

Série Statistiques

L'emploi dans le secteur de l'assurance en 2020

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 2020	5
3.2	Tendances 2011-2020	7
3.3	Analyse des résultats	12
3.4	Structure du secteur	20
3.5	Contrats à durée déterminée (CDD)	21
3.6	Aperçu de l'emploi sous forme de tableaux	23
4	COMPARAISON AVEC D'AUTRES PAYS EUROPÉENS	26

1 Introduction

Assuralia rassemble et traite des données sur l'état des ressources humaines dans le secteur de l'assurance en ce qui concerne :

- ▶ l'emploi, dont les données proviennent depuis le début des années 1990 d'une enquête annuelle permettant de recueillir des renseignements individualisés et anonymes sur l'ensemble des travailleurs occupés dans le secteur et sur les mouvements des effectifs du secteur ;
- ▶ le niveau de rémunération dans le secteur de l'assurance ; il s'agit d'une étude menée en collaboration avec des partenaires externes, permettant à chaque entreprise d'évaluer les fonctions critiques et sa politique salariale à la lumière des données du marché.

La présente édition de la série spéciale d'Assurinfo est le résultat du traitement des données sur l'emploi 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 2020, ainsi que des principales tendances relevées. Cette partie reprend également un aperçu de l'emploi sous forme de tableaux.

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

*Alex Maselis
Caroline Joye
vts@assuralia.be*

2 Le marché belge de l'assurance

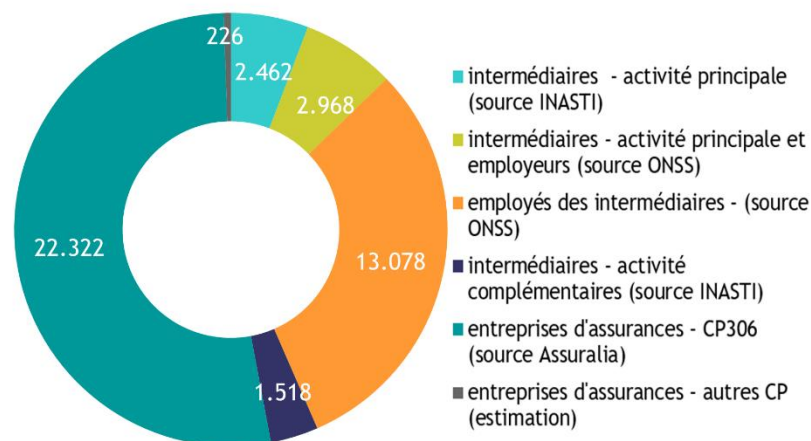
Les entreprises d'assurances ne sont pas seules à opérer sur le marché belge de l'assurance. Celui-ci comprend également d'autres entreprises ou indépendants qui offrent des services divers liés à l'assurance .

2.1 Répartition des professionnels de l'assurance

Au total, le marché belge de l'assurance et de la réassurance occupe 42.574 personnes. Il s'agit de travailleurs et indépendants occupés dans des entreprises d'assurances ou de réassurance, des agences ou dans le courtage¹:

- ▶ le personnel occupé dans les entreprises d'assurances et de réassurance qui tombent dans le champ d'application de la Commission paritaire n° 306²;
- ▶ les intermédiaires (agents et courtiers) qui sont généralement indépendants ;
- ▶ le personnel occupé dans les bureaux de courtage ou les agences d'assurances^{3 4};
- ▶ les entreprises d'assurances qui ne tombent pas dans le champ d'application de la commission paritaire n° 306 occupent selon les estimations près de 230 personnes⁵.

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



Sources : INASTI, Chiffres 2019
ONSS & Assuralia, Chiffres 2020

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

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

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

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

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

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

Dans le graphique ci-dessus, l'emploi dans le secteur de l'assurance est exprimé en nombre moyen de travailleurs en 2020. Ce calcul tient compte des différentes formes de contrats de travail, tant les contrats à durée indéterminée que ceux à durée déterminée. Comme les contrats à durée déterminée sont régulièrement conclus pour une durée inférieure à un an, le nombre *moyen* de travailleurs au cours de l'année civile donne une idée plus précise que le nombre de travailleurs qui étaient occupés au 31 décembre.

2.2 Evolutions

Par rapport au chiffre fin 2019 (43.064), le marché belge de l'assurance compte quelque 472 travailleurs de moins. Le recul chez les intermédiaires (-237) est équivalent à celui des entreprises d'assurances (-235). Cette diminution chez les intermédiaires résulte exclusivement d'une contraction des intermédiaires indépendants, l'emploi salarié chez les intermédiaires s'inscrivant en hausse.

Une comparaison avec la situation observée fin 2010 permet de constater des tendances significatives au niveau des intermédiaires indépendants. Après dix ans, le nombre des intermédiaires à titre complémentaire a diminué de plus de la moitié (-53,9 %), et le nombre des intermédiaires à titre principal qui exercent seuls recule également fortement (-43,8 %). Les intermédiaires qui occupent du personnel et l'effectif des entreprises d'assurances ont également enregistré un recul au cours des 10 dernières années (respectivement -8,0 % et -7,7 %). A contrario, le personnel occupé par les intermédiaires progresse de 13,4 % entre 2010 et 2020.

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.

3 L'emploi dans les entreprises d'assurances⁶

3.1 L'emploi en 2020

3.1.1 Contrats à durée indéterminée (CDI)

- Au 31 décembre 2020, le secteur de l'assurance compte 21.860 personnes occupées dans les liens d'un contrat à durée indéterminée. Plus de la moitié de ces travailleurs (54,2 %) sont des femmes.
- Un peu plus d'un travailleur sur cinq (20,5 %) travaille à temps partiel. Ce sont principalement les femmes qui travaillent à temps partiel : plus de quatre travailleurs à temps partiel (82,4 %) sur cinq sont des femmes.
- Les catégories professionnelles⁷ personnel d'exécution et cadres représentent plus de 90 % des travailleurs. La majeure partie des travailleurs (53,0 %) relève du personnel d'exécution. Les cadres représentent avec 39,2 % 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 4 mois. Il a en moyenne une ancienneté de 15 ans et 10 mois. Presque deux travailleurs sur 5 (37,8 %) est âgé de plus de 50 ans. Les travailleurs âgés de moins de 35 ans représentent 21,5 % des effectifs.
- Plus de trois quarts des travailleurs (78,3 %) détiennent un diplôme d'études universitaires ou supérieures. 84,1 % des travailleurs âgés de moins de 50 ans sont titulaires d'un diplôme de bachelier ou de master.

Tableau 1 : Chiffres clés 2020

	31.12.2020
Nombre de travailleurs	21.860
Femmes	54,2%
Temps partiel	20,5%
FTE (équivalent temps plein)	20.740
Répartition par catégorie :	
Exécution	53,0%
Cadre	39,2%
Direction	3,1%
Inspecteurs	4,5%
Agents	0,05%
Ouvriers	0,17%
Âge moyen	45 ans et 4 mois
Ancienneté moyenne	15 ans et 10 mois
Formation supérieure et universitaire	78,3 %
Nationalité	96,0 % de Belges

Source : Assuralia

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

⁷ Cf. section 3.3.2.

En 2020, les entreprises d'assurances ont engagé 1.594 travailleurs sous contrat à durée indéterminée. En revanche, 1.674 travailleurs ont quitté une entreprise d'assurances.

Profil type des personnes engagées

- Un peu plus de femmes (53,8 %) que d'hommes (46,2 %).
- 52,8 % des travailleurs sont engagés comme employés - personnel d'exécution. Parmi ceux-ci, 48,7 % commencent dans la catégorie barémique 4A.
- L'âge moyen au recrutement est de 35 ans et 1 mois. Près de trois personnes engagées sur quatre (71,3 %) sont âgées entre 20 et 40 ans. 10,4 % d'entre elles ont plus de 50 ans.
- 4,4 % des travailleurs recrutés travaillent à temps partiel ; 81,4 % d'entre eux sont des femmes.
- Plus de huit travailleurs engagés sur dix sont titulaires d'un diplôme de master ou de bachelier (respectivement 49,4 % et 36,7 %).

Profil type des personnes ayant quitté l'entreprise

- Un peu plus de femmes (51,5 %) que d'hommes (48,5 %).
- Un peu plus d'un travailleur sur cinq (21,9 %) dispose d'un contrat à temps partiel.
- Leur âge moyen est de 46 ans et 3 mois. Parmi les travailleurs qui ont quitté une entreprise d'assurances, presque un tiers (28,5 %) est âgé de 60 ans ou plus et près d'un travailleur sur six (15,6 %) est âgé de moins de 30 ans.
- La cause de départ la plus fréquente est la démission (35,4 % des départs) ; ensuite il y a le licenciement (28,2 %) et le départ à la (pré-)retraite (26,5 %).

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 2020, 643 personnes travaillaient sous contrat à durée déterminée dans une entreprise d'assurances. En outre, les entreprises d'assurances ont fait appel à 442 étudiants.

Tableau 2: Nombre de contrats à durée temporaire pendant l'année 2020

	Hommes	Femmes	Total
Étudiants	170	272	442
Durée déterminée	246	397	643
Total	416	669	1.085

Source : Assuralia

3.1.3 Equivalent temps plein (FTE) ⁸

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

Le nombre de FTE est calculé ici sur la base du nombre moyen de personnes occupées dans les liens d'un CDI en 2020 et du nombre moyen de personnes occupées dans les liens d'un CDD en 2020. Ceci donne une image plus précise du volume de travail que l'effectif observé au 31 décembre.

Au cours de l'année 2020, il y avait en moyenne 21.141 FTE dans les entreprises d'assurances, ce qui correspondait à 22.322 travailleurs en activité.

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

Total (CDI + CDD)	Temps plein	Temps partiel	FTE
22.322	17.796	4.526	21.141

Source : Assuralia

3.2 Tendances 2011-2020¹⁰

3.2.1 Évolution du nombre de travailleurs

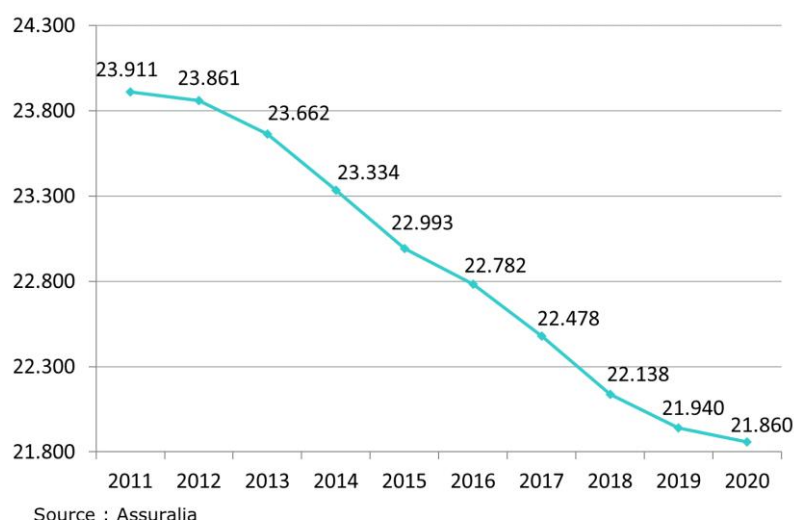
Le nombre de travailleurs sous contrat à durée indéterminée est en baisse constante depuis 2012. Fin 2020, les entreprises d'assurances comptaient 21.860 travailleurs. C'est 80 emplois à durée indéterminée de moins que fin 2019. Par rapport à fin 2011, l'année où l'on observait le nombre le plus élevé de contrats à durée indéterminée sur les dix dernières années sous revue, on compte 2.051 travailleurs de moins en 2020.

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

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

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

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



Cette dernière décennie, les entreprises d'assurances ont consenti beaucoup d'efforts pour limiter leurs coûts. La numérisation accrue et l'automatisation qui l'accompagne ont notamment permis cette maîtrise des coûts, mais il en a résulté aussi une diminution de l'emploi.

Chaque année, par ailleurs, un certain nombre de travailleurs âgés quittent une entreprise d'assurances en raison d'un départ à la retraite ou d'un accès au régime de chômage avec complément d'entreprise¹¹ (RCC). Avec la contrainte de maîtrise des coûts, ils ne sont pas toujours remplacés.

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

La baisse du nombre de travailleurs sous contrat à durée indéterminée en 2020 est une conséquence directe du fait que le nombre de travailleurs qui ont quitté une entreprise est supérieur à celui des travailleurs qui ont été engagés.

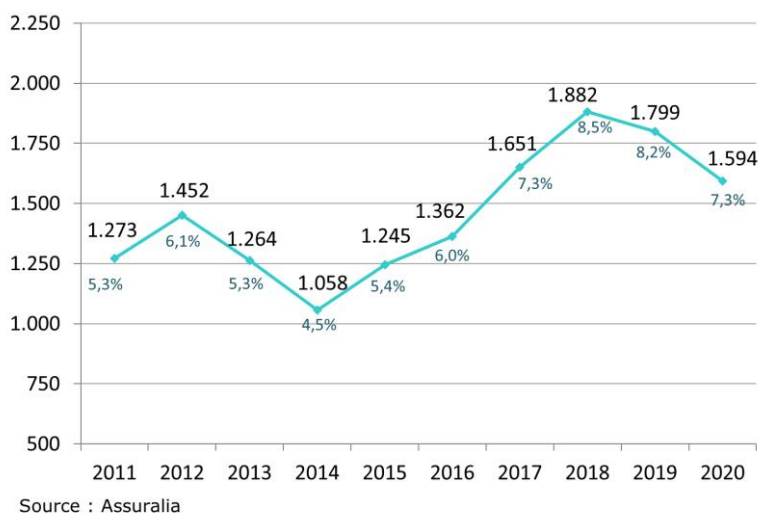
En 2020, 1.674 travailleurs sous contrat à durée indéterminée ont quitté une entreprise et 1.594 nouvelles recrues ont été engagées sous contrat à durée indéterminée¹² (certaines d'entre elles étant auparavant occupées dans les liens d'un contrat à durée déterminée).

Après avoir augmenté chaque année entre 2014 et 2018, le nombre de nouvelles recrues en contrat à durée indéterminée se tasse pour la deuxième année consécutive en 2020. Il en va de même pour le nombre de départs, qui continue de reculer en 2020, après avoir également enregistré une hausse quasi continue entre 2014 et 2018.

¹¹ L'ancienne prépension.

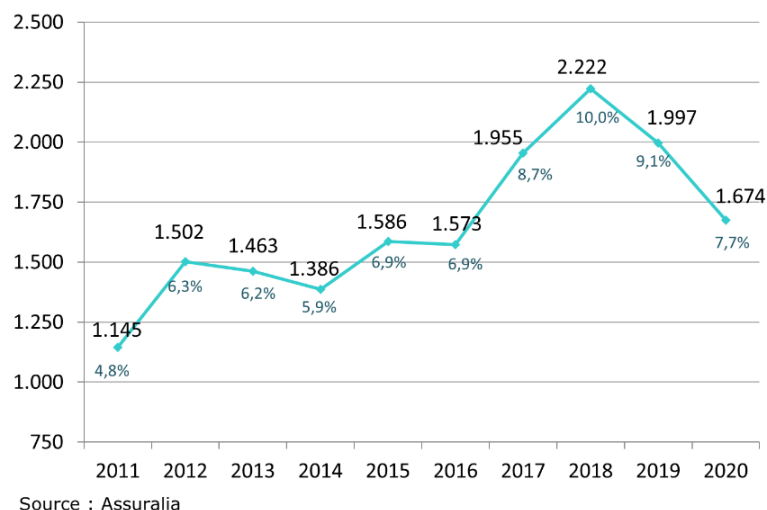
¹² En raison de la fusion avec Fidea et de l'acquisition du portefeuille non-vie d'Athora, près de 500 travailleurs ont été repris par Baloise. Les entrées et sorties liées à cette fusion/acquisition ne sont pas comptées dans ces chiffres, car ils ne reflètent pas des « sorties » et « engagements » en tant que tels.

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



Le nombre de départs est chaque fois plus élevé que le nombre d'engagements sur la période analysée, exception faite de 2011, ce qui explique aussi la baisse continue de l'emploi depuis 2012. Le recul du nombre des engagements et des départs est probablement dû au fait qu'il y a eu moins de mouvements sur le marché du travail en raison de la crise de Covid-19. Les principaux motifs de départ d'une entreprise sont la démission du travailleurs, la rupture du contrat par l'employeur et, enfin, le départ à la retraite (pension ou RCC) (cf. section 3.3.7).

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)



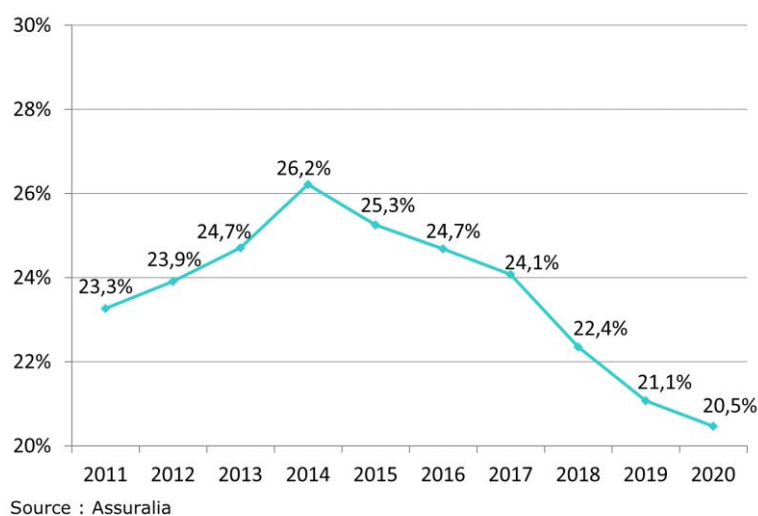
3.2.3 Évolution de la part des travailleurs à temps partiel

En 2020, 4.473 travailleurs sous contrat à durée indéterminée occupent un emploi à temps partiel, soit un peu plus d'un travailleur sur cinq (20,5 %). 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 2020 son niveau le plus bas de ces 10 dernières années. La proportion de travailleurs

à temps partiel est inférieure dans les entreprises d'assurances que dans l'emploi salarié privé total (27,7 %¹³).

La baisse de la part des contrats à temps partiel, qui s'est amorcée en 2015, résulte pour une grande part du fait qu'une partie des effectifs à temps partiel sont partis à la retraite ou en chômage avec complément d'entreprise. En outre, la proportion des salariés recrutés à temps partiel (4,4% du total des travailleurs engagés) est relativement faible par rapport aux travailleurs à temps partiel qui sont sortis (21,9% des travailleurs sortants).

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



Cette diminution de la part des effectifs à temps partiel intervient alors que les possibilités et motivations pour y recourir se sont fortement enrichies ces dernières années, grâce notamment à la mise en place de dispositifs incitatifs (crédit-temps, interruption de carrière ou congés thématiques). En effet, 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, les personnes actuellement dans la vingtaine et la trentaine devront accomplir des carrières beaucoup plus longues que celles de leurs parents. Ceci peut induire un changement des rythmes de travail vers une répartition plus équilibrée de son temps de travail sur des carrières plus longues. Le travail à temps partiel constitue à cet égard une manière de maintenir un meilleur équilibre entre activités professionnelles et vie privée. L'existence de divers dispositifs favorisant le travail à temps partiel contribue ainsi à son développement, avec un certain succès chez les hommes dans la dernière partie de leur carrière.

Près de 1.900 travailleurs¹⁴ sous contrat à durée indéterminée, soit 8,6 % du nombre total des effectifs, ont opté pour un « crédit-temps avec motif » ou un « crédit-temps fin de carrière »¹⁵ dans le courant de l'année 2020. Les travailleurs concernés optent alors essentiellement pour le

¹³ SPF économie, Enquête sur les forces de travail, 2020.

¹⁴ Les chiffres mentionnés dans ce paragraphe et le paragraphe suivant proviennent de l'étude Assuralia consacrée au congé parental et crédit-temps.

¹⁵ 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.

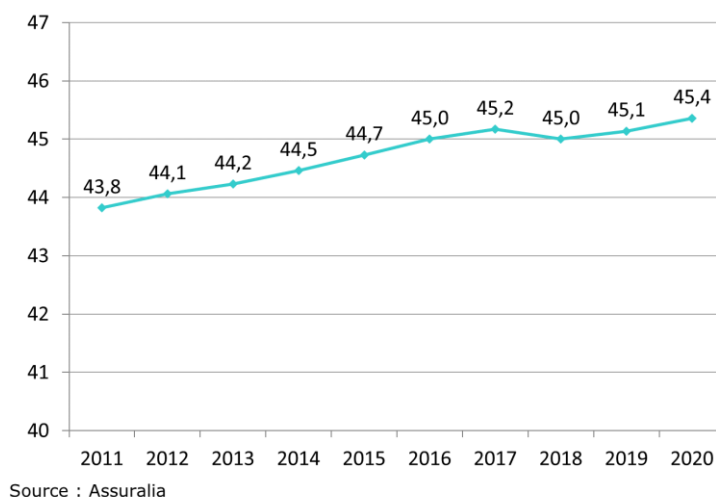
régime 1/5¹⁶ (73,0 % du nombre total de crédits-temps) ou le régime 50 % (24,6 % du nombre total de crédits-temps). Cette forme d'emploi permettant de diminuer le temps de travail est largement prisée par les travailleurs à la fin de leur carrière, comme en atteste le pourcentage sensiblement plus élevé de personnes âgées de 55 ans ou plus (56,5 % du nombre total de crédits-temps).

En outre, près de 1.340 travailleurs sous CDI (6,1 % du nombre total de travailleurs) ont également pris un congé parental dans le courant de l'année 2020. Les intéressés optent alors principalement pour le régime 1/5 (61,7 % du nombre total de congés parentaux) ou pour une interruption complète (22,5 % du nombre total de congés parentaux).

3.2.4 Évolution de l'âge moyen

Après une augmentation ininterrompue jusqu'en 2017, suivie d'un recul en 2018, l'âge moyen des collaborateurs sous CDI augmente à nouveau depuis 2019. En 2020, il passe de 45 ans et presque 2 mois à 45 ans et 4 mois, soit son niveau le plus élevé sur la période sous revue. Par rapport à 2011 le travailleur sous CDI du secteur de l'assurance est plus âgé d'un an et 7 mois en moyenne.

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



Logiquement, l'âge moyen d'un effectif constant devrait augmenter mécaniquement d'un an chaque année. Néanmoins, le recrutement chaque année de travailleurs relativement plus jeunes (âge moyen de 35 ans et 1 mois à l'engagement en 2020) et le départ de travailleurs relativement plus âgés (âge moyen au départ de 46 ans et 3 mois en 2020) amortit cette augmentation annuelle. De ce fait, l'âge moyen n'a augmenté en réalité que de 1 à 4 mois par an entre 2011 et 2017. En 2018 et en 2019, les recrutements et les départs sont plus élevés que les années précédentes, ce qui tempore la hausse de l'âge moyen par un renouvellement plus important des effectifs. En 2020, les engagements et les départs reviennent à des niveaux plus modérés, de sorte que l'âge moyen progresse davantage que l'année d'avant.

Un peu plus de la moitié des travailleurs (52,5 %) ont plus de 45 ans. La structure par âge de l'emploi va se modifier 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

¹⁶ Un régime 1/5 correspond à un taux d'occupation de quatre cinquièmes (80 %).

démographique belge renforce ces phénomènes en augmentant la part des groupes plus âgés dans la population active.

3.3 Analyse des résultats¹⁷

3.3.1 Évolution des contrats à durée indéterminée

Tableau 4: Évolution chiffres clés 2010-2020

	31.12.2010	31.12.2019	31.12.2020
Nombre	23.695	21.940	21.860
Femmes (%)	52,7%	54,0%	54,2%
Temps partiel (%)	24,3%	21,1%	20,5%
FTE (équivalent temps plein)	22.262	20.821	20.740
Répartition par catégorie			
Exécution	60,2%	53,0%	53,0%
Cadre	30,6%	38,9%	39,2%
Direction	2,9%	2,9%	3,1%
Inspecteurs	5,4%	4,9%	4,5%
Agents	0,3%	0,06%	0,05%
Ouvriers	0,6%	0,17%	0,17%
Âge moyen	43 ans et 7 mois	45 ans et 2 mois	45 ans et 4 mois
Ancienneté moyenne	16 ans	15 ans et 11 mois	15 ans et 10 mois
Formation supérieure et universitaire	62,7%	77,5%	78,3%

Source : Assuralia

3.3.2 Catégories professionnelles

Selon la convention collective de travail sectorielle¹⁸, le personnel des entreprises d'assurances se répartit selon six catégories (classées par ordre d'importance numérique)¹⁹:

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

Dans le secteur de l'assurance, la majeure partie des travailleurs fait partie de la catégorie personnel d'exécution. En 2020, 53,0 % du personnel sous contrat à durée indéterminée relève

¹⁷ Cette partie concerne exclusivement les contrats à durée indéterminée (CDI).

¹⁸ 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.

¹⁹ 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.

de cette catégorie. Par rapport à 2010, sa proportion a toutefois diminué de 7,2 points de pourcentage.

Pendant que la part du personnel d'exécution continue de diminuer par rapport à 2010, celle des cadres poursuit son augmentation. En 2020, 39,2 % du personnel sont des cadres, alors qu'en 2010, cette proportion s'élevait encore à seulement 30,6 %.

La part des membres de la direction est stable et s'établit à 3,1 % des travailleurs en 2020.

En 2020, la part des travailleurs exerçant une fonction commerciale (agents salariés et inspecteurs) est en légère baisse. Les agents voient leur poids passer de 0,06 % en 2019 à 0,05 % en 2020. Les inspecteurs voient également leur poids se réduire, passant à 4,5 % en 2020 (après 4,9 % en 2019). Par rapport à 2010, les deux catégories diminuent 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 2020, 54,2 % 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, le fait que les femmes engagées sont désormais plus nombreuses que les hommes recrutés a pour effet de renforcer la féminisation du secteur.

Le « cliché » de la femme qui travaille à temps partiel tandis que l'homme exerce à temps plein reste de mise dans le secteur de l'assurance. L'existence de dispositifs permettant de glisser graduellement vers la retraite, susceptible d'inciter davantage d'hommes à opter pour le temps partiel en fin de carrière, ne suffit donc pas (encore) à réduire ce phénomène. Près d'une femme sur trois (31,1 %) 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 (46,9 %) des effectifs à temps plein.

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

	Temps plein	Temps partiel	Total
Hommes	9.234	787	10.021
Femmes	8.153	3.686	11.839
Total	17.387	4.473	21.860

Source : Assuralia

Les travailleuses sous contrat à durée indéterminée sont en moyenne plus jeunes que leurs homologues masculins (44 ans et 8 mois contre 46 ans et 2 mois). Ainsi, 50,5 % des travailleuses sont âgées de plus de 45 ans contre 54,8 % 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 35 ans en 2020 contre 40 ans pour les hommes.

Parmi les femmes, 63,0 % relèvent de la catégorie du personnel d'exécution, 33,3 % appartient à la catégorie des cadres et 1,7 % sont membres de la direction. Les proportions sont quelque peu

différentes chez les hommes. Ainsi, 41,1 % des hommes font partie du personnel d'exécution, 46,3 % exercent des fonctions de cadre et 4,7 % celles de direction.

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).

Dans les autres (grandes) catégories professionnelles, les hommes demeurent majoritaires, même si la proportion des femmes a tendance à augmenter au sein de chaque catégorie. En 2020, 46,0 % des cadres sont des femmes, contre 40,4 % en 2010. Parmi les inspecteurs, 20,4 % sont des femmes en 2020, contre 11,9 % en 2010. Le poids des femmes dans les fonctions de direction est également en hausse : en 2020, 30,4 % des membres de la direction sont une femme, contre 20,7 % en 2010. On peut donc conclure que le mouvement de féminisation observé dans les entreprises d'assurances depuis le début des années 2000, s'observe principalement dans les fonctions de cadres, d'inspecteur et de direction.

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

	2010	2019	2020
Personnel d'exécution	64,4%	64,7%	64,5%
Cadres	40,4%	45,7%	46,0%
Inspecteurs	11,9%	19,6%	20,4%
Direction	20,7%	28,7%	30,4%

Source : Assuralia

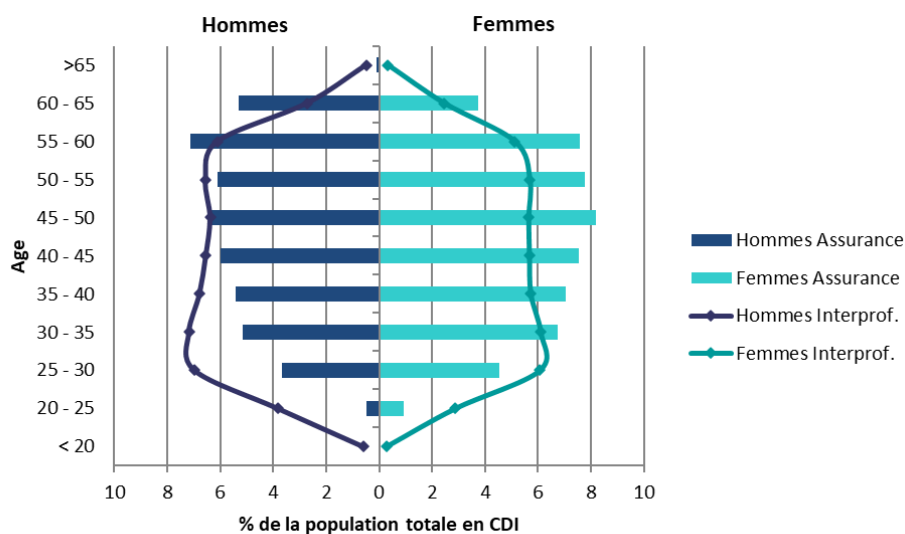
3.3.4 Âge des travailleurs

Après une tendance haussière jusqu'en 2017, l'âge moyen des travailleurs en CDI dans le secteur de l'assurance s'est un peu tassé depuis 2018. Fin 2020, l'âge moyen d'un travailleur du secteur de l'assurance est de 45 ans et 4 mois, contre 45 ans et 2 mois fin 2019.

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

- ▶ Dans le secteur de l'assurance, 37,7 % des travailleurs sous CDI sont âgés de plus de 50 ans (18,6 % d'hommes et 19,1 % de femmes). Au niveau du secteur privé, la proportion de travailleurs de plus de 50 ans s'élève à 29,5 % (15,9 % d'hommes et 13,6 % 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 21,5 % des effectifs (9,3 % d'hommes et 12,2 % de femmes). Quant au secteur privé, 33,8 % des travailleurs ont moins de 35 ans (18,5 % d'hommes et 15,3 % de femmes).

Graphique 7: Pyramide des âges des travailleurs - secteur de l'assurance (2020) vs interprofessionnel (T4-2020)



Source: Assuralia et ONSS

3.3.5 Travail à temps partiel²⁰

Depuis plusieurs années, entre 20 et 25 % des travailleurs du secteur de l'assurance sous CDI sont occupés à temps partiel (20,5 % en 2020). La majeure partie de ces personnes préfèrent travailler sous un régime de quatre cinquièmes. En 2020, 71,5 % des effectifs à temps partiel travaillaient selon un régime de quatre cinquièmes. Le régime à mi-temps est moins répandu : 16,5 % seulement des effectifs à temps partiel ont opté pour ce régime en 2020.

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 2020 de l'enquête sur les forces de travail (EFT) du SPF Économie. On constate notamment que le travail à temps partiel est relativement moins présent dans les entreprises d'assurances que dans l'emploi salarié total (20,5 % de l'emploi dans les assurances contre 27,7 % de l'emploi intersectoriel). Par ailleurs, au sein des temps partiels, le régime à 4/5 est davantage plébiscité dans les entreprises d'assurances (71,5 % 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 (16,5 % contre 36,7 %).

Il est à noter que 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, 8,5 % seulement des travailleurs sont occupés à temps partiel, contre 19,5 % des travailleurs âgés entre 35 ans et 50 ans, et jusqu'à même 28,5 % des travailleurs âgés de plus de 50 ans.

Parmi les travailleurs à temps partiel âgés de plus de 50 ans, 19,2 % travaillent à mi-temps et 64,1 % dans un régime de quatre cinquièmes. Chez les travailleurs à temps partiel âgés entre 35 et 50 ans, seulement 10,1 % travaillent dans un régime mi-temps tandis que 74,3 % travaillent dans un régime quatre cinquièmes. Quant aux travailleurs à temps partiel âgés de moins de 35 ans, 12,0 % travaillent à mi-temps et 76,3 % en quatre cinquièmes.

²⁰ 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 »).

En 2020 également, le groupe des travailleurs à temps partiel se compose principalement de femmes : 31,1 % des travailleuses sous contrat à durée indéterminée travaillent à temps partiel contre 7,9 % des travailleurs (voir plus haut, Tableau 5). Les hommes recourent au temps partiel plutôt en fin de carrière, tandis que les femmes réduisent leur temps de travail plus tôt. Ainsi, parmi les personnes à temps partiel, la proportion de travailleurs âgés de plus de 50 ans est de 71,3 % pour les hommes contre 49,3 % pour les femmes.

En outre, il apparaît que plus le niveau de formation d'un travailleur est élevé, moins celui-ci travaille suivant un régime à temps partiel : 13,4 % des travailleurs disposant d'un diplôme de master travaillent à temps partiel, contre 22,1 % des travailleurs avec un diplôme de bachelier et 28,6 % 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 2020, près de trois sur 10 travailleurs de cette catégorie travaillent à temps partiel. Parmi le personnel d'exécution féminin, 36,8 % travaillent à temps partiel, contre 10,6 % pour le personnel d'exécution masculin. Parmi les cadres, 13,9 % travaille à temps partiel : 22,9 % des cadres féminins ont un régime de travail à temps partiel, contre seulement 6,8 % 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 4,2 % et 5,0 % 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. Ce recul se poursuit donc en 2020, et concerne toutes les catégories de personnel, à l'exception des cadres masculins qui enregistrent une augmentation de la proportion de travailleurs à temps partiel.

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

	2010		2019		2020	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Personnel d'exécution	11,9%	43,7%	11,3%	38,1%	10,6%	36,8%
Cadres	5,5%	26,6%	6,0%	23,4%	6,6%	22,9%
Inspecteurs	1,9%	9,3%	3,5%	11,3%	3,3%	7,7%
Direction	2,9%	6,7%	4,3%	7,9%	3,9%	7,4%

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 74,1 % et est légèrement supérieur chez les femmes (74,6 %) que chez les hommes (71,6 %).

Observé par catégorie professionnelle et sans tenir compte des agents et des ouvriers, le temps de travail moyen des travailleurs à temps partiel est le plus élevé chez les cadres (75,7 %). Pour le personnel d'exécution (73,8 %) et chez les inspecteurs (72,3 %), le temps de travail moyen est légèrement inférieur. Il est par ailleurs assez surprenant de constater que c'est parmi les fonctions de direction exercées à temps partiel que l'on observe la durée de travail moyenne la moins élevée (60,6 %).

3.3.6 Niveau de formation des travailleurs²¹

La proportion des travailleurs de formation supérieure ou universitaire s'accroît au sein du secteur de l'assurance. En 2020, presque quatre travailleurs sur cinq sont titulaires d'un diplôme de bachelier ou de master (33,5 % ont un diplôme de master et 44,8 % un diplôme de bachelier), alors qu'en 2010, ils n'étaient encore que 62,7 %.

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, 27,6 % ont obtenu un diplôme de master et 41,3 % un diplôme de bachelier contre respectivement 37,0 % et 47,0 % chez les travailleurs de moins de 50 ans. En d'autres mots, près de trois travailleurs âgés de plus de 50 ans sur 10 ne disposent pas d'une formation supérieure ou universitaire, alors que pour le groupe des travailleurs âgés de moins de 50 ans, la proportion est légèrement supérieure à 15 %.

Ces chiffres constatés dans les assurances sont le reflet de l'élévation du niveau de formation de la population belge âgée de 15 ans et plus ces dernières années. En 1987, 12,1 % de cette population avait un diplôme de l'enseignement supérieur ou universitaire, alors que cette proportion est passée à 32,9 % en 2019 et 34,1 % en 2020²². 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)

	2010	2019	2020
Personnel d'exécution	Bachelier: 43,1%	Bachelier: 52,0%	Bachelier : 52,2%
Cadres	Master: 49,2%	Master: 52,7%	Master: 52,4%
Inspecteurs	Bachelier: 40,3%	Bachelier: 43,3%	Master : 43,3%
Direction	Master: 80,7%	Master: 82,1%	Master: 81,9%

Source : Assuralia

Si l'on s'intéresse au niveau de formation selon la catégorie de fonction (tableau 8), au sein des entreprises d'assurance, on peut faire plusieurs constats. D'une part, dans les fonctions d'exécution, les détenteurs d'un diplôme de bachelor restent majoritaires (52,2 % de l'effectif d'exécution en 2020). D'autre part, le diplôme de master est le plus fréquent dans les fonctions de cadre (52,4 % des cadres en 2020), d'inspecteur (43,3 % en 2020) et de direction (81,9 % en 2020).

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 2019 au 31 décembre 2020. Au cours de cette période, 1.594 travailleurs ont été engagés sous contrat à

²¹ 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 »).

²² Source : SPF Économie, Enquête sur les forces de travail, 2020.

durée indéterminée et 1.674 travailleurs ont quitté une entreprise d'assurances²³. Fin 2020, le secteur de l'assurance compte par conséquent 80 travailleurs de moins par comparaison avec fin 2019.

Parmi les 1.594 personnes engagées sous contrat de travail à durée indéterminée en 2020, 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 2020.

Tableau 9: Évolution de l'effectif total

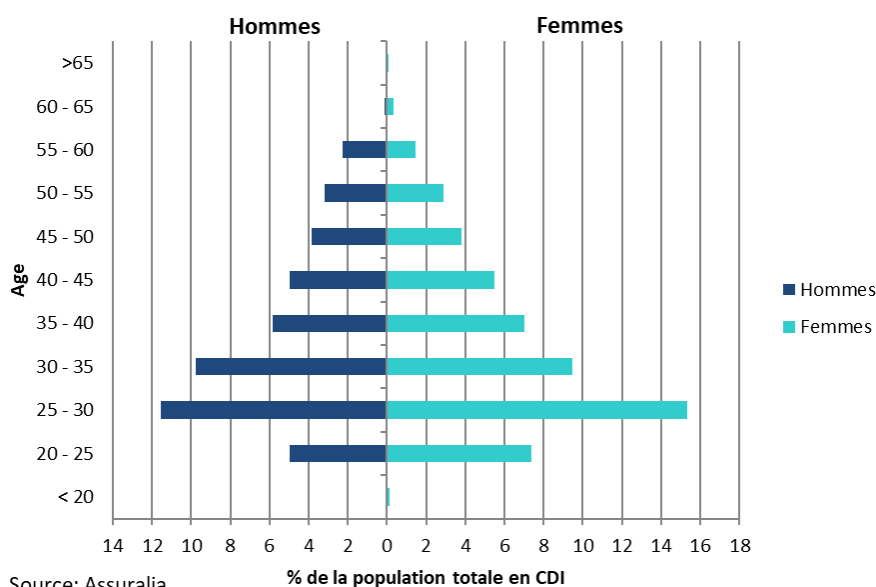
Présents au 31.12.2019	Engagés en 2020	Sortis en 2020	Présents au 31.12.2020
21.940	1.594	1.674	21.860
Evolution 2019-2020	-205	-323	-80

Source : Assuralia

La majeure partie des travailleurs engagés en 2020 disposent d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou universitaire : 49,4 % possèdent un diplôme de master et 36,7 % un diplôme de bachelier.

Les recrutements concernent principalement des jeunes travailleurs : 39,4 % des travailleurs engagés ont moins de 30 ans. Les entreprises d'assurances engagent néanmoins aussi des personnes plus âgées : en 2020, 10,4 % des travailleurs recrutés ont plus de 50 ans.

Graphique 8: Pyramide des âges des travailleurs recrutés au sein du secteur de l'assurance (2020)



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 2020, 35,4 % (592 personnes) ont donné elles-mêmes leur démission, 28,2 % (472 personnes) sont parties en raison d'une rupture de

²³ En raison de la fusion avec Fidea et de l'acquisition du portefeuille non-vie d'Athora, près de 500 travailleurs ont été repris par Baloise. Les entrées et sorties liées à cette fusion/acquisition ne sont pas comptées dans ces chiffres, car ils ne reflètent pas des « sorties » et « engagements » en tant que tels.

contrat par l'employeur et 26,5 % (444 personnes) sont parties à la retraite ou en RCC²⁴. Par rapport à 2019, le nombre de démissions a connu une diminution en chiffres absolus et relatifs, probablement en raison de la crise de Covid-19 qui a entraîné une plus grande frilosité à changer de travail. En revanche, les départs à la retraite sont plus nombreux en 2020 qu'en 2019, en termes absolus et relatifs, ce qui est probablement lié à la structure vieillissante de l'effectif des entreprises d'assurances (souligné au point 3.3.4).

Tableau 10: Aperçu des motifs de départ

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Rupture avec indemnité (*)	187	203	390
Rupture sans indemnité (**)	43	39	82
Pension	178	185	363
RCC	40	41	81
Démission	290	302	592
Décès	24	9	33
Transfert en dehors du secteur (***)	50	83	133
TOTAL	812	862	1.674

(*) 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

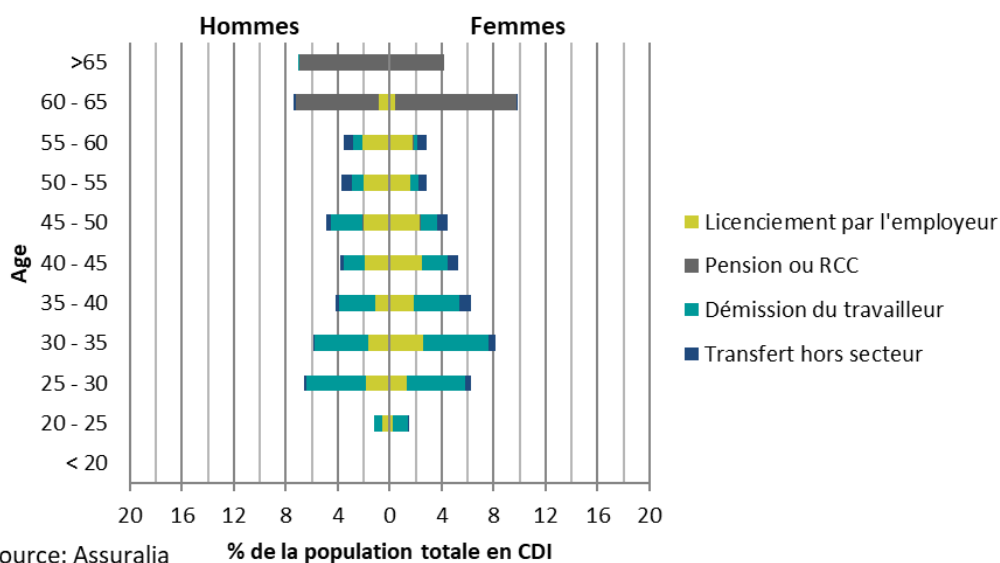
La moitié des personnes titulaires d'un diplôme de bachelier ou de master (soit 71,7 % de tous les départs) qui ont quitté une entreprise d'assurances ont donné elles-mêmes leur démission. Parmi les travailleurs sans diplôme de l'enseignement supérieur, 16,1 % seulement ont donné leur démission. Par ailleurs, 15,4 % des personnes disposant d'un diplôme de bachelier ou de master ont quitté leur entreprise pour cause de départ à la retraite ou de régime de chômage avec complément d'entreprise, contre 55,1 % des travailleurs moins diplômés.

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

28,5 % des travailleurs qui ont quitté une entreprise sont âgés de plus de 60 ans. L'admission à la retraite ou l'accès au RCC constitue le motif de départ pour la majeure partie d'entre eux (plus de neuf sur dix). En outre, 29,6 % des départs sont le fait de personnes âgées de moins de 35 ans. La plus grande partie d'entre elles, soit plus des deux tiers, donnent leur démission.

²⁴ RCC = le régime de chômage avec complément d'entreprise (l'ancienne prépension).

Graphique 9: Pyramide des âges des travailleurs ayant quitté le secteur de l'assurance (2020)



3.4 Structure du secteur²⁵

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 personnel. Ce nombre a légèrement augmenté par rapport à 2019. Ceci est dû au fait qu'un certain nombre d'assureurs étrangers se sont installés en Belgique en raison du Brexit et ces entreprises sont prises en compte pour la première fois dans les chiffres de l'emploi 2020.

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

Tableau 11: Évolution de la taille des entreprises et des effectifs

Taille de l'entreprise	2010		2019		2020	
	Nombre d'entreprises	% de l'emploi total	Nombre d'entreprises	% de l'emploi total	Nombre d'entreprises	% de l'emploi total
<50 travailleurs	33	2,6%	35	2,8%	38	3,2%
50-150 travailleurs	19	8,0%	19	8,2%	19	8,3%
150-500 travailleurs	12	13,4%	14	16,7%	13	14,6%
>500 travailleurs	11	76,0%	9	72,3%	9	73,9%
Total	75	100,0%	77	100,0%	79	100,0%

Source : Assuralia

²⁵ Cette partie concerne exclusivement les CDI.

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

Le tableau 11 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 (73,9 % de l'emploi). Leur poids est toutefois inférieur en 2019 et 2020 à celui de 2010, suite notamment à la diminution du nombre d'entreprises occupant plus de 500 personnes. En revanche le pourcentage de personnes employées dans les petites entreprises (< 50 travailleurs) a augmenté par rapport à 2010, comme le nombre des entreprises de cette catégorie.

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

Tableau 12 : Emploi et parts de marché en % de l'encaissement (2020)

Rang	Variation de rang par rapport à 2019	Groupe	Nombre de travailleurs	Secteur (%)	Encaissement Non-Vie	Encaissement Vie	Encaissement Total
1	-	AG Insurance	4.345	19,9%	16,1%	25,8%	21,4%
2	-	AXA	3.600	16,5%	17,4%	8,1%	12,3%
3	-	Ethias	1.839	8,4%	10,2%	8,7%	9,4%
4	+4	Baloise	1.677	7,7%	9,9%	4,2%	6,8%
5	-1	P&V Assurances	1.463	6,7%	5,9%	6,0%	5,9%
6	-1	Allianz	1.290	5,9%	4,4%	6,8%	5,7%
7	-	Belfius	1.239	5,7%	5,7%	6,2%	6,0%
8	-2	KBC	1.236	5,7%	8,9%	10,6%	9,9%
9	-	ERGO	901	4,1%	5,8%	1,6%	3,5%
10	-	FEDERALE Assurance	739	3,4%	2,2%	1,3%	1,7%
11	-	NN	700	3,2%	1,0%	6,3%	3,9%
12	+2	Atradius Crédito y Caucion S.A. de Seguros	243	1,1%	0,5%	0,0%	0,2%
13	-	Athora	220	1,0%	0,0%	3,2%	1,8%
14	+1	Europ Assistance	206	0,9%	0,5%	0,0%	0,2%
15	NEW	North Europe Life	164	0,8%	0,4%	0,4%	0,4%
16	-	Integrale	159	0,7%	0,0%	1,1%	0,6%
17	+2	Credendo	119	0,5%	0,2%	0,0%	0,1%
18	-	MS Amlin	117	0,5%	1,3%	0,0%	0,6%
19	+1	AIG Europe	114	0,5%	1,0%	0,0%	0,5%
20	NEW	Dela	107	0,5%	0,0%	0,8%	0,5%
TOTAL			20.478	93,7%			

Source : Assuralia

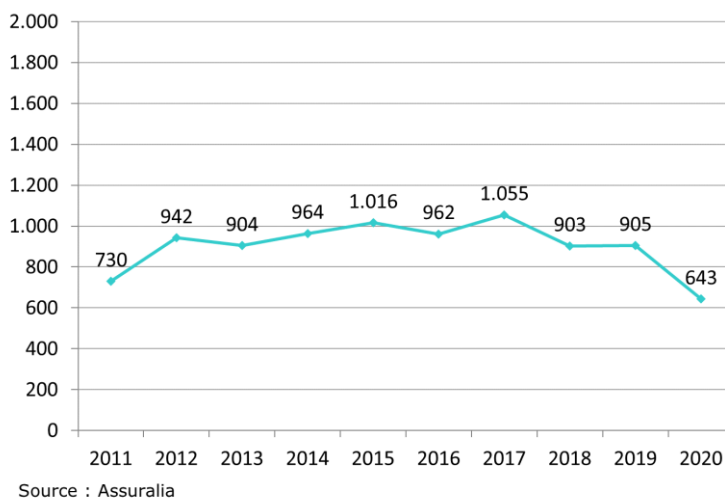
Une analyse par groupe d'entreprises révèle que le secteur de l'assurance compte 11 groupes d'assurances de plus de 500 travailleurs qui représentent ensemble 87,0% de l'emploi total et 86,4 % de l'encaissement total.

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 2020, le secteur de l'assurance a fait appel à 643 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 augmenté entre 2011 et 2012, passant de 730 à 942, pour ensuite rester à un niveau relativement stable. Entre 2012 et 2019, en effet, le nombre de contrats à durée déterminée oscille approximativement entre 900 et 1.055. La pandémie de Covid-19 a eu un impact important sur le nombre de travailleurs avec un CDD qui passe à 643, soit le niveau le plus bas depuis 2011.

Graphique 10: Nombre de contrats à durée déterminée



Les assureurs assistance emploient relativement plus de travailleurs pour une courte durée, notamment pour faire face au surcroît de travail pendant les périodes de vacances. En 2019, quelque 20,5 % du nombre total des travailleurs (CDD+CDI) des assureurs assistance étaient occupés sous CDD. À titre de comparaison, les autres assureurs engagent nettement moins de travailleurs sous CDD (3,1 % du total de leurs effectifs). La crise de Covid-19 a fortement impacté le secteur des voyages, de sorte que les assureurs assistance ont eu moins recours aux travailleurs avec un CDD: en 2020 le nombre de CDD des assureurs assistance retombe ainsi à 4,1% du nombre total de salariés (CDD + CDI).

Outre les 643 travailleurs sous CDD, le secteur a aussi occupé 442 étudiants en 2020. Le tableau ci-dessous donne le profil type des travailleurs sous contrat à durée déterminée et des étudiants.

Le tableau ci-dessous donne le profil type des travailleurs sous contrat à durée déterminée et des étudiants.

Tableau 13: 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	61,7%	32 ans	Bachelier : 45,4%	10,6%
Étudiants	61,5%	21 ans et 6 mois	-	-

Source : Assuralia

3.6 Aperçu de l'emploi sous forme de tableaux²⁷

3.6.1 Profil des travailleurs présents le 31 décembre 2020

Tableau 14 : Profil des travailleurs présents le 31 décembre 2020

	Hommes	Femmes	Total
Nombre de travailleurs	10.021	11.839	21.860
dont temps partiel	787	3.686	4.473
Employés - personnel d'exécution			
1ère catégorie	31	99	130
2e catégorie	194	422	616
3e catégorie	629	1.203	1.832
4e catégorie A	1.529	2.772	4.301
4e catégorie B	1.733	2.968	4.701
Total	4.116	7.464	11.580
Cadres			
Catégorie 1	1.599	1.564	3.163
Catégorie 2	1.592	1.388	2.980
Catégorie 3	1.445	991	2.436
Total	4.636	3.943	8.579
Inspecteurs			
1ère catégorie	2	6	8
2e catégorie	99	42	141
3e catégorie	398	109	507
4e catégorie	276	42	318
Total	775	199	974
Agents			
Total	3	7	10
Direction			
Total	473	207	680
Ouvriers			
Total	18	19	37
Âge	46 ans et 2 mois	44 ans et 8 mois	45 ans et 4 mois
Ancienneté	15 ans et 9 mois	15 ans et 11 mois	15 ans et 10 mois

Source : Assuralia

²⁷ Cette partie concerne exclusivement les CDI.

3.6.2 Profil des travailleurs engagés en 2020

Tableau 15: Profil des travailleurs engagés en 2020

	Hommes	Femmes	Total
Nombre de travailleurs	737	857	1.594
dont temps partiel	13	57	70
Employés - personnel d'exécution			
1ère catégorie	2	2	4
2e catégorie	10	19	29
3e catégorie	62	115	177
4e catégorie A	142	268	410
4e catégorie B	102	120	222
Total	318	524	842
Cadres			
Catégorie 1	140	114	254
Catégorie 2	121	116	237
Catégorie 3	74	65	139
Total	335	295	630
Inspecteurs			
1ère catégorie	0	1	1
2e catégorie	8	5	13
3e catégorie	25	6	31
4e catégorie	1	1	2
Total	34	13	47
Agents			
Total	0	0	0
Direction			
Total	50	23	73
Ouvriers			
Total	0	2	2
Âge	35 ans et 9 mois	34 ans et 5 mois	35 ans et 1 mois

Source : Assuralia

3.6.3 Profil des travailleurs sortis en 2020

Tableau 16: Profil des travailleurs sortis en 2020

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Nombre de travailleurs	812	862	1.674
dont temps partiel	82	284	366
Employés - personnel d'exécution			
1ère catégorie	7	9	16
2e catégorie	11	39	50
3e catégorie	46	85	131
4e catégorie A	151	249	400
4e catégorie B	120	199	319
Total	335	581	916
Cadres			
Catégorie 1	125	89	214
Catégorie 2	127	100	227
Catégorie 3	115	60	175
Total	367	249	616
Inspecteurs			
1ère catégorie	2	1	3
2e catégorie	9	4	13
3e catégorie	26	6	32
4e catégorie	15	4	19
Total	52	15	67
Agents			
Total	0	0	0
Direction			
Total	56	15	71
Ouvriers			
Total	2	2	4
Âge	47 ans et 2 mois	45 ans et 5 mois	46 ans et 3 mois
Ancienneté	15 ans et 7 mois	15 ans et 11 mois	15 ans et 9 mois

Source : Assuralia

4 Comparaison avec d'autres pays européens

Tableau 17 : L'emploi dans le secteur de l'assurance d'autres pays européens

	Travailleurs salariés	
	Nombre en 2019	Variation de rang par rapport à 2018
Allemagne	290.850	-0,1%
France	147.600	0,1%
Royaume Uni	113.600	20,6%
Pays-Bas	40.000	0,0%
Suisse	47.054	0,0%
Italie	46.668	1,0%
Espagne	48.233	0,4%
Autriche	27.675	1,8%
Belgique	21.940	-0,9%
Suède	19.500	-8,4%
Danemark	14.425	24,4%
Irlande	15.000	0,0%
Finlande	9.823	1,4%
Portugal	8.500	-3,7%
Grèce	6.900	0,0%
Luxembourg	4.090	0,0%
	861.858	2,5%

Parmi les pays voisins de la Belgique, seule l'Allemagne (-0,1 %) enregistre une diminution de l'emploi. L'emploi en France (+0,1 %) a légèrement augmenté, tandis que l'emploi au Luxembourg et aux Pays-Bas n'a quasiment pas évolué (+0,0 %). Les baisses d'emploi les plus marquées sont constatées en Suède (- 8,4 %) et au Portugal (-3,7 %). Les chiffres du Royaume-Uni (+20,6 %) et le Danemark (+24,4 %) sont moins fiables.

Ces chiffres sont issus de la base de données en ligne « Insurance Data » (rubrique « [European Insurance industry database](#) ») d'Insurance Europe et basés sur des données fournies par les fédérations patronales nationales.