Direction	4,1 %	4,4 %	4,2 %
Inspecteurs	4,5 %	4,5 %	4,5 %
Agents	0,1 %	0,07 %	0,05 %
Ouvriers	0,3 %	0,16 %	0,15 %
Âge moyen	44 ans et 6 mois	45 ans et 7 mois	45 ans et 7 mois
Ancienneté moyenne	16 ans et 3 mois	15 ans	14 ans et 11 mois
Formation supérieure ou universitaire	69,2 %	80,3 %	80,2 %

Source : Assuralia

3.3.2 Catégories professionnelles

Selon la convention collective de travail sectorielle²⁰, le personnel des entreprises d'assurances se répartit selon six catégories (classées par ordre d'importance numérique)²¹:

- 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.

¹⁹ Cette partie concerne exclusivement les contrats à durée indéterminée (CDI).

²⁰ 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.

²¹ 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.

Dans le secteur de l'assurance, la majeure partie des travailleurs fait partie de la catégorie personnel d'exécution. En 2023, 51,4 % des personnes sous contrat à durée indéterminée relèvent de cette catégorie. Leur importance tend néanmoins à diminuer, puisqu'en 2014 ils représentaient encore 58,3 % de l'effectif, soit une baisse de 6,9 points de pourcentage en 10 ans.

La deuxième catégorie de personnel la plus représentée est celle des cadres. En 2023, 39,7 % du personnel sont des cadres. Sur le long terme, la présence des cadres se renforce, vu qu'ils ne représentaient que 32,7 % des effectifs en 2014.

La part des membres de la direction s'établit à 4,2 % des travailleurs en 2023, soit une proportion comparable à 2014 (4,1 %).

En 2023, la part des travailleurs exerçant une fonction commerciale (agents salariés et inspecteurs) est assez stable. Le poids des agents continue de se réduire pour s'établir à 0,05 %, tandis que poids des inspecteurs se stabilise à 4,5 %. Par rapport à 2014, seuls les agents perdent 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 2023, 55,2 % 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, on engage davantage de femmes que d'hommes dans le secteur des assurances, ce qui favorise la féminisation du secteur.

Le stéréotype 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, susceptibles 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 (28,6 %) sous contrat à durée indéterminée travaille à temps partiel ; chez les hommes, cette proportion n'est que de 7,9 %. Les femmes représentent ainsi moins de la moitié (48,8 %) des employés à temps plein.

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

	Temps plein	Temps partiel	Total
Hommes	8.935	770	9.705
Femmes	8.532	3.414	11.946
Total	17.467	4.184	21.651

Source : Assuralia

Les travailleuses sous contrat à durée indéterminée sont en moyenne plus jeunes que leurs homologues masculins (45 ans et 2 mois contre 46 ans et 2 mois). Ainsi, 52,0 % des travailleuses sont âgées de plus de 45 ans contre 54,6 % 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 39 ans en 2023 contre 40 ans pour les hommes.

Parmi les femmes, 60,9 % relèvent de la catégorie du personnel d'exécution, 34,3 % appartient à la catégorie des cadres et 2,7 % sont membres de la direction. Les proportions sont quelque peu différentes chez les hommes. Ainsi, ils sont moins nombreux à exercer une fonction d'exécution (39,8 % des hommes), d'une part, et plus nombreux à exercer une fonction de cadre (46,3 %) et de direction (6,1 %) 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 en légère hausse sur la dernière décennie (65,3 % en 2022 et 2023 contre 63,9 % en 2014).

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 depuis le début de la décennie, et ce de manière plus sensible parmi les inspecteurs et le personnel de direction où elle sont encore peu représentées. Ainsi, parmi les inspecteurs, 23,2 % sont des femmes en 2023, alors qu'elles ne représentaient que 14,8 % des inspecteurs en 2014. En outre, les femmes pèsent un peu plus du tiers (35,6 %) des fonctions de direction, en progression par rapport à 27,2 % en 2014. Enfin, les femmes représentent 47,7 % des cadres, après 42,5 % 2014, ce qui représente une progression plus modérée.

On peut donc conclure que le mouvement de féminisation observé dans les entreprises d'assurances depuis le début des années 2000, se manifeste plus fortement dans les fonctions d'inspecteur et de direction.

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

	2014	2022	2023
Personnel d'exécution	63,9 %	65,3 %	65,3 %
Cadres	42,5 %	47,4 %	47,7 %
Inspecteurs	14,8 %	21,1 %	23,2 %
Direction	27,2 %	35,3 %	35,6 %

Source : Assuralia

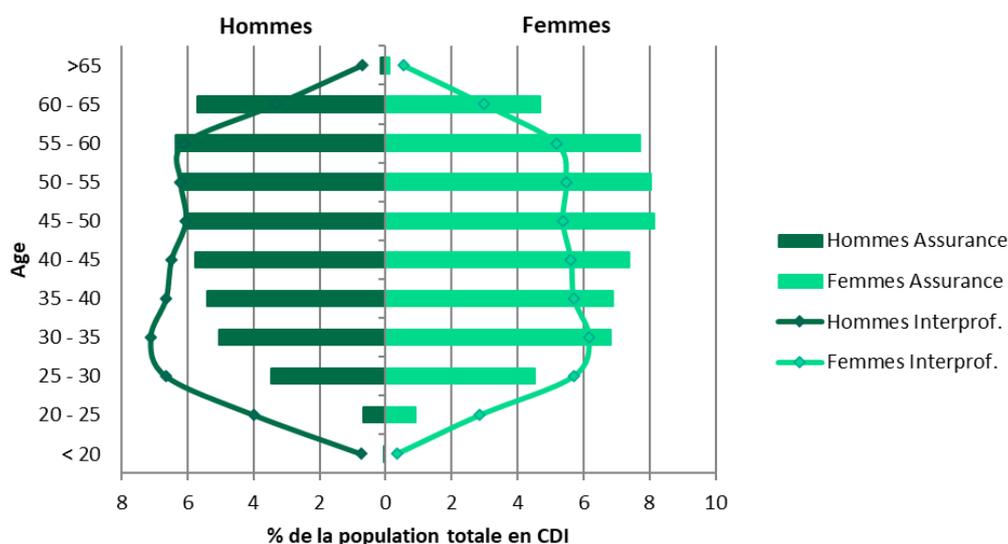
3.3.4 Âge des travailleurs

Sur la dernière décennie, l'âge moyen des travailleurs en CDI dans le secteur de l'assurance a progressé de manière quasi ininterrompue, pour passer de 44 ans et 6 mois en 2014 à 45 ans et 7 mois en 2023.

En 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, 39,0 % des travailleurs sous CDI sont âgés de plus de 50 ans (18,4 % d'hommes et 20,6 % de femmes). Au niveau de l'ensemble du secteur privé, la proportion de travailleurs de plus de 50 ans s'élève à 30,5 % (16,3 % d'hommes et 14,2 % 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 21,4 % des effectifs (9,2 % d'hommes et 12,2 % de femmes). Quant au secteur privé, 33,6 % des travailleurs ont moins de 35 ans (18,5 % d'hommes et 15,1 % de femmes).

Graphique 7 : Pyramide des âges des travailleurs - secteur de l'assurance (2023) vs interprofessionnel (T4-2023)



Source: Assuralia et ONSS

3.3.5 Travail à temps partiel²²

Depuis plusieurs années, de l'ordre de 1/5^{ème} des travailleurs du secteur de l'assurance sous CDI sont occupés à temps partiel (19,3 % en 2023). La majeure partie de ces personnes préfèrent travailler sous un régime de quatre cinquièmes. En 2023, 66,3 % des effectifs à temps partiel travaillaient selon un régime de quatre cinquièmes. Le régime à mi-temps est moins répandu : 13,4 % seulement des effectifs à temps partiel ont opté pour ce régime en 2023.

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 2023 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

²² 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 »).

dans les entreprises d'assurances que dans l'emploi salarié total (19,3 % de l'emploi dans les assurances contre 26,2 % de l'emploi intersectoriel). Par ailleurs, au sein des temps partiels, le régime à 4/5 est davantage plébiscité dans les entreprises d'assurances (66,3 % des temps partiels) que dans les secteurs confondus (46,0 % 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 (13,4 % contre 35,5 %).

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, 7,9 % seulement des travailleurs sont occupés à temps partiel, contre 18,7 % des travailleurs âgés entre 35 ans et 50 ans, et jusqu'à même 26,3 % des travailleurs âgés de plus de 50 ans.

Parmi les travailleurs à temps partiel âgés de plus de 50 ans, 17,0 % travaillent à mi-temps et 63,9 % dans un régime de quatre cinquièmes. Chez les travailleurs à temps partiel âgés entre 35 et 50 ans, seulement 9,3 % travaillent dans un régime mi-temps tandis que 68,3 % travaillent dans un régime quatre cinquièmes. Quant aux travailleurs à temps partiel âgés de moins de 35 ans, 9,3 % travaillent à mi-temps et 72,4 % 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 : 13,6 % des travailleurs disposant d'un diplôme de master travaillent à temps partiel, contre 21,4 % des travailleurs avec un diplôme de bachelier et 24,8 % 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 2023, plus du quart des travailleurs de cette catégorie (25,8 %) travaillent à temps partiel. Parmi le personnel d'exécution féminin, 34,0 % travaillent à temps partiel, contre 10,4 % pour le personnel d'exécution masculin. Parmi les cadres, 14,1 % travaille à temps partiel : 21,6 % 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 4,0 % et 4,9 % 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)

	2014		2022		2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Personnel d'exécution	15,1 %	45,9 %	10,7 %	34,4 %	10,4 %	34,0 %
Cadres	7,1 %	29,9 %	7,2 %	21,2 %	7,2 %	21,6 %
Inspecteurs	3,2 %	10,0 %	3,0 %	8,1 %	2,7 %	8,1 %
Direction	4,8 %	7,2 %	3,2 %	5,8 %	3,3 %	7,7 %

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 74,8 % et est légèrement supérieur chez les femmes (75,2 %) que chez les hommes (72,8 %).

Observé par catégorie professionnelle, le temps de travail moyen des travailleurs à temps partiel est plus élevé chez les cadres et chez les inspecteurs (76,4 % pour chacune des deux catégories). Pour le personnel d'exécution le temps de travail moyen est légèrement inférieur, soit 74,3 %. La durée de travail moyenne est sensiblement moins élevée parmi les fonctions de direction exercées à temps partiel (67,0 %) comme pour les ouvriers à temps partiel (62,2 %).

3.3.6 Niveau de formation des travailleurs²³

La proportion des travailleurs de formation supérieure ou universitaire s'accroît au sein du secteur de l'assurance. En 2023, quatre travailleurs sur cinq sont titulaires d'un diplôme de bachelier ou de master (34,4 % ont un diplôme de master et 45,8 % un diplôme de bachelier), alors qu'en 2014, ils n'étaient encore que 69,2 % 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, 31,1 % ont obtenu un diplôme de master et 44,0 % un diplôme de bachelier contre respectivement 36,6% et 46,9 % chez les travailleurs de moins de 50 ans. En d'autres mots, près d'un quart des travailleurs âgés de plus de 50 ans (24,9 %) 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 (16,5 %).

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 2014, 29,3 % de cette population avait un diplôme de l'enseignement supérieur ou universitaire, alors que cette proportion est passée à 36,6 % en 2022 et 35,6 % en 2023²⁴. 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)

	2014	2022	2023
Personnel d'exécution	Bachelier: 46,3 %	Bachelier : 52,8 %	Bachelier : 53,4 %
Cadres	Master: 48,6 %	Master : 50,9 %	Master: 50,6 %
Inspecteurs	Bachelier: 41,7 %	Master : 45,6 %	Bachelier: 45,9 %
Direction	Master: 80,5 %	Master : 74,2 %	Master: 78,7 %

Source : Assuralia

²³ 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 »).

²⁴ Source : SPF Économie, Enquête sur les forces de travail, 2023.

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 et les cadres (où ils pèsent pour respectivement 78,7 % et 50,6 % de l'emploi salarié total en 2023). En revanche, les détenteurs d'un diplôme de bachelier sont majoritaires dans les fonctions d'exécution et d'inspecteurs (respectivement 53,4 % et 45,9 % de leur effectif en 2023).

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 2022 au 31 décembre 2023. Au cours de cette période, 1.990 travailleurs ont été engagés sous contrat à durée indéterminée et 1.864 travailleurs ont quitté une entreprise d'assurances. Fin 2023, le secteur de l'assurance compte par conséquent 126 travailleurs de plus par comparaison avec fin 2022.

Parmi les 1.990 personnes engagées sous contrat de travail à durée indéterminée en 2023, 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 2023.

Tableau 9: Évolution de l'effectif total

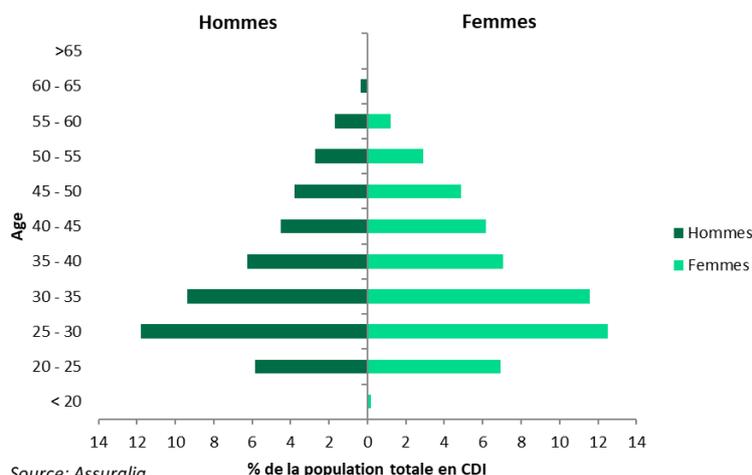
Présents au 31.12.2022	Engagés en 2023	Sortis en 2023	Présents au 31.12.2023
21.525	1.990	1.864	21.651
Evolution 2022-2023	57	-224	126

Source : Assuralia

La majeure partie des travailleurs engagés en 2023 disposent d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou universitaire : 42,1 % possèdent un diplôme de master et 38,6 % un diplôme de bachelier.

Les recrutements concernent principalement des jeunes travailleurs (voir graphique 8) : 37,3 % des travailleurs engagés en 2023 ont moins de 30 ans. Les entreprises d'assurances engagent néanmoins aussi des personnes plus âgées : en 2023, 8,9 % des travailleurs recrutés ont plus de 50 ans.

Graphique 8 : Pyramide des âges des travailleurs recrutés au sein du secteur de l'assurance (2023)



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 2023, 39,8 % (741 personnes) ont donné elles-mêmes leur démission, 30,4 % (567 personnes) sont parties en raison d'une rupture du contrat par l'employeur et 22,9 % (427 personnes) sont parties à la retraite ou en RCC²⁵. Le nombre de démissions, qui avait connu une hausse sensible en 2021 et 2022 (respectivement 755 et 929 après 592 en 2020), recule quelque peu en 2023²⁶ (741). En revanche, les départs à la retraite s'inscrivent en hausse en 2023 comparativement à 2022, en termes absolus et relatifs. Enfin, les départs en RCC continuent de se réduire, l'accès à ce type de dispositif étant plus limité qu'auparavant.

Tableau 10 : Aperçu des motifs de départ

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Rupture avec indemnité (*)	227	274	501
Rupture sans indemnité (**)	37	29	66
Pension	209	195	404
RCC	14	9	23
Démission	351	390	741
Décès	12	11	23
Transfert en dehors du secteur (***)	45	61	106
TOTAL	895	969	1.864

(*) 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 45,2 % 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 26,4 % à avoir quitté une entreprise d'assurances par démission. Par ailleurs, 17,7 % 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 49,9 % des travailleurs moins diplômés.

Si l'on se concentre sur les départs à la suite de la démission du travailleur, les catégories de fonction les plus concernées sont le personnel d'exécution et les cadres (en 2023, respectivement 53,3 % et 39,6 %, voir tableau 11).

Tableau 11 : Ventilation des démissions selon la catégorie de fonction

En pourcentage

	2014	2022	2023
Agents	0,0 %	0,1 %	0,0 %
Cadres	36,0 %	44,3 %	39,6 %
Direction	3,6 %	3,1 %	3,4 %
Personnel d'exécution	56,6 %	50,1 %	53,3 %
Inspecteurs	3,8 %	2,4 %	3,7 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %

Source : Assuralia

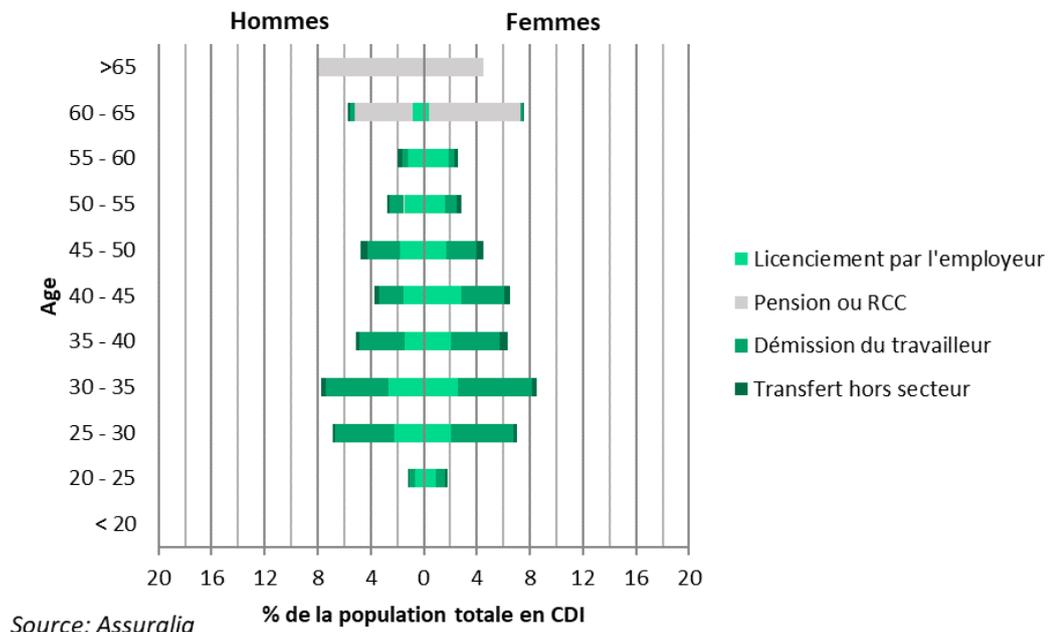
²⁵ RCC = le régime de chômage avec complément d'entreprise (anciennement la prépension).

²⁶ L'hypothèse est que la crise de Covid-19 a entraîné une plus grande frilosité à changer de travail en 2020.

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

Parmi les travailleurs qui ont quitté une entreprise en 2023, 25,6 % 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 (neuf sur dix). En outre, 33,2 % des départs sont le fait de personnes âgées de moins de 35 ans. La plus grande partie d'entre elles, soit près de deux tiers, donnent leur démission.

Graphique 9 : Pyramide des âges des travailleurs ayant quitté le secteur de l'assurance (2023)



3.4 Structure du secteur²⁷

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 personnel²⁸.

Le quart restant des entreprises d'assurances recensées est actif sur le marché belge de l'assurance, mais n'occupe pas de personnel.²⁹

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

Taille de l'entreprise	2014		2022		2023	
	Nombre d'entreprises	% de l'emploi total	Nombre d'entreprises	% de l'emploi total	Nombre d'entreprises	% de l'emploi total
<50 travailleurs	33	2,7 %	37	3,1 %	35	2,7 %
50-150 travailleurs	23	10,0 %	21	9,7 %	21	10,0 %
150-500 travailleurs	11	13,7 %	10	11,0 %	9	10,4 %
>500 travailleurs	10	73,6 %	10	76,2 %	10	76,9 %
TOTAL	77	100,0 %	78	100,0 %	75	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 (76,9 % de l'emploi). En 2014 l'emploi était déjà concentré dans les grandes entreprises (73,6 % de l'emploi). En revanche le pourcentage de personnes employées dans les petites entreprises (< 50 travailleurs) passe de 3,1 % en 2022 à 2,7 % en 2023, et donc un poids similaire à 2014, ce qui est probablement dû au fait que l'augmentation du nombre de travailleurs observée en 2023 est moins forte chez les petites entreprises.

²⁷ Cette partie concerne exclusivement les CDI.

²⁸ 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.

²⁹ 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 (2023)

Rang	Variation de rang par rapport à 2022	Groupe	Nombre de travailleurs	Secteur (%)	Encaissement Non-Vie	Encaissement Vie	Encaissement Total
1		AG Insurance	4.396	20,3 %	18,3 %	25,7 %	22,2 %
2		AXA	3.605	16,7 %	18,2 %	8,1 %	12,9 %
3		Ethias	1.853	8,6 %	11,5 %	10,6 %	11,0 %
4		Baloise	1.734	8,0 %	9,9 %	3,2 %	6,4 %
5		P&V Assurances	1.413	6,5 %	6,8 %	6,3 %	6,6 %
6		Belfius	1.349	6,2 %	6,0 %	8,3 %	7,2 %
7		KBC	1.147	5,3 %	9,8 %	11,9 %	10,9 %
8		Allianz	1.032	4,8 %	4,2 %	5,6 %	5,0 %
9		ERGO	947	4,4 %	6,2 %	1,1 %	3,5 %
10		NN	695	3,2 %	0,9 %	5,8 %	3,5 %
11		FEDERALE Assurance	662	3,1 %	2,5 %	1,2 %	1,8 %
12		Europ Assistance	263	1,2 %	0,6 %	0,0 %	0,3 %
13		Atradius Crédito y Caucion S.A. de Seguros	229	1,1 %	0,6 %	0,0 %	0,3 %
14	+1	Athora	193	0,9 %	0,0 %	3,6 %	1,9 %
15	-1	North Europe Life	178	0,8 %	0,5 %	0,8 %	0,7 %
16		MS Amlin	139	0,6 %	1,8 %	0,0 %	0,8 %
17		AIG Europe	115	0,5 %	1,1 %	0,0 %	0,5 %
18		Credendo	108	0,5 %	0,3 %	0,0 %	0,1 %
	NEW	HDI Global SE	108	0,5 %	1,2 %	0,0 %	0,6 %
20	-1	Zurich	105	0,5 %	0,9 %	0,0 %	0,4 %
TOTAL			20.271	93,6 %			

Source : Assuralia

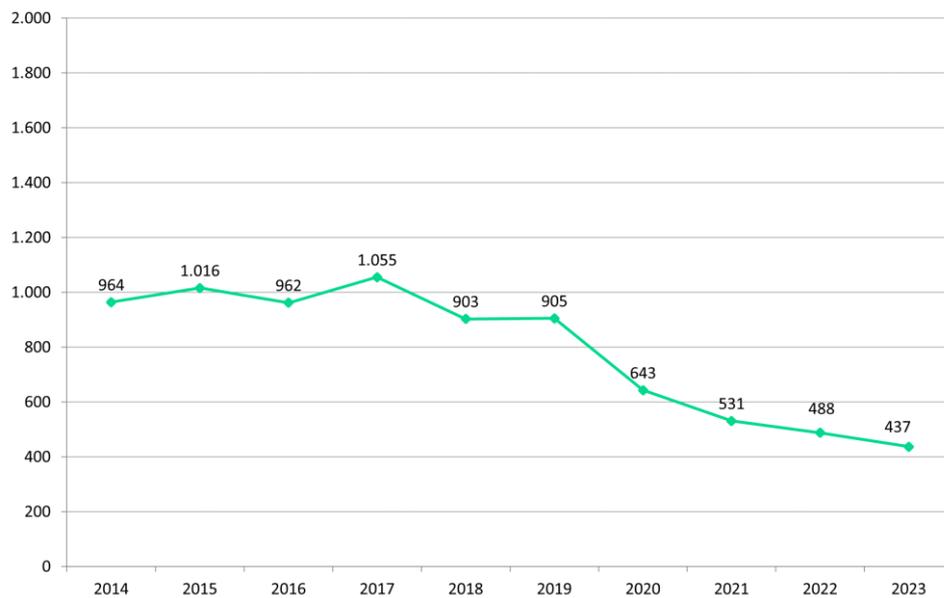
Une analyse par groupe d'entreprises révèle que le secteur de l'assurance compte 11 groupes d'assurances de plus de 500 travailleurs qui représentent ensemble 87,0 % de l'emploi total et 91,0 % de l'encaissement total.

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 2023, le secteur de l'assurance a fait appel à 437 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 960 et près de 1.060 entre 2014 et 2019. La pandémie de la 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 2023 le niveau le plus bas observé depuis 2014.

Graphique 10 : Nombre de contrats à durée déterminée



Source : Assuralia

Outre les 437 travailleurs sous CDD, le secteur a aussi occupé 841 étudiants en 2023. 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	60,0 %	32 ans et 2 mois	Bachelier : 38,6 %	16,5 %
Étudiants	54,9 %	21 ans et 10 mois	-	-

Source : Assuralia

3.6 Aperçu de l'emploi sous forme de tableaux³⁰

3.6.1 Profil des travailleurs présents le 31 décembre 2023

Tableau 15 : Profil des travailleurs présents le 31 décembre 2023

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Nombre de travailleurs	9.705	11.946	21.651
dont temps partiel	770	3.414	4.184
Employés - personnel d'exécution			
1ère catégorie	328	301	629
2e catégorie	187	503	690
3e catégorie	570	1.130	1.700
4e catégorie A	1.284	2.524	3.808
4e catégorie B	1.489	2.817	4.306
Total	3.858	7.275	11.133
Cadres			
Catégorie 1	1.577	1.644	3.221
Catégorie 2	1.628	1.501	3.129
Catégorie 3	1.286	950	2.236
Total	4.491	4.095	8.586
Inspecteurs			
1ère catégorie	5	5	10
2e catégorie	109	56	165
3e catégorie	387	125	512
4e catégorie	244	39	283
Total	745	225	970
Agents			
Total	4	6	10
Direction			
Total	592	327	919
Ouvriers			
Total	15	18	33
Âge	46 ans et 2 mois	45 ans et 2 mois	45 ans et 7 mois
Ancienneté	14 ans et 8 mois	15 ans et 1 mois	14 ans et 11 mois

Source : Assuralia

³⁰ Cette partie concerne exclusivement les contrats à durée indéterminée (CDI).

3.6.2 Profil des travailleurs engagés en 2023

Tableau 16 : Profil des travailleurs engagés en 2023

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Nombre de travailleurs	922	1.068	1.990
dont temps partiel	25	84	109
Employés - personnel d'exécution			
1ère catégorie	34	46	80
2e catégorie	12	46	58
3e catégorie	121	165	286
4e catégorie A	148	300	448
4e catégorie B	119	179	298
Total	434	736	1.170
Cadres			
Catégorie 1	160	131	291
Catégorie 2	148	96	244
Catégorie 3	96	65	161
Total	404	292	696
Inspecteurs			
1ère catégorie	1	0	1
2e catégorie	16	10	26
3e catégorie	33	15	48
4e catégorie	12	2	14
Total	62	27	89
Agents			
Total	0	0	0
Direction			
Total	22	13	35
Ouvriers			
Total	0	0	0
Âge	35 ans et 3 mois	34 ans et 10 mois	35 ans

Source : Assuralia

3.6.3 Profil des travailleurs sortis en 2023

Tableau 17 : Profil des travailleurs sortis en 2023

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Nombre de travailleurs	895	969	1.864
dont temps partiel	105	257	362
Employés - personnel d'exécution			
1ère catégorie	36	34	70
2e catégorie	17	37	54
3e catégorie	61	103	164
4e catégorie A	148	282	430
4e catégorie B	145	189	334
Total	407	645	1.052
Cadres			
Catégorie 1	130	112	242
Catégorie 2	120	102	222
Catégorie 3	108	61	169
Total	358	275	633
Inspecteurs			
1ère catégorie	0	0	0
2e catégorie	12	3	15
3e catégorie	32	13	45
4e catégorie	25	1	26
Total	69	17	86
Agents			
Total	0	1	1
Direction			
Total	60	31	91
Ouvriers			
Total	1	0	1
Âge	45 ans et 4 mois	44 ans	44 ans et 8 mois
Ancienneté	13 ans	13 ans	13 ans

Source : Assuralia