



Série Statistiques

L'emploi dans le secteur de l'assurance en 2024

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'ASSURANCE	5
3.1	L'emploi en 2024	5
3.2	Tendances 2015-2024	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'assurance 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 2024 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'assurance, le marché de l'assurance au sens large et donnons un aperçu des principaux chiffres clés qui caractérisent l'emploi dans les entreprises d'assurance.

La première partie a pour but de situer les entreprises d'assurance 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'assurance et des réassureurs pour 2024, 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'assurance ne sont pas seules à opérer sur le marché belge de l'assurance. Celui-ci comprend également d'autres entreprises ou indépendants qui offrent des services divers liés à l'assurance.

2.1 Répartition des professionnels de l'assurance

Au total, le marché belge de l'assurance et de la réassurance occupe un peu plus de 43.900 personnes¹. Il s'agit de travailleurs et indépendants occupés dans des entreprises d'assurance ou de réassurance, des agences ou dans le courtage²:

- ▶ le personnel occupé dans les entreprises d'assurance 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'assurance^{4 5};
- ▶ les entreprises d'assurance qui ne tombent pas dans le champ d'application de la commission paritaire n° 306 occupent selon les estimations un peu plus de 230 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).

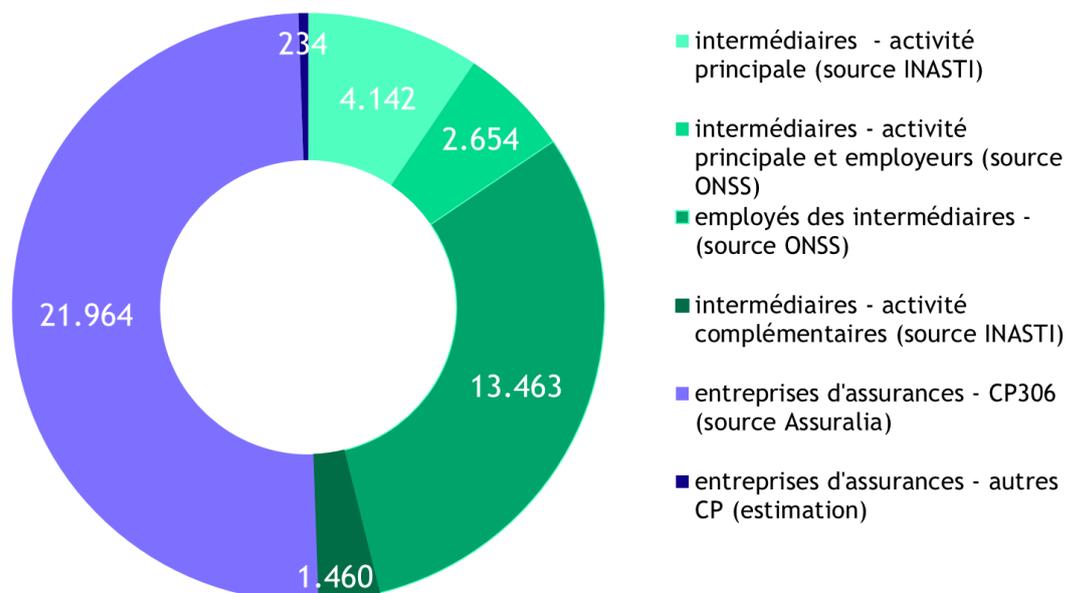
⁴ Ces entreprises relèvent de la Commission paritaire n° 307.

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 au sens large 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 2024
ONSS & Assuralia, Chiffres 2024

L'emploi est exprimé en nombre moyen de travailleurs en 2024. 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

En 2024, le nombre de travailleurs dans le marché belge de l'assurance au sens large s'est très légèrement redressé comparativement à 2023⁷ (+0,5 %). Cette progression masque des évolutions contrastées selon la catégorie de travailleurs. Les catégories suivantes voient leur effectif augmenter : les employés des intermédiaires (+2,0 %), les salariés des entreprises d'assurance (+ 0,4 %) et les employés d'entreprises d'assurance relevant d'une autre commission paritaire (+5,4 %). En revanche, les autres catégories accusent un recul de leur effectif entre 2023 et 2024 : intermédiaires en activité principale sans employés (-0,8 %), intermédiaires en activité principale occupant des employés (-2,7 %) et intermédiaires en activité complémentaire (- 1,7 %).

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

⁷ A la suite d'une révision des données de l'INASTI, les données relatives aux intermédiaires ont été révisées de sorte que les chiffres repris et commentés dans les éditions 2023 et suivantes du rapport emploi ne peuvent pas être comparés à ceux des éditions d'avant 2023.

relevant d'une autre commission paritaire que la CP 306, dont l'emploi augmente de respectivement 3,8 % et 55,0 %. Tous les intermédiaires en assurances exerçant sous statut d'indépendant voient leur nombre diminuer plus ou moins fortement les 5 dernières années : les intermédiaires en activité principale sans employés (-3,0 %), les intermédiaires en activité principale occupant des employés (-12,1 %) et les intermédiaires en activité complémentaire (-17,8 %). Enfin, l'effectif des entreprises d'assurance relevant de la CP 306 recule de 3,0 % sur les 5 dernières années.

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 2024, soit le même poids que celui observé en 2023.

3 L'emploi dans les entreprises d'assurance⁸

3.1 L'emploi en 2024

3.1.1 Contrats à durée indéterminée (CDI)

- Au 31 décembre 2024, le secteur de l'assurance compte 21.851 personnes occupées dans les liens d'un contrat à durée indéterminée. Plus de la moitié de ces travailleurs (55,6 %) sont des femmes.
- Un peu moins d'un travailleur sur cinq (19,2 %) travaille à temps partiel. Ce sont principalement les femmes qui travaillent à temps partiel : plus de quatre travailleurs à temps partiel (81,4 %) sur cinq sont des femmes.
- Les catégories professionnelles⁹ personnel d'exécution et cadres représentent plus de 90 % des travailleurs. La majeure partie des travailleurs (50,2 %) relève du personnel d'exécution. Les cadres représentent avec 40,7 % du total du personnel la deuxième catégorie professionnelle la plus importante.
- L'âge moyen d'un travailleur d'une entreprise d'assurance est de 45 ans et 7 mois. Il a en moyenne une ancienneté de près de 15 ans (14 ans et 7 mois). Près de deux travailleurs sur cinq (39,2 %) est âgé de plus de 50 ans. Les travailleurs âgés de 35 ans et moins représentent 21,8 % des effectifs.
- Un peu plus de quatre cinquièmes des travailleurs (81,1 %) détiennent un diplôme d'études supérieures ou universitaires. Parmi les travailleurs âgés de 35 ans et moins, cette part est encore plus élevée (84,9 %).

⁸ Les statistiques reprises dans le présent chapitre concernent uniquement le personnel occupé dans les entreprises d'assurance 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 2024

	31.12.2024
Nombre de travailleurs	21.851
Femmes	55,6 %
Temps partiel	19,2 %
FTE (équivalent temps plein)	20.695
Répartition par catégorie :	
Exécution	50,2 %
Cadre	40,7 %
Direction	4,5 %
Inspecteurs	4,4 %
Agents	0,05 %
Ouvriers	0,14 %
Âge moyen	45 ans et 7 mois
Ancienneté moyenne	14 ans et 7 mois
Formation supérieure ou universitaire	81,1 %
Nationalité	95,5 % de Belges

Source : Assuralia

En 2024, les entreprises d'assurance ont engagé 1.916 travailleurs sous contrat à durée indéterminée. Par ailleurs, 1.716 travailleurs ont quitté une entreprise d'assurance.

Profil type des personnes engagées

- Un peu plus de femmes (56,1 %) que d'hommes (43,9 %).
- 53,8 % des travailleurs sont engagés comme employés – personnel d'exécution. Parmi ceux-ci, la catégorie barémique 4A est la plus représentée (43,0 %).
- L'âge moyen au recrutement est de 34 ans et 9 mois. Plus de sept personnes engagées sur dix (72,8 %) sont âgées entre 20 et 40 ans. 8,9 % d'entre elles ont plus de 50 ans.
- 4,2 % des travailleurs recrutés travaillent à temps partiel ; 4/5ème 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 44,3 % et 37,2 %).

Profil type des personnes ayant quitté l'entreprise

- Un peu plus de femmes (51,7 %) que d'hommes (48,3 %).
- 17,1 % des travailleurs sortants disposent d'un contrat à temps partiel, parmi lesquels 67,6 % de femmes.
- Leur âge moyen est de 44 ans et 10 mois. Parmi les travailleurs qui ont quitté une entreprise d'assurance, plus du quart (27,4 %) est âgé de 60 ans ou plus et un peu plus d'un travailleur sur six (17,7 %) est âgé de moins de 30 ans.
- La cause de départ la plus fréquente est la démission (39,0 % des départs) ; viennent ensuite le départ à la retraite (pension ou régime de chômage avec complément d'entreprise) (23,4 %), le licenciement (27,0 %) et le transfert vers un autre secteur (9,6 %).

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 2024, 325 personnes travaillaient sous contrat à durée déterminée dans une entreprise d'assurance. En outre, les entreprises d'assurance ont fait appel à 710 étudiants.

Tableau 2 : Nombre de contrats à durée temporaire pendant l'année 2024

	Hommes	Femmes	Total
Étudiants	317	393	710
Durée déterminée	140	185	325
Total	457	578	1.035

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 2024 et du nombre moyen de personnes occupées dans les liens d'un CDD en 2024. Ceci donne une image plus précise du volume de travail que l'effectif observé au 31 décembre.

Au cours de l'année 2024, il y avait en moyenne 20.884 FTE dans les entreprises d'assurance, ce qui correspondait à 21.964 travailleurs en activité.

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

Total (CDI + CDD)	Temps plein	Temps partiel	FTE
21.964	17.744	4.220	20.884

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.

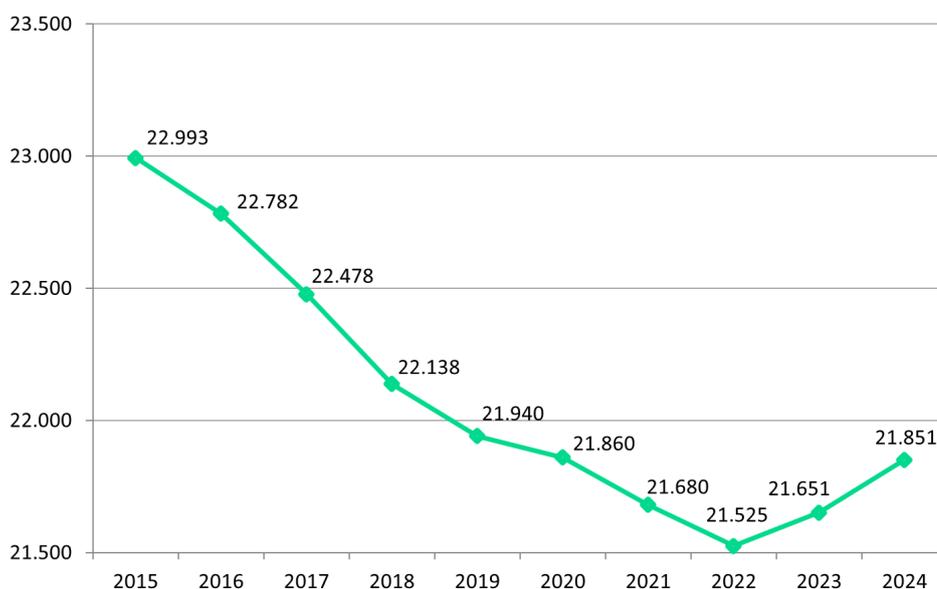
3.2 Tendances 2015–2024¹²

3.2.1 Évolution du nombre de travailleurs

Le nombre de travailleurs sous contrat à durée indéterminée continue de se redresser en 2024, confirmant la reprise amorcée en 2023. Fin 2024, les entreprises d'assurance comptaient 21.851 travailleurs. C'est 200 emplois à durée indéterminée de plus que fin 2023.

Le niveau de l'emploi en 2024 demeure toutefois en-deçà de 2015 (1.142 travailleurs de moins). La diminution tendancielle observée sur une grande partie de la décennie écoulée s'explique par le fait que les entreprises d'assurances ne remplacent plus systématiquement les travailleurs âgés partant à la retraite « classique » ou anticipée via le régime de chômage avec complément d'entreprise¹³ (RCC).

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



Source : Assuralia

Par ailleurs, cette dernière décennie, les entreprises d'assurance 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, entraînant mécaniquement une baisse de l'emploi au sein de la CP 306.

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 2024 résulte du fait que, comme en 2023, le nombre de travailleurs sortants est inférieur à celui des travailleurs qui ont été engagés. En 2024, 1.716 travailleurs sous contrat à durée indéterminée ont quitté une entreprise d'assurance tandis que 1.916 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 un net recul en 2020-2021, dû à la crise Covid, le nombre de recrutements a augmenté sensiblement en 2022 et 2023. En 2024, bien qu'en léger recul, le nombre de nouvelles recrues en contrat à durée indéterminée demeure à un niveau relativement élevé par rapport à l'ensemble de la période 2015-2024. L'augmentation du nombre de recrutements sur 2022-2024 peut s'expliquer par le recrutement stratégique de (jeunes) talents pour les nouvelles tâches liées à la digitalisation et, notamment, aux applications consécutives au déploiement de l'intelligence artificielle.

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



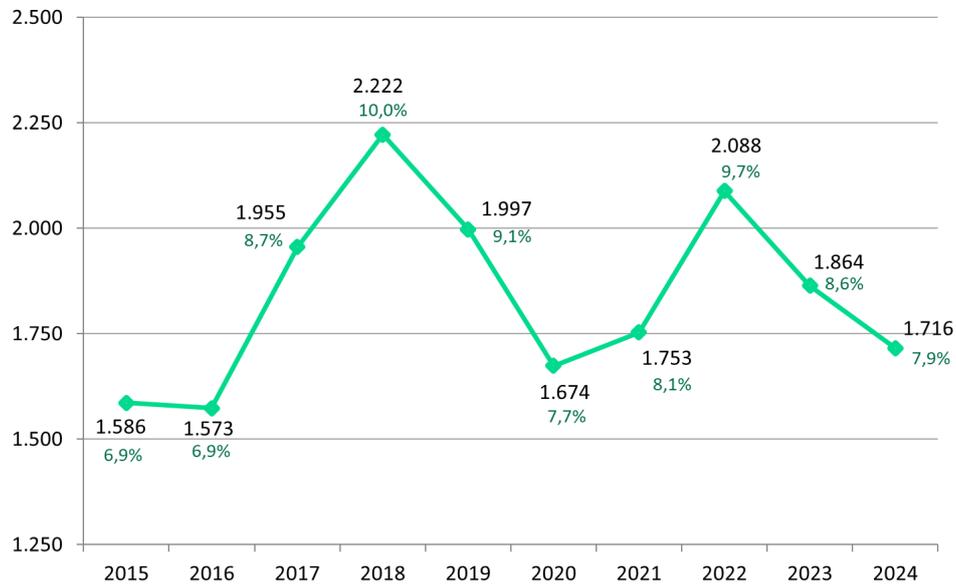
Source : Assuralia

Le nombre de départs continue quant à lui de se replier en 2024, pour s'établir à 1.716, un niveau proche de celui observé en 2020-2021, où la mobilité sur le marché du travail était moindre, probablement freinée par la crise Covid.

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 plus qu'un quart) et départ à la retraite (pension ou RCC¹⁴) pour un peu moins du quart.

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

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



Source : Assuralia

Sur la période 2015-2022, le nombre de départs est plus élevé que le nombre d'engagements, ce qui explique la baisse tendancielle de l'emploi pendant cette période. Depuis 2023, l'inverse est observé, donnant lieu à une augmentation de l'emploi.

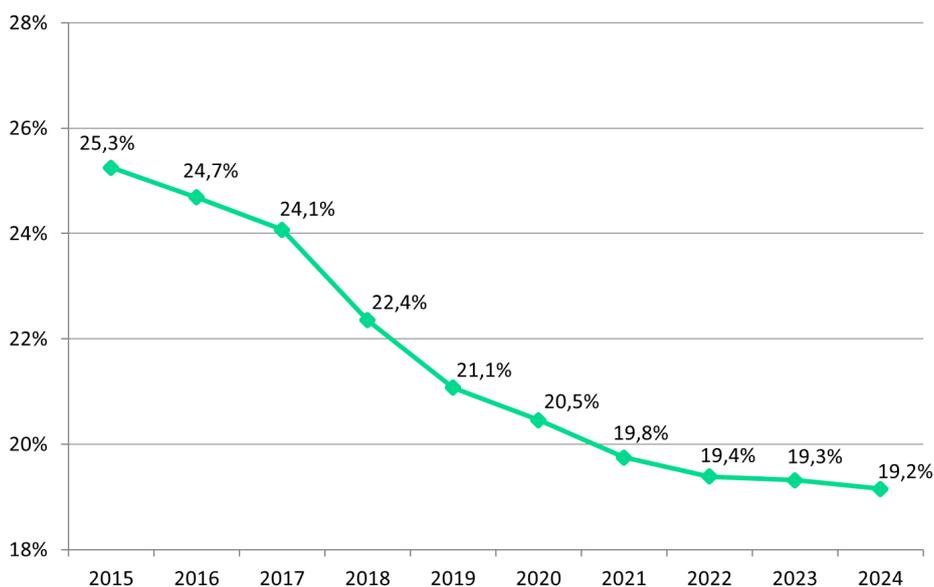
Le tassement tant des départs que des entrées, constaté en 2020 et 2021, s'explique probablement par la crise de la Covid-19, qui a entraîné un ralentissement des mouvements sur le marché du travail.

3.2.3 Évolution de la part des travailleurs à temps partiel

En 2024, 4.186 travailleurs sous contrat à durée indéterminée occupent un emploi à temps partiel, soit un peu moins d'un travailleur sur cinq (19,2 %). Après avoir culminé à 25,3 % en 2015, la proportion des travailleurs à temps partiel dans l'effectif des CDI a diminué chaque année pour atteindre en 2024 son niveau le plus bas des 10 dernières années. La proportion de travailleurs à temps partiel est en outre inférieure dans les entreprises d'assurance que dans l'emploi salarié privé total (26,4 %¹⁵).

La baisse de la part des contrats à temps partiel, depuis 2015, s'explique pour une large part par le renouvellement des effectifs, car il y a nettement moins de temps partiel parmi les nouveaux engagés que parmi les travailleurs sortants (en 2024, respectivement 4,2 % du total des travailleurs engagés contre 17,1 % des travailleurs sortants). La forte proportion des temps partiels parmi les salariés sortants s'explique surtout par les départs à la retraite ou en RCC¹⁴ puisque, 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 sur le marché du travail. D'une part, l'âge légal de la retraite a été relevé et, parallèlement, les conditions d'accès à une retraite anticipée ont été durcies, avec pour impact un allongement de la carrière. Compte tenu des intentions gouvernementales au regard des 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

¹⁵ SPF économie, Enquête sur les forces de travail (2024), mars 2025.

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 1.140 travailleurs¹⁶ sous contrat à durée indéterminée, soit 5,2 % 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 2024. Les travailleurs concernés optent alors essentiellement pour le régime 1/5¹⁸ (63,5 % du nombre total de crédits-temps) ou le régime 50 % (17,8 % 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 60 ans ou plus (42,6 % du nombre total de crédits-temps).

En outre, plus de 1.130 travailleurs sous CDI (5,2 % du nombre total de travailleurs) ont également pris un congé parental dans le courant de l'année 2024. Les intéressés optent alors principalement pour le régime 1/5 (44,2 % du nombre total de congés parentaux) ou pour une interruption complète (29,6 % 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) poursuit en 2024 la baisse amorcée en 2023 par rapport à 2020 à 2022, en termes absolus et relatifs.

3.2.4 Évolution de l'âge moyen

Entre 2015 et 2022, l'âge moyen des collaborateurs sous CDI augmente chaque année exception faite de 2018 où il recule. En 2024, l'âge moyen s'établit au même niveau que les deux années précédentes, soit 45 ans et 7 mois. Par rapport à 2015 le travailleur sous CDI du secteur de l'assurance est plus âgé de près d'un an en moyenne.

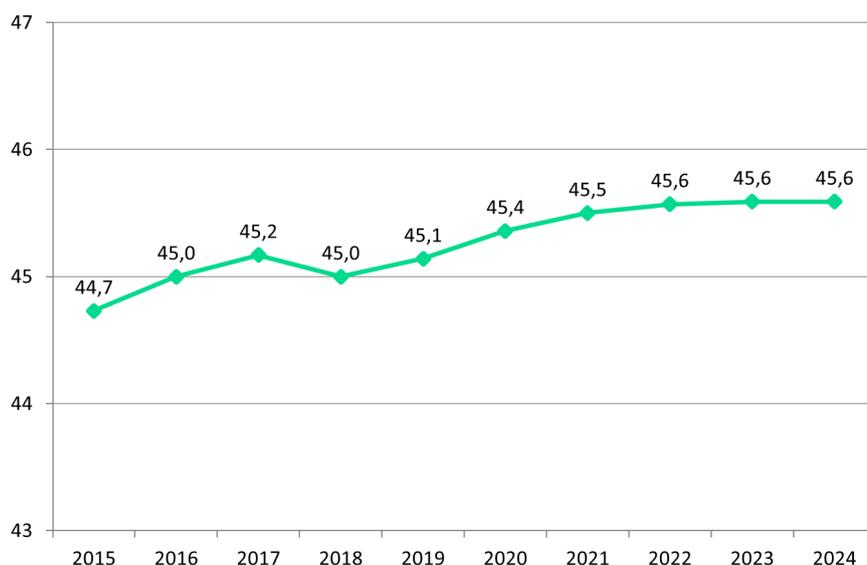
¹⁶ Les chiffres mentionnés dans ce paragraphe et les deux paragraphes suivants proviennent de l'étude Assuralia consacrée au congé parental et crédit-temps.

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 %).

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 34 ans et 9 mois à l'engagement en 2024) et le départ de travailleurs relativement plus âgés (en 2024, l'âge moyen au départ de 44 ans et 10 mois) 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 2015 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 2018¹⁹).

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



Source : Assuralia

Un peu plus de la moitié des travailleurs (52,8 % en 2024 contre 50,3 % en 2015) 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.

¹⁹ Pour rappel, en 2018, le nombre de départs et le nombre de recrutements étaient très élevés, ce qui s'est traduit par une plus forte réduction de l'âge moyen.

3.3 Analyse des résultats²⁰

3.3.1 Évolution des contrats à durée indéterminée

Tableau 4 : Évolution chiffres clés 2015-2023-2024

	31.12.2015	31.12.2023	31.12.2024
Nombre	22.993	21.651	21.851
Femmes (%)	53,3 %	55,2 %	55,6 %
Temps partiel (%)	25,3 %	19,3 %	19,2 %
FTE (équivalent temps plein)	21.630	20.536	20.695
Répartition par catégorie			
Exécution	57,1 %	51,4 %	50,2 %
Cadre	34,5 %	39,7 %	40,7 %
Direction	3,8 %	4,2 %	4,5 %
Inspecteurs	4,3 %	4,5 %	4,4 %
Agents	0,05 %	0,05 %	0,05 %
Ouvriers	0,25 %	0,15 %	0,14 %
Âge moyen	44 ans et 9 mois	45 ans et 7 mois	45 ans et 7 mois
Ancienneté moyenne	16 ans et 4 mois	14 ans et 11 mois	14 ans et 7 mois
Formation supérieure ou universitaire	72,9 %	80,2 %	81,1 %

Source : Assuralia

3.3.2 Catégories professionnelles

Selon la convention collective de travail sectorielle²¹, le personnel des entreprises d'assurance est réparti en six catégories (classées par ordre d'importance numérique)²²:

- 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.

²⁰ Cette partie concerne exclusivement les contrats à durée indéterminée (CDI).

²¹ 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.

²² 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 2024, 50,2 % des personnes sous contrat à durée indéterminée relèvent de cette catégorie. Leur importance tend néanmoins à diminuer, puisque leur poids recule de 6,9 points de pourcentage par rapport à 2015 (où 57,1 % de l'effectif occupait des fonctions d'exécution).

La deuxième catégorie de personnel la plus représentée est celle des cadres. En 2024, 40,7 % du personnel sont des cadres. Sur le long terme, la présence des cadres se renforce, vu qu'ils ne représentaient que 34,5 % des effectifs en 2015.

La part des membres de la direction s'établit à 4,5 % des travailleurs en 2024, soit une proportion légèrement supérieure à 2015 (3,8 %).

En 2024, la part des travailleurs exerçant une fonction commerciale (agents salariés et inspecteurs) est assez stable. Le poids des agents demeure faible (0,05 %), tandis que le poids des inspecteurs se contracte légèrement par rapport à 2023, à 4,4 %.

3.3.3 Répartition entre hommes et femmes

Depuis 2003, les entreprises d'assurance 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 2024, 55,6 % des travailleurs sous contrat à durée indéterminée sont des femmes, après 55,2 % en 2023. 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 d'abord du fait que les hommes étaient alors plus nombreux que les femmes à quitter une entreprise d'assurance. Ensuite, à partir de 2017, on engage davantage de femmes que d'hommes dans le secteur des assurances, ce qui contribue à renforcer 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 de trois femmes sur cinq (28,1 %) sous contrat à durée indéterminée travaille à temps partiel ; chez les hommes, cette proportion n'est que de 8,0 %. Les femmes représentent ainsi moins de la moitié (49,5 %) des employés à temps plein.

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

	Temps plein	Temps partiel	Total
Hommes	8.922	779	9.701
Femmes	8.743	3.407	12.150
Total	17.665	4.186	21.851

Source : Assuralia

Les travailleuses sous contrat à durée indéterminée sont en moyenne plus jeunes que leurs homologues masculins (respectivement 45 ans et 1 mois et 46 ans et 1 mois). Ainsi, 51,7 % des travailleuses sont âgées de plus de 45 ans contre 54,2 % des travailleurs masculins. Une des raisons de cette différence est que les conditions d'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise étaient jusqu'à 2023 moins strictes pour les femmes que pour les hommes : la carrière minimum pour y accéder était inférieure pour les femmes que pour les hommes. Cette différence n'est plus d'application à partir de 2024, ce qui aura probablement pour effet d'atténuer progressivement l'écart d'âge entre femmes et hommes dans le futur.

Parmi les femmes, 59,3 % relèvent de la catégorie du personnel d'exécution, 35,4 % appartient à la catégorie des cadres et 3,2 % 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 (38,8 % des hommes), d'une part, et plus nombreux à exercer une fonction de cadre (47,3 %) et de direction (6,2 %) d'autre part.

En examinant 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 2023 et 65,7 % en 2024 contre 63,8 % en 2015).

Dans les autres (grandes) catégories professionnelles, les hommes demeurent majoritaires, même si le poids des femmes a tendance à augmenter au détriment des hommes depuis le début de la décennie, et ce de manière plus sensible parmi les inspecteurs et le personnel de direction où elles sont encore peu représentées. Ainsi, parmi les inspecteurs, 23,6 % sont des femmes en 2024, alors qu'elles ne représentaient que 15,0 % des inspecteurs en 2015. En outre, les femmes représentent près de deux cinquièmes (39,2 %) des fonctions de direction, en forte progression par rapport à 2015 (28,0 %). Enfin, les femmes représentent 48,4 % des cadres en 2024, après 43,4 % 2015, ce qui représente une progression plus modérée.

On peut donc conclure que le mouvement de féminisation observé dans les entreprises d'assurance depuis le début des années 2000, se manifeste plus fortement dans les fonctions d'inspecteur et de direction, qui sont précisément les fonctions où les hommes sont (encore) largement majoritaires.

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

	2015	2023	2024
Personnel d'exécution	63,8 %	65,3 %	65,7 %
Cadres	43,4 %	47,7 %	48,4 %
Inspecteurs	15,0 %	23,2 %	23,6 %
Direction	28,0 %	35,6 %	39,2 %

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 9 mois en 2015 à 45 ans et 7 mois en 2024.

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, 39,2 % des travailleurs sous CDI sont âgés de plus de 50 ans (18,3 % d'hommes et 20,9 % de femmes). Au niveau de l'ensemble du secteur privé, la proportion de travailleurs de plus de 50 ans s'élève à 30,8 % (16,4 % d'hommes et 14,4 % 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 21,8 % des effectifs (9,2 % d'hommes et 12,6 % de femmes). Au niveau de l'emploi intersectoriel, 33,2 % des travailleurs ont moins de 35 ans (18,3 % d'hommes et 14,9 % de femmes).

Graphique 7 : Pyramide des âges des travailleurs - secteur de l'assurance (2024) vs interprofessionnel (T4-2024)



Source: Assuralia et ONSS

3.3.5 Travail à temps partiel²³

Depuis plusieurs années, de l'ordre de 1/5^{ème} des travailleurs du secteur de l'assurance sous CDI sont occupés à temps partiel (19,2 % en 2024). La majeure partie de ces personnes préfèrent travailler sous un régime de quatre cinquièmes. En 2024, 65,4 % des effectifs à temps partiel travaillaient selon un régime de quatre cinquièmes. Le régime à mi-temps est moins répandu : 13,6 % seulement des effectifs à temps partiel ont opté pour ce régime en 2024.

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 2024 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

²³ 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'assurance que dans l'emploi salarié total (19,2 % de l'emploi dans les assurances contre 26,4 % de l'emploi intersectoriel). Par ailleurs, au sein des temps partiels, le régime à 4/5 est davantage plébiscité dans les entreprises d'assurance (65,4 % des temps partiels) que dans les secteurs confondus (45,2 % 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 (13,6 % contre 35,8 %).

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, 7,3 % seulement des travailleurs sont occupés à temps partiel, contre 18,8 % des travailleurs âgés entre 35 ans et 50 ans, et jusqu'à même 26,2 % des travailleurs âgés de plus de 50 ans.

Parmi les travailleurs à temps partiel âgés de plus de 50 ans, 17,8 % travaillent à mi-temps et 62,8 % dans un régime de quatre cinquièmes. Chez les travailleurs à temps partiel âgés entre 35 et 50 ans, seulement 9,1 % travaillent dans un régime mi-temps tandis que 68,4 % travaillent dans un régime quatre cinquièmes. Quant aux travailleurs à temps partiel âgés de moins de 35 ans, 8,0 % travaillent à mi-temps et 68,7 % 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 21,1 % des travailleurs avec un diplôme de bachelier et 25,3 % 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 2024, plus du quart des travailleurs de cette catégorie (25,9 %) travaillent à temps partiel. Parmi le personnel d'exécution féminin, 33,8 % travaillent à temps partiel, contre 10,9 % pour le personnel d'exécution masculin. Parmi les cadres, 13,7 % travaille à temps partiel : 21,0 % des cadres féminins ont un régime de travail à temps partiel, contre seulement 6,9 % 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 4,6 % et 6,6 % de travailleurs à temps partiel.

Le recul de la part des travailleurs à temps partiel, observé depuis le début de la décennie sous revue, 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)

	2015		2023		2024	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Personnel d'exécution	13,6 %	44,9 %	10,4 %	34,0 %	10,9 %	33,8 %
Cadres	6,9 %	29,5 %	7,2 %	21,6 %	6,9 %	21,0 %
Inspecteurs	3,3 %	10,1 %	2,7 %	8,1 %	3,5 %	8,4 %
Direction	3,5 %	6,0 %	3,3 %	7,7 %	4,2 %	10,3 %

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 74,7 % et est légèrement supérieur chez les femmes (75,1 %) que chez les hommes (72,9 %).

Observé par catégorie professionnelle, le temps de travail moyen des travailleurs à temps partiel est plus élevé chez les cadres et chez les inspecteurs (respectivement 76,4 % et 74,6 %). Pour le personnel d'exécution le temps de travail moyen est légèrement inférieur, soit 74,1 %. La durée de travail moyenne est sensiblement moins élevée parmi les fonctions de direction exercées à temps partiel (68,6 %) comme pour les ouvriers à temps partiel (66,1 %).

3.3.6 Niveau de formation des travailleurs²⁴

La proportion des travailleurs de formation supérieure ou universitaire s'accroît au sein du secteur de l'assurance. En 2024, quatre travailleurs sur cinq sont titulaires d'un diplôme de bachelier ou de master (35,3 % ont un diplôme de master et 45,9 % un diplôme de bachelier), alors qu'en 2015, ils n'étaient encore que 72,9 % 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, 32,0 % ont obtenu un diplôme de master et 45,3 % un diplôme de bachelier contre respectivement 37,4 % et 46,2 % chez les travailleurs de moins de 50 ans. En d'autres mots, plus d'un cinquième des travailleurs âgés de plus de 50 ans (22,8 %) 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 (16,4 %).

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 2015, 29,5 % de la population avait un diplôme de l'enseignement supérieur ou universitaire, alors que cette proportion est passée 35,6 % en 2024²⁵. 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)

	2015	2023	2024
Personnel d'exécution	Bachelier: 49,0 %	Bachelier : 53,4 %	Bachelier : 53,2 %
Cadres	Master: 49,7 %	Master: 50,6 %	Master: 51,8 %
Inspecteurs	Bachelier: 43,5 %	Bachelier: 45,9 %	Bachelier: 48,2 %
Direction	Master: 83,1 %	Master: 78,7 %	Master: 74,0 %

Source : Assuralia

²⁴ 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 »).

²⁵ Source : SPF Économie, Enquête sur les forces de travail, 2024.

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 74,0 % et 51,8 % de leur effectif en 2024). En revanche, les détenteurs d'un diplôme de bachelier sont majoritaires dans les fonctions d'exécution et d'inspecteurs (respectivement 53,3 % et 48,2 % de leur effectif en 2024).

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'assurance pour la période du 31 décembre 2023 au 31 décembre 2024. Au cours de cette période, 1.916 travailleurs ont été engagés sous contrat à durée indéterminée et 1.716 travailleurs ont quitté une entreprise d'assurance. Fin 2024, le secteur de l'assurance compte par conséquent 200 travailleurs de plus par rapport à fin 2023.

Parmi les 1.916 personnes engagées sous contrat de travail à durée indéterminée en 2024, 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 2024.

Tableau 9: Évolution de l'effectif total

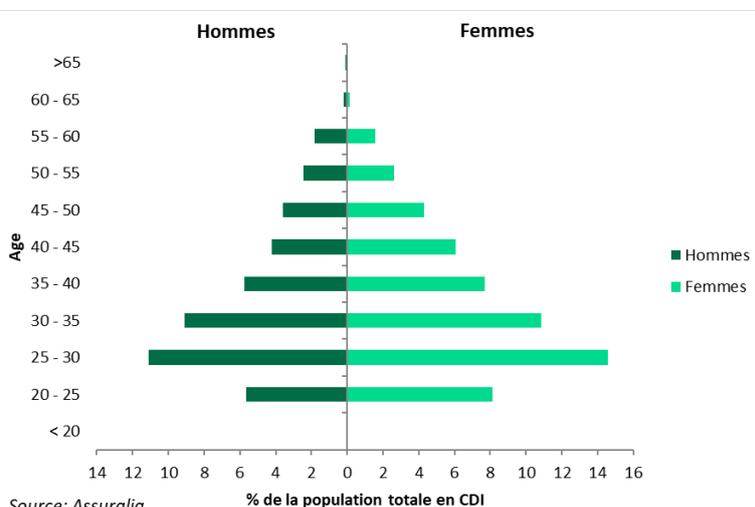
Présents au 31.12.2023	Engagés en 2024	Sortis en 2024	Présents au 31.12.2024
21.651	1.916	1.716	21.851
Evolution 2023-2024	-74	-148	200

Source : Assuralia

La majeure partie des travailleurs engagés en 2024 disposent d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou universitaire : 44,3 % possèdent un diplôme de master et 37,2 % un diplôme de bachelier.

Les recrutements concernent principalement des jeunes travailleurs (voir graphique 8) : 39,6 % des travailleurs engagés en 2024 ont moins de 30 ans. Les entreprises d'assurance engagent néanmoins aussi des personnes plus âgées : en 2024, 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 (2024)



Le tableau 10 donne un aperçu des motifs de départ d'une entreprise d'assurance. Parmi les personnes qui ont quitté une entreprise d'assurance en 2024, 39,0 % (669 personnes) ont donné elles-mêmes leur démission, 27,0 % (464 personnes) sont parties en raison d'une rupture du contrat par l'employeur et 23,4 % (402 personnes) sont parties à la retraite ou en RCC²⁶. Notons que les RCC ne représentent plus que 1,8 % des départs, l'accès à ce type de dispositif étant plus limité qu'auparavant. Le nombre de démissions, qui avait connu une hausse sensible en 2021 et 2022²⁷ (respectivement 755 et 929 après 592 en 2020), recule en 2023 (741) et en 2024 (669). Les transferts en dehors du secteur pèsent pour près de 10 % des sorties (164 personnes), en progression par rapport à 2023 en termes absolus et relatifs (106 personnes soit 5,6 % des départs).

Tableau 10 : Aperçu des motifs de départ (2024)

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Rupture avec indemnité (*)	192	176	368
Rupture sans indemnité (**)	37	59	96
Pension	196	175	371
RCC	11	20	31
Démission	318	351	669
Décès	13	4	17
Transfert en dehors du secteur (***)	61	103	164
TOTAL	828	888	1.716

(*) 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 qui ont quitté une entreprise d'assurance (soit 44,2 %) ont donné elles-mêmes leur démission. Quant aux sortants dotés d'un diplôme de l'enseignement secondaire (inférieur ou supérieur), ils sont seulement 23,2 % à avoir démissionné.

Par ailleurs, 18,1 % 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 (40,1 % des sortants pour les travailleurs moins diplômés).

Pour les autres motifs de départ, on constate peu de différences entre les diplômés d'un bachelier ou d'un master et les personnes moins diplômées.

²⁶ RCC = le régime de chômage avec complément d'entreprise (anciennement la prépension).

²⁷ L'hypothèse est que la crise de Covid-19 a entraîné une plus grande frilosité à changer de travail en 2020.

Si l'on se concentre sur les départs à la suite de la démission du travailleur (voir tableau 11), les catégories de fonction les plus concernées sont le personnel d'exécution et les cadres (en 2024, respectivement 50,7 % et 43,4 %).

Tableau 11 : Ventilation des démissions selon la catégorie de fonction

En pourcentage

	2015	2023	2024
Agents	0,2 %	0,0 %	0,0 %
Cadres	39,4 %	39,6 %	43,4 %
Direction	4,5 %	3,4 %	3,4 %
Personnel d'exécution	51,4 %	53,3 %	50,7 %
Inspecteurs	4,5 %	3,7 %	2,5 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %

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

Parmi les travailleurs qui ont quitté une entreprise en 2024, 27,4 % 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 (près de 95 %). En outre, 33,4 % 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 (2024)



Source: Assuralia

3.4 Structure du secteur²⁸

3.4.1 Évolution de la taille des entreprises et des effectifs

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

Près de trois quarts de ces entreprises occupent du personnel²⁹.

Le quart restant des entreprises d'assurance recensées est actif sur le marché belge de l'assurance, mais n'occupe pas de personnel.³⁰

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

Taille de l'entreprise	2015		2023		2024	
	Nombre d'entreprises	% de l'emploi total	Nombre d'entreprises	% de l'emploi total	Nombre d'entreprises	% de l'emploi total
<50 travailleurs	31	2,7 %	35	2,7 %	35	2,8 %
50-150 travailleurs	22	9,6 %	21	10,0 %	21	9,9 %
150-500 travailleurs	12	14,7 %	9	10,4 %	9	10,6 %
>500 travailleurs	10	73,0 %	10	76,9 %	10	76,7 %
TOTAL	75	100,0 %	75	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 (76,7 % de l'emploi). En 2015, le poids des grandes entreprises dans l'emploi total était déjà prépondérant (73,0 % de l'emploi). En revanche, bien que majoritaires, les petites entreprises (<50 travailleurs) ne pèsent que pour 2,7-2,8 % dans l'emploi total des entreprises d'assurance.

²⁸ Cette partie concerne exclusivement les CDI.

²⁹ 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.

³⁰ Il s'agit le plus souvent d'entreprises d'assurance 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 (2024)

Rang	Variation de rang par rapport à 2023	Groupe	Nombre de travailleurs	Secteur (%)	Encaissement Non-Vie	Encaissement Vie	Encaissement Total
1		AG Insurance	4.471	20,5 %	17,0 %	23,5 %	20,4 %
2		AXA	3.680	16,8 %	16,5 %	7,8 %	12,0 %
3		Ethias	1.846	8,4 %	10,9 %	9,3 %	10,1 %
4		Baloise	1.705	7,8 %	8,6 %	3,4 %	5,9 %
5		P&V Assurances	1.459	6,7 %	6,2 %	6,0 %	6,1 %
6		Belfius	1.369	6,3 %	5,4 %	7,9 %	6,7 %
7		KBC	1.127	5,2 %	9,1 %	13,7 %	11,5 %
8		Allianz	1.060	4,9 %	3,9 %	5,6 %	4,8 %
9		ERGO	967	4,4 %	5,8 %	1,0 %	3,3 %
10		NN	706	3,2 %	0,8 %	4,9 %	3,0 %
11		FEDERALE Assurance	602	2,8 %	2,3 %	1,0 %	1,6 %
12		Europ Assistance Atradius Crédito y Caucion	266	1,2 %	0,6 %	0,0 %	0,3 %
13		S.A. de Seguros	226	1,0 %	0,5 %	0,0 %	0,2 %
14		Athora	190	0,9 %	0,0 %	3,9 %	2,0 %
15		North Europe Life	176	0,8 %	0,4 %	0,6 %	0,5 %
16		MS Amlin	152	0,7 %	1,4 %	0,0 %	0,7 %
17	-3	Zurich	114	0,5 %	0,8 %	0,0 %	0,4 %
18		Credendo	112	0,5 %	0,2 %	0,0 %	0,1 %
19	+2	AIG Europe	107	0,5 %	0,9 %	0,0 %	0,4 %
20	NEW	Cardif	103	0,5 %	0,0 %	0,8 %	0,4 %
		ARAG	103	0,5 %	0,2 %	0,0 %	0,1 %
		Dela	103	0,5 %	0,0 %	0,9 %	0,5 %
TOTAL			20.644	94,5 %			

Source : Assuralia

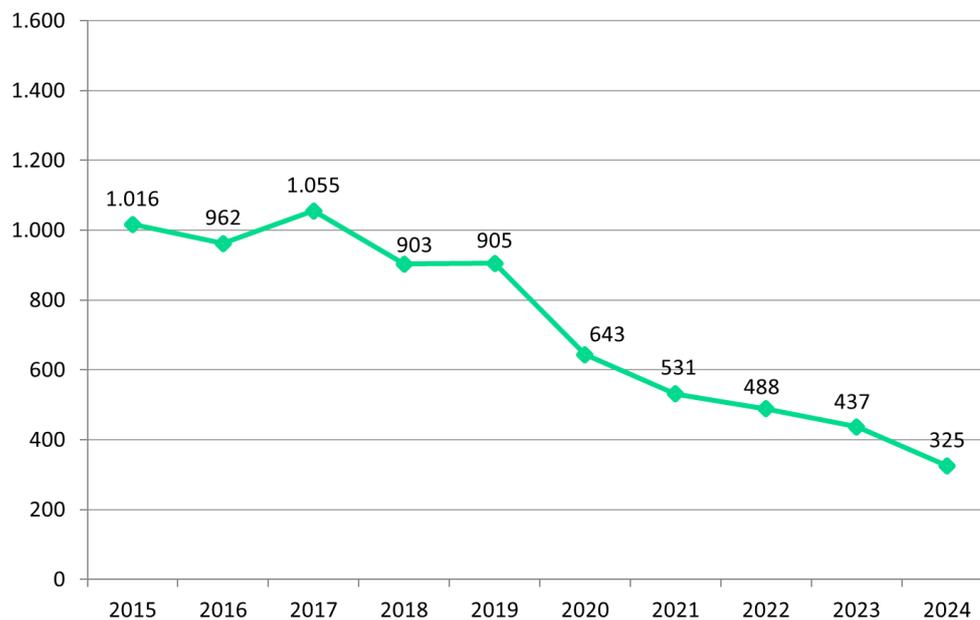
Une analyse par groupe d'entreprises révèle que le secteur de l'assurance compte 11 groupes d'assurances de plus de 500 travailleurs qui représentent ensemble 86,9 % de l'emploi total et 85,3 % de l'encaissement total.

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 2024, le secteur de l'assurance a fait appel à 325 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'assurance a oscillé entre un peu plus de 900 et près de 1.060 entre 2015 et 2019. En 2020 et 2021, l'emploi en CDD s'est contracté de près d'un tiers, reculé en grande partie consécutif à la pandémie de la Covid-19. Par la suite, l'emploi en CDD dans les entreprises d'assurance a continué de se replier, pour atteindre en 2024 son niveau le plus bas de la décennie sous revue.

Graphique 10 : Nombre de contrats à durée déterminée



Source : Assuralia

Outre les 327 travailleurs sous CDD, le secteur a aussi occupé 710 étudiants en 2024. 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 (2024)

	% femmes	Âge moyen	Niveau de formation le plus courant	% temps partiel
Durée déterminée	56,9 %	31 ans et 9 mois	Bachelier : 39,8 %	17,8 %
Étudiants	55,4 %	22 ans	-	-

Source : Assuralia

3.6 Aperçu de l'emploi sous forme de tableaux³¹

3.6.1 Profil des travailleurs présents le 31 décembre 2024

Tableau 15 : Profil des travailleurs présents le 31 décembre 2024

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Nombre de travailleurs	9.701	12.150	21.851
dont temps partiel	779	3.407	4.186
Employés - personnel d'exécution			
1ère catégorie	24	33	57
2e catégorie	176	356	532
3e catégorie	593	1.225	1.818
4e catégorie A	1.377	2.639	4.016
4e catégorie B	1.593	2.949	4.542
Total	3.763	7.202	10.965
Cadres			
Catégorie 1	1.604	1.739	3.343
Catégorie 2	1.603	1.493	3.096
Catégorie 3	1.377	1.075	2.452
Total	4.584	4.307	8.891
Inspecteurs			
1ère catégorie	6	5	11
2e catégorie	108	52	160
3e catégorie	392	131	523
4e catégorie	227	39	266
Total	733	227	960
Agents			
Total	4	6	10
Direction			
Total	604	390	994
Ouvriers			
Total	13	18	31
Âge	46 ans et 1 mois	45 ans et 1 mois	45 ans et 7 mois
Ancienneté	14 ans et 5 mois	14 ans et 8 mois	14 ans et 7 mois

Source : Assuralia

³¹ Cette partie concerne exclusivement les contrats à durée indéterminée (CDI).

3.6.2 Profil des travailleurs engagés en 2024

Tableau 16 : Profil des travailleurs engagés en 2024

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Nombre de travailleurs	842	1.074	1.916
dont temps partiel	16	64	80
Employés - personnel d'exécution			
1ère catégorie	2	4	6
2e catégorie	24	41	65
3e catégorie	64	164	228
4e catégorie A	172	271	443
4e catégorie B	104	184	288
Total	366	664	1.030
Cadres			
Catégorie 1	139	177	316
Catégorie 2	141	98	239
Catégorie 3	118	95	213
Total	398	370	768
Inspecteurs			
1ère catégorie	2	1	3
2e catégorie	10	4	14
3e catégorie	29	12	41
4e catégorie	10	1	11
Total	51	18	69
Agents			
Total	0	0	0
Direction			
Total	27	21	48
Ouvriers			
Total	0	1	1
Âge	35 ans et 2 mois	34 ans et 5 mois	34 ans et 9 mois

Source : Assuralia

3.6.3 Profil des travailleurs sortis en 2024

Tableau 17 : Profil des travailleurs sortis en 2024

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Nombre de travailleurs	828	888	1.716
dont temps partiel	95	198	293
Employés - personnel d'exécution			
1ère catégorie	4	7	11
2e catégorie	12	40	52
3e catégorie	74	92	166
4e catégorie A	127	218	345
4e catégorie B	128	211	339
Total	345	568	913
Cadres			
Catégorie 1	123	119	242
Catégorie 2	136	95	231
Catégorie 3	125	68	193
Total	384	282	666
Inspecteurs			
1ère catégorie	0	0	0
2e catégorie	5	3	8
3e catégorie	29	8	37
4e catégorie	14	0	14
Total	48	11	59
Agents			
Total	0	0	0
Direction			
Total	50	27	77
Ouvriers			
Total	1	0	1
Âge	45 ans et 8 mois	44 ans et 1 mois	44 ans et 10 mois
Ancienneté	12 ans et 4 mois	12 ans et 8 mois	12 ans et 6 mois

Source : Assuralia