

Série statistique

L'emploi dans le secteur de l'assurance en 2013

Introduction.....	2
1. Le marché belge de l'assurance	3
2. L'emploi dans les entreprises d'assurances.....	5
2.1. Tendances 2001-2013	5
2.2. Analyse des tendances 2001-2013	9
2.3. Chiffres-clés.....	11
2.4. Analyse des chiffres-clés par catégorie	12
2.5. Entrées et sorties.....	15
2.6. Structure du secteur	16
2.7. Contrats à durée déterminée.....	18
3. Aperçu de l'emploi sous forme de tableaux.....	19
3.1. Profil des travailleurs présents le 31 décembre 2013.....	19
3.2. Profil des travailleurs engagés et ayant quitté en 2013	20
4. Comparaison avec d'autres pays européens	24

Introduction

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

- ▶ Les effectifs : depuis le début des années 1990 une enquête annuelle donne des renseignements individualisés et anonymes sur l'ensemble des travailleurs occupés dans le secteur et sur les mouvements des effectifs du secteur ;
- ▶ les « familles de métiers », afin de dresser l'inventaire des fonctions et des métiers du secteur de l'assurance et de créer un instrument de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- ▶ le niveau de rémunération 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 complété chaque année par Assuralia et qui suit de près l'évolution de l'emploi et celle des flux de personnels occupés.

Dans cette publication, nous présentons également les différents acteurs qui constituent avec les entreprises d'assurances la toile de fond du secteur de l'assurance et donnons un aperçu des principaux chiffres-clés qui caractérisent l'emploi dans les entreprises d'assurances.

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

Suit une analyse des chiffres de l'emploi 2013 dans les entreprises d'assurances et des principales tendances relevées entre 2001 et 2013. Le chapitre suivant reprend un aperçu de l'emploi sous forme de tableaux.

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

Alex Maselis

dac@assuralia.be

1. Le marché belge de l'assurance

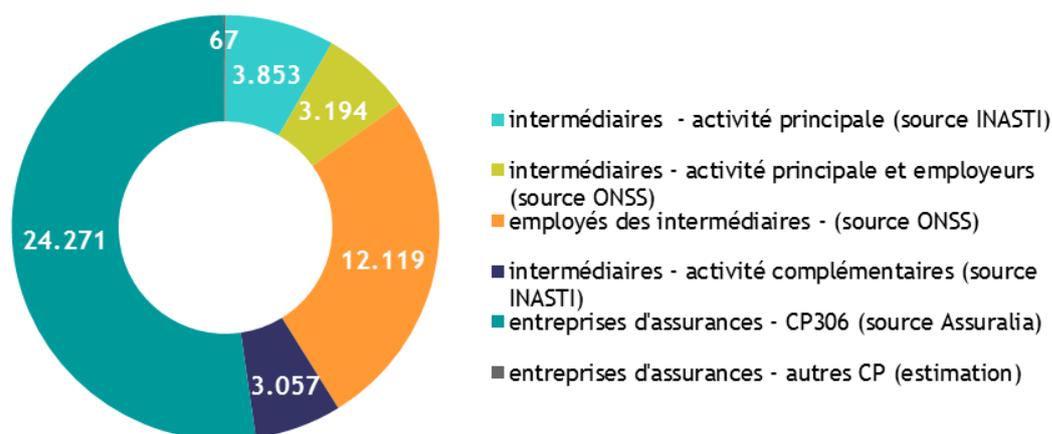
Les entreprises d'assurances ne sont pas seules à constituer le marché belge de l'assurance. Celui-ci comprend également d'autres entreprises ou indépendants qui offrent leurs services aux particuliers et aux entreprises d'assurances.

Au total, le marché belge de l'assurance et de la réassurance occupe environ 46.600 personnes. Il s'agit de travailleurs occupés dans des entreprises d'assurances, des agences ou dans le courtage¹:

- ▶ le personnel occupé dans les entreprises d'assurances qui relèvent de la compétence de la commission paritaire n° 306 ;²
- ▶ les intermédiaires (agents et courtiers) qui sont généralement indépendants ;
- ▶ le personnel occupé dans les bureaux de courtage ou les agences d'assurances;^{3 4}
- ▶ les entreprises d'assurances qui ne relèvent pas de la compétence de la commission paritaire n° 306 occupent selon les estimations une septantaine de personnes⁵.

Ces quelque 46.600 professionnels de l'assurance sont répartis comme suit :

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



Sources : INASTI, Chiffres 2012
ONSS & Assuralia, Chiffres 2013

¹ L'assurance fournit en outre 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 sous-traitance comme les gestionnaires financiers externes, les sociétés spécialisées dans la gestion de sinistres pour compte d'autrui, les informaticiens, les services de restauration, les entreprises de nettoyage, ...;
- enfin, l'assurance fait appel à de nombreux mandataires dans le cadre de missions d'expertise, tant à la souscription que lors du règlement de sinistres.

² L'étude d'Assuralia observe en premier lieu ces travailleurs (et ce, à partir du point 2).

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

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

⁵ Par exemple : Credimo et les Assurances du Notariat.

Le nombre d'emplois qu'offre le secteur de l'assurance, considéré au sens large, correspond à 1,7 % du nombre total d'indépendants et de travailleurs issus du secteur privé.

Dans ce graphique, l'emploi dans le secteur de l'assurance est exprimé en nombre moyen de travailleurs en 2013. 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 fréquemment conclus pour 6 mois ou moins, 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.

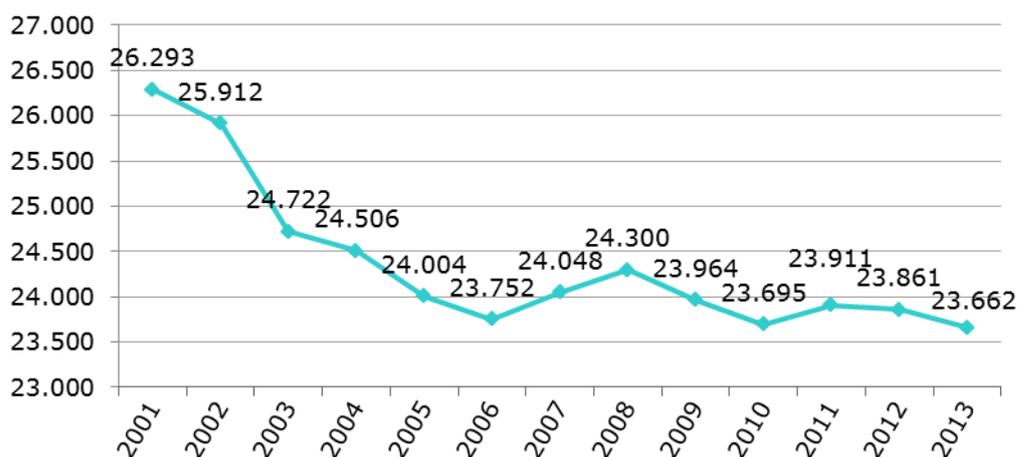
2. L'emploi dans les entreprises d'assurances⁶

2.1. Tendances 2001-2013

L'emploi diminue légèrement

Graphique 2

Nombre de travailleurs sous contrats à durée indéterminée (situation au 31.12)



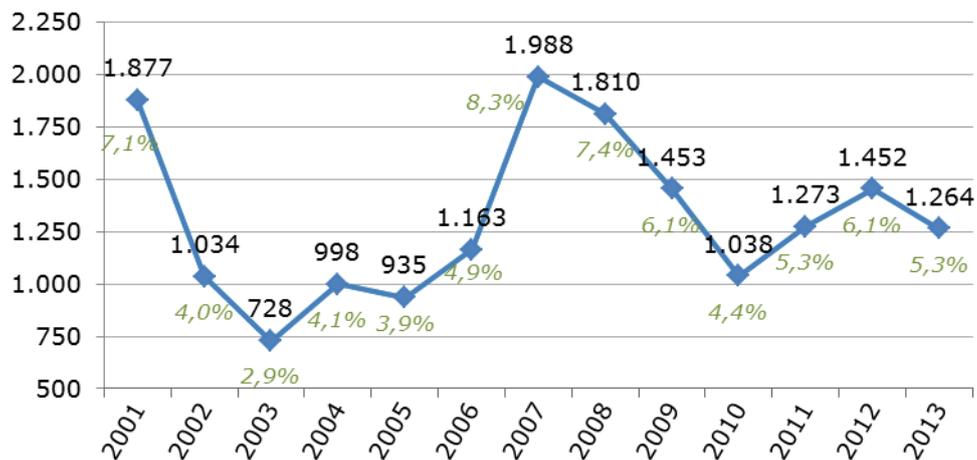
Source : *Calculs Assuralia*

L'emploi dans le secteur belge de l'assurance s'est contracté au cours de la période 2001-2013. Durant cette période, le nombre de travailleurs sous contrat de travail à durée indéterminée (CDI) a baissé de quelque 2.600 unités. Le recul le plus important est observé entre 2001 et 2006. En 2007 et 2008, on constate un léger redressement. Depuis 2009, l'emploi continue d'osciller entre 23.500 et 24.000 collaborateurs. En 2013, 23.662 travailleurs étaient sous CDI. C'est 199 de moins qu'en 2012 (soit une baisse de 0,8 %).

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".

Moins d'engagements en 2013

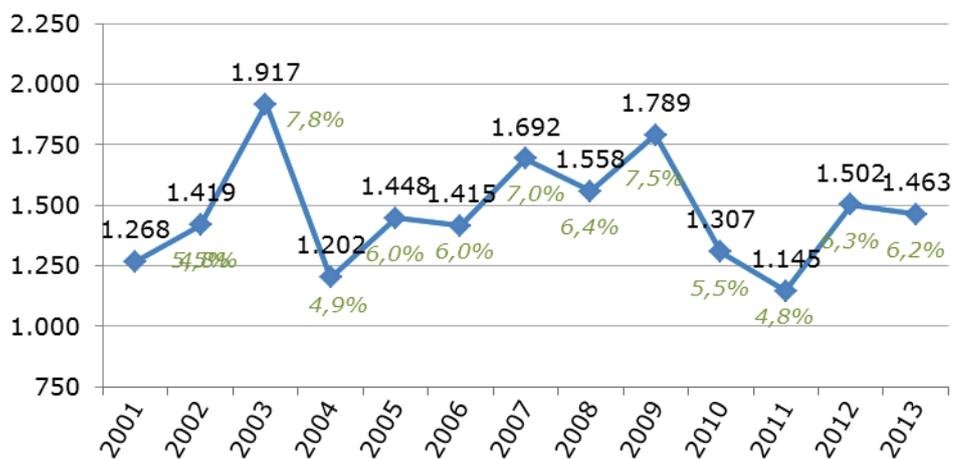
Graphique 3 Nombre d'engagements sous contrat à durée indéterminée
(en chiffres absolus et en % du nombre de travailleurs au 31/12)



Source : Calculs Assuralia

6,2 % des travailleurs ont quitté une entreprise d'assurances

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 au 31/12)



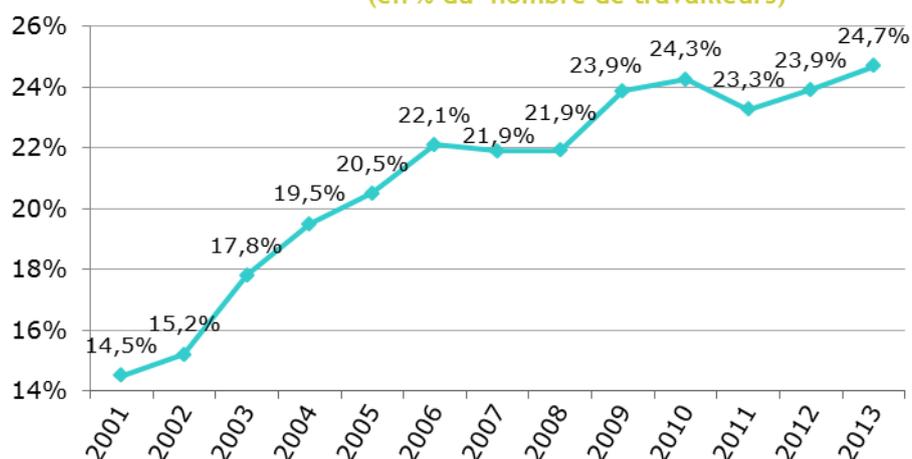
Source : Calculs Assuralia

Depuis fin 2008 déjà, le secteur de l'assurance est touché par les crises financière et économique. Le recrutement de nouveaux collaborateurs a de ce fait connu un recul en 2009 et 2010. Durant les années qui ont suivi, 2011 et 2012, le nombre d'engagements de travailleurs sous contrat à durée indéterminée a augmenté. En 2013, 1.264 engagements ont été effectués, soit un niveau comparable à celui de 2011.

En 2011, le nombre de travailleurs sous contrat à durée indéterminée ayant quitté une entreprise d'assurances a atteint un plancher absolu, ce qui s'est traduit par un flux d'entrées net de travailleurs sous contrat à durée indéterminée. En 2012 et 2013, le nombre de travailleurs ayant quitté une entreprise d'assurances est sensiblement plus élevé qu'en 2011 et l'on constate un flux de sorties net. En 2013, on observe un flux de sorties net de 199 travailleurs.

1 travailleur sur 4 est occupé à temps partiel

Graphique 5 Nombre de travailleurs à temps partiel sous contrat à durée indéterminée (en % du nombre de travailleurs)



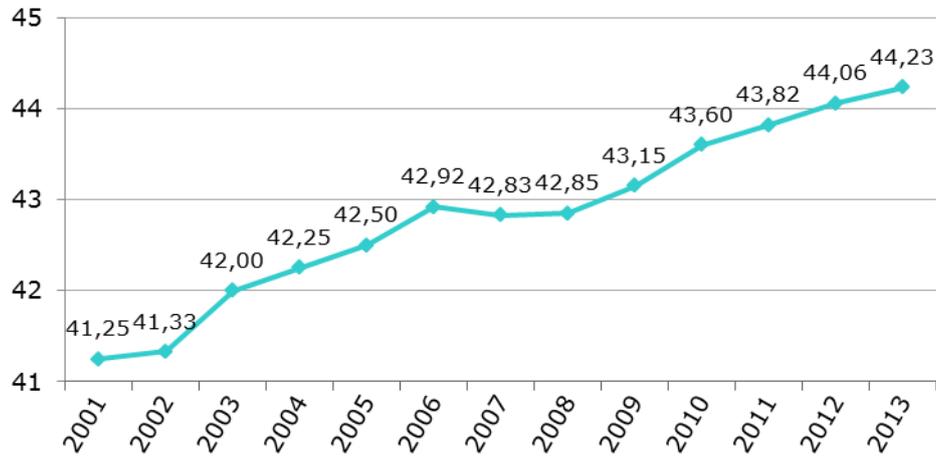
Source : *Calculs Assuralia*

Hormis une stagnation au cours de la période 2006-2008 et un recul en 2011, le nombre de travailleurs à temps partiel sous contrat à durée indéterminée a connu une hausse chaque année pendant la période 2001-2013. En 2013, le nombre de travailleurs à temps partiel, exprimé en pourcentage du nombre total de travailleurs sous CDI, augmente de 0,8 % par rapport à 2012.

Le travail à temps partiel constitue à côté du télétravail et des horaires flottants une des mesures entrées dans les mœurs pour offrir aux travailleurs des conditions de travail souples et favoriser ainsi la rétention du personnel.

L'âge moyen des travailleurs est de 44 ans et 3 mois

Graphique 6 Age moyen des travailleurs sous contrat à durée indéterminée



Source : Calculs Assuralia

Depuis 2001, l'âge moyen des collaborateurs sous CDI est en hausse continue. Un léger recul n'a été observé qu'en 2007. Au cours de la période 2001-2013, l'âge moyen a augmenté de quelque trois années. En 2013 également, l'âge moyen des travailleurs est plus élevé que l'année précédente, à savoir 44 ans et 3 mois.

2.2. Analyse des tendances 2001-2013

Le redressement de l'emploi se fait attendre

En 2001, le secteur belge de l'assurance employait 26.293 personnes, en 2013, on en compte encore 23.662. Au cours de la période 2001-2013, il a perdu quelque 2.600 emplois. Le secteur a connu à de rares moments (en 2007, 2008 et 2011) une augmentation de l'emploi, mais cette croissance n'a pas permis de compenser les pertes d'emplois dues à la récession en 2002-2003 et aux crises financière et économique de 2008-2009.

Entre 2001 et 2006, la courbe de l'emploi a évolué constamment à la baisse. Cette période a été marquée par les fusions et les absorptions d'un certain nombre d'entreprises. En 2007 et 2008, cette tendance s'est inversée puisque l'on note une hausse de respectivement 1,2% et 1%.

Les crises économique et financière de 2008-2009, dont les conséquences se font encore et toujours sentir aujourd'hui, ont entraîné une contraction des activités et ont eu avec un certain retard une influence sur l'emploi. Cette crise semble avoir encore en 2013 un impact sur l'emploi.

Le nombre de sorties en moyenne plus élevé que le nombre d'entrées

Les crises de 2002-2003 et 2008-2009 se caractérisent toutes les deux par une hausse marquée du nombre de départs et un ralentissement des engagements. A la suite de chacune de ces crises, le nombre de départs a connu un net recul (respectivement en 2004 et 2010 et en 2011). En 2007 et 2008, le nombre d'engagements a atteint de nouveau les valeurs "normales" des années 2000 et 2001. En 2011 et 2012, il a enregistré une progression, quoique plutôt modeste.

Au cours de la période 2001-2013, le nombre moyen de départs est supérieur au nombre moyen de sorties, bien qu'entre 2010 et 2013, ces nombres soient pratiquement en équilibre.

Le travail à temps partiel reste populaire

Les entreprises en difficulté peuvent recourir au travail à temps partiel pour faire face au ralentissement de l'activité économique et à la pression qui en découle sur l'emploi.

Au niveau interprofessionnel, le travail à temps partiel joue ces dernières années un rôle toujours plus important dans l'emploi (26,5 % en 2013 contre 24,2 % en 2008 et 20,0 % en 2000⁷). La progression du travail à temps partiel se fait au détriment du travail à temps plein : cette hausse résulte non pas de l'engagement en masse de travailleurs à temps partiel, mais bien du passage du temps plein à des durées de travail plus courtes. Ceci démontre que le marché du travail dispose d'instruments de flexibilité ayant pour effet de répartir le travail disponible sur un maximum de travailleurs.

Ces évolutions peuvent également être observées pour le travail à temps partiel dans le secteur de l'assurance⁸. Après la stagnation de 2007 et 2008, le travail à temps partiel est reparti à la hausse : la part des travailleurs à temps partiel a augmenté de 2 points de pourcentage en 2009 et a atteint un sommet de 24,3 % en 2010.

Après une baisse marquante en 2011, la première depuis 2001, le nombre de travailleurs à temps partiel sous CDI poursuit sa progression en 2012 et 2013. En 2013, leur nombre représente 24,7 % du nombre total de travailleurs sous CDI, ce qui constitue un nouveau record. En d'autres termes, un travailleur sur quatre travaillait à temps partiel en 2013.

⁷ Source : SPF Economie

⁸ Aussi bien un contrat de travail à temps partiel que des formes de crédit-temps (diminution des prestations de moitié ou d'1/5).

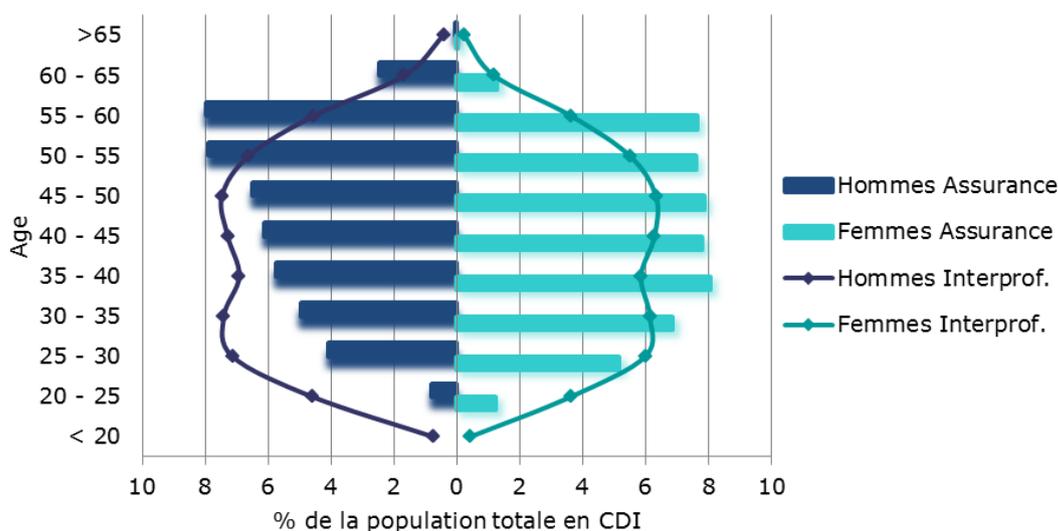
En dépit d'une hausse du nombre travailleurs qui prennent leur (pré)pension, l'âge moyen continue d'augmenter

En 2013, près de la moitié des travailleurs sous CDI dans le secteur de l'assurance sont âgés de 45 ans et plus. Au niveau interprofessionnel, la part des 45 ans et plus représente 38 %. Le secteur de l'assurance occupe un grand nombre de travailleurs plus âgés : près d'un travailleur sur cinq a plus de 55 ans. Et 30 % d'entre eux ont le statut de cadre. Au cours des prochaines années, le secteur risque de devoir faire face à la problématique du vieillissement (cf. pyramide des âges) ainsi qu'à une perte de connaissances et de compétences inestimables avec le départ de travailleurs plus âgés. Une gestion du personnel tenant compte du vieillissement des effectifs et une gestion des compétences dans une perspective prévisionnelle semblent être un objectif incontournable pour les entreprises d'assurances.

Si le secteur a évidemment engagé des jeunes ces dernières années (l'âge moyen à l'engagement est de 34 ans en 2013), le nombre total d'entrées de nouveaux travailleurs n'a pas été suffisant entre 2001 et 2013 pour inverser la tendance de vieillissement.

Graphique 7

Pyramide des âges des travailleurs secteur de l'assurance (2013) vs interprofessionnel (Q3-2013)



Sources : *Calculs Assuralia*

Les pyramides des âges du secteur de l'assurance et celles de l'ensemble du secteur privé sont très contrastées :

- ▶ par rapport à la population totale des travailleurs sous CDI dans le secteur de l'assurance, la tranche des 50-60 ans représente 31,1% (15,3 % de femmes et 15,8 % d'hommes). Au niveau national, la situation est très différente : 20,3 % seulement des travailleurs du secteur privé sont âgés entre 50 et 60 ans (9,1 % de femmes et 11,2 % d'hommes).
- ▶ 23,1 % des travailleurs du secteur de l'assurance sont âgés de moins de 35 ans (dont 13,3 % de femmes et 9,8 % d'hommes). Au niveau national, le nombre de travailleurs âgés de moins de 35 ans est relativement plus élevé (36,1 %) : 16,2 % sont des femmes et 19,9 % sont des hommes.

2.3. Chiffres-clés

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

- ▶ Aperçu du nombre de contrats à durée indéterminée au 31.12.2013⁹:

Tableau 1 Aperçu du nombre de contrats à durée indéterminée au 31.12.2013

	<i>Temps plein</i>	<i>Temps partiel</i>	<i>Total</i>
Hommes	9.865	1.064	10.929
Femmes	7.952	4.781	12.733
Total	17.817	5.845	23.662

- Nombre de contrats à durée temporaire pendant l'année 2013¹⁰

Tableau 2 Nombre de contrats à durée temporaire pendant l'année 2013

<i>Type de contrat</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Totaux</i>
Durée déterminée	379	525	904
Etudiants	446	618	1.064
Total	825	1.143	1.968

- ▶ Nombre moyen¹¹ de travailleurs et équivalent temps plein (FTE¹²) :

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

<i>Total (CDI+CDD)</i>	<i>Temps plein</i>	<i>Temps partiel</i>	<i>FTE</i>
24.271	18.334	5.937	22.706

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

⁹ Les nombres cités sont des chiffres absolus observés à une date fixe (31 décembre), non ramenés à un équivalent temps plein.

¹⁰ Pour les contrats temporaires, le nombre de contrats **pendant** l'année observée donne une image plus complète que le nombre observé seulement à la date du 31 décembre. Les contrats à durée temporaire sont commentés au point 2.7. de la présente étude.

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 fréquemment conclus pour une durée égale ou inférieure à 6 mois, le nombre moyen de travailleurs au cours de l'année civile donne une idée plus précise que le nombre de travailleurs qui étaient occupés au 31 décembre.

¹² FTE = Full Time Equivalent (équivalent temps plein)

Evolution 2001-2012-2013 des contrats à durée indéterminée

Tableau 4 Evolution 2001-2012-2013

	31.12.2001	31.12.2012	31.12.2013
Nombre de CDI	26.293	23.861	23.662
Femmes	48,9%	52,8%	53,8%
Temps partiel	14,5%	23,9%	24,7%
FTE	25.133	22.261	22.223
Répartition par catégorie			
exécution	60,2%	57,2%	58,7%
cadre	27,7%	33,3%	32,2%
direction	2,9%	4,1%	4,4%
inspecteurs	5,9%	4,9%	4,4%
agents	2,1%	0,0%	0,0%
ouvriers	1,2%	0,5%	0,3%
Age moyen	41 ans et 3 mois	44 ans et 1 mois	44 ans et 3 mois
Ancienneté moyenne	15 ans et 3 mois	16 ans et 3 mois	16 ans et 4 mois
Formation universitaire et supérieure	51,7%	67,3%	68,2%

2.4. Analyse des chiffres-clés par catégorie¹³

Selon la convention collective de travail sectorielle¹⁴, le personnel des entreprises d'assurances se répartit selon six catégories (classées par ordre d'importance numérique)¹⁵:

- ▶ 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.

Évolution entre 2001 et 2013 quant aux catégories professionnelles :

- ▶ Le nombre de cadres a augmenté (de 27,7 % en 2001 à 32,2 % en 2013).
- ▶ La part relative du personnel de direction passe de 2,9 % en 2001 à 4,4% en 2013.
- ▶ La proportion de personnel d'exécution a connu quelques fluctuations au fil des ans et est en recul au cours de ces dernières années, mais en 2013, elle repart à la hausse pour atteindre 58,7 %, ce qui est un peu moins que les 60,2 % en 2001.
- ▶ La part des fonctions commerciales régresse (de 8,0 % en 2001 à 4,4 % en 2013 pour les inspecteurs et les agents confondus). La part des agents salariés est négligeable au cours de ces deux dernières années.

¹³ Les statistiques reprises dans le présent chapitre portent sur le total de l'effectif.

¹⁴ 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.

¹⁵ La reprise d'une personne dans l'une ou l'autre catégorie se fait sur la base de la fonction exercée. La CCT énumère ces fonctions et les répartit en différentes catégories.

Evolution 2001-2012-2013 quant à la féminisation du personnel

Tableau 5 Evolution du nombre de travailleurs féminins

	2001	2012	2013
Personnel d'exécution	62,6%	64,0%	64,8%
Cadres	32,9%	42,0%	42,9%
Inspecteurs	7,5%	14,0%	14,4%
Direction	16,3%	26,0%	26,5%

Depuis 2003, les entreprises d'assurances occupent plus de femmes que d'hommes. La féminisation du travail dans le secteur des entreprises d'assurances est une évolution amorcée il y a plusieurs années déjà, qui s'est poursuivie jusqu'en 2013, sauf en 2012 où la part des femmes a été en léger recul.

Le renforcement de la féminisation du personnel en 2013 est le résultat de deux mouvements. D'une part, le nombre de départs de collaborateurs masculins est supérieur à celui de leurs homologues féminins, d'autre part, les entreprises ont recruté davantage de femmes que d'hommes. Cette double évolution fait que la proportion de travailleurs féminins est supérieure en 2013 à celle observée en 2012.

Le nombre de départs plus important chez les travailleurs masculins est une tendance qui se dessine depuis des années. Ces différences au niveau des sorties entre les hommes et les femmes s'expliquent en partie par le fait que les hommes et les femmes ont des comportements différents quant à leur carrière. Les hommes quittent plus souvent une entreprise que les femmes¹⁶, tandis que les femmes sont plus fidèles à leur entreprise.

Le nombre d'entrées plus important chez les femmes ne constitue en revanche pas une tendance récurrente. Au contraire, les entreprises ont recruté davantage d'hommes que de femmes en 2010, 2011 et 2012. En 2012, le rapport entre les entrées et les sorties est plus important chez les femmes que chez les hommes. De ce fait, la proportion de travailleurs féminins en 2012 est un peu moins élevée qu'en 2011.

C'est au niveau du personnel d'exécution que l'on engage plus de femmes que d'hommes. En 2013, la part des travailleurs féminins dans le personnel d'exécution est en légère hausse étant donné que la proportion de sorties nettes (= sorties - entrées) des hommes (1,01 %) est supérieure à celle des femmes (0,57 %).

En outre, dans le cadre de la politique de diversité, l'amélioration de la parité hommes-femmes est soutenue par des projets internes aux entreprises qui préparent et favorisent la promotion des femmes à des postes à responsabilité. Le mouvement de féminisation se poursuit donc également dans les autres catégories. Actuellement, un peu plus de 4 cadres sur 10 sont des femmes (32,9 % en 2001 contre 42,9 % en 2013). La parité hommes-femmes se réalise de plus en plus chez les cadres. Les travailleurs féminins se rencontrent moins souvent chez les inspecteurs, mais leur part relative continue de s'accroître (de 7,5 % en 2001 à 14,4 % en 2013). Un membre de la direction sur quatre déjà est une femme (contre un sur six en 2001).

¹⁶ Cf. point 2.5. ci-après.

Evolution 2001-2012-2013 quant au diplôme le plus fréquemment rencontré ¹⁷

Tableau 6 Evolution du niveau de formation le plus fréquemment rencontré

	2001	2012	2013
Personnel d'exécution	Humanités: 39,6%	Bachelier: 44,8%	Bachelier: 46,9%
Cadres	Master: 44,6%	Master: 48,1%	Master: 48,6%
Inspecteurs	Master: 31,7%	Master: 40,2%	Bachelier: 40,9%
Direction	Master: 74,6%	Master: 80,9%	Master: 79,8%

En 2013, 68,2 % de l'ensemble des travailleurs sont en possession d'un diplôme de bachelier ou de master.

Le pourcentage des collaborateurs présentant un niveau élevé de formation (bachelier pour le personnel d'exécution, master pour les cadres) est en hausse continue. Les personnes moins diplômées qui ont pris leur pension ou leur prépension sont généralement remplacées par des personnes disposant d'une formation de base plus élevée.

Cette tendance est plus marquée pour le personnel d'exécution que pour les cadres et les inspecteurs.

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

Evolution 2001-2012-2013 du travail à temps partiel ¹⁸

Tableau 7 Evolution du nombre de travailleurs à temps partiel (en fonction du total)

	2001		2012		2013	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Personnel d'exécution	3,5%	32,2%	12,5%	42,3%	13,6%	42,0%
Cadres	1,2%	15,2%	6,6%	27,6%	8,1%	28,8%
Inspecteurs	1,0%	3,7%	2,3%	8,3%	2,2%	9,8%
Direction	2,2%	6,1%	3,8%	7,9%	5,5%	7,8%

En 2013, si le temps partiel reste majoritairement utilisé par les femmes, les hommes semblent y avoir davantage recours. Le nombre d'hommes optant pour le temps partiel est en hausse également en 2013 (1.064 travailleurs en 2013 contre 963 en 2012, soit un accroissement de 10,5 %). L'augmentation du temps partiel chez les hommes s'observe dans toutes les catégories, sauf pour les inspecteurs.

Au niveau du personnel d'exécution, le nombre de travailleurs féminins à temps partiel est à nouveau en baisse en 2013. Chez les cadres, en revanche, le travail à temps

¹⁷ 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 (= "bachelier") ;
- études secondaires supérieures (= « secondaire ») ;
- études secondaires inférieures (= « inférieur »).

¹⁸ Un contrat de travail à temps partiel ou une réduction des prestations sous la forme d'un crédit-temps.

partiel est en hausse : près de trois femmes cadres sur dix travaillent à temps partiel. Si le temps partiel a le vent en poupe chez les cadres féminins, c'est nettement moins le cas pour les fonctions de direction. En 2013, la proportion de femmes exerçant des fonctions de direction à temps partiel se limite à 7,8 %.

Le taux moyen d'occupation des travailleurs à temps partiel s'élève à 73,8 % tant pour les femmes que pour les hommes. Ce taux d'occupation est le moins élevé chez les ouvriers (58,2 %) et le plus élevé chez les inspecteurs (75,5 %) et les cadres (75,5 %).

2.5. Entrées et sorties

Chiffres et évolution

Cet aperçu donne l'évolution du nombre de travailleurs sous contrat de travail à durée indéterminée pour la période du 31 décembre 2012 au 31 décembre 2013. Cette évolution est le résultat du nombre de **recrutements** (+1.264 travailleurs) et du nombre de **départs**¹⁹ (-1.463 travailleurs) pendant la période considérée.

Tableau 8 Evolution de l'effectif de personnel total

<i>Présents au 31.12.2012</i>	<i>Engagés en 2013</i>	<i>Sorties en 2013</i>	<i>Présents au 31.12.2013</i>
23.861	1.264	1.463	23.662
<i>Evolution 2012-2013</i>	-188	-39	-199

Au 31 décembre 2013, les entreprises d'assurances employaient 23.662 personnes sous contrat de travail à durée indéterminée (CDI). Ce chiffre correspond à une baisse de 0,8% par rapport à 2012.

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

Les nombres d'entrées ont baissé par rapport à 2012, mais le profil type d'une personne engagée en 2013 a aussi changé sur un certain nombre de points. Il peut être décrit comme suit ²⁰:

- ▶ plus de femmes (52 %) que d'hommes (48 %) ;
- ▶ 3 travailleurs sur 5 sont engagés comme membre du personnel d'exécution. Près de trois travailleurs recrutés sur dix commencent dans la catégorie barémique E4A ;
- ▶ l'âge moyen est de 33 ans et 9 mois avec une forte concentration entre 20 et 40 ans (près de trois quarts des engagements).

Le profil type d'un travailleur ayant quitté une entreprise d'assurances en 2013 peut être dressé comme suit :

- ▶ presque autant d'hommes (50,3 %) que de femmes (49,7%) ;
- ▶ principalement des membres du personnel d'exécution (60,3 %), et des cadres (30,3 %) ;
- ▶ l'âge moyen est de 46 ans et 1 mois. Les proportions des groupes d'âge en 2013 sont différentes de celles observées en 2012. De moins en moins de travailleurs quittent l'entreprise à un jeune âge : en 2013, près d'1 départ sur 7

¹⁹ Une partie de ces travailleurs retrouveront sans doute du travail dans le secteur, mais Assuralia ne dispose pas des chiffres portant sur ces glissements "intrasectoriels".

²⁰ Depuis les chiffres de l'emploi de 2008, ces profils n'ont quasiment pas changé.

concerne un travailleur âgé de moins de 30 ans (contre 1 sur 5 en 2012 et 1 sur 3 en 2011). Etant donné que le nombre relatif de (pré)pensionnés est en nette hausse en 2013, la concentration des travailleurs partis est également plus forte dans les tranches d'âges plus avancés : quatre départs sur dix concernant des travailleurs âgés de 55 ans et plus (contre 1 sur 3 en 2012 et 1 sur 5 en 2011) ;

2.6. Structure du secteur

Évolution quant à la taille des entreprises et au personnel occupé

Quelque 120 entreprises d'assurances et de réassurances sont actives sur le marché belge. Trois quarts environ de ces entreprises occupent du personnel. Le quart restant est actif sur le marché belge de l'assurance, mais n'occupe pas du personnel.²¹

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

Taille de l'entreprise	2001		2012		2013	
	Nombre d'entreprises	% de l'emploi total	Nombre d'entreprises	% de l'emploi total	Nombre d'entreprises	% de l'emploi total
<50 travailleurs	58	3,6%	37	2,8%	34	2,8%
50-150 travailleurs	28	10,2%	23	9,2%	22	9,3%
150-500 travailleurs	13	14,2%	13	15,3%	12	14,1%
>500 travailleurs	13	72,0%	10	72,6%	10	73,8%
Total	112	100,0%	83	100,0%	78	100,0%

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. Ce phénomène est renforcé par le vaste mouvement de fusions et d'absorptions qu'a connu le secteur ces dernières années. Le tableau ci-dessus illustre le nombre d'entreprises en fonction de leur taille, d'une part, et la part relative qu'elles représentent dans l'emploi total, d'autre part.

La concentration de l'effectif total dans les grandes entreprises occupant plus de 500 personnes augmente en 2013 par rapport à 2012 (73,8% en 2013 et 72,6% en 2012). Cette hausse est principalement due à quelques fusions d'entreprises occupant plus de 500 personnes et d'entreprises de taille plus restreinte. Pour la même raison, la concentration de travailleurs dans les entreprises comptant entre 150 et 500 travailleurs a également baissé.

²¹ Il s'agit le plus souvent d'entreprises d'assurances étrangères pour lesquelles les grandes agences interviennent comme représentant légal. La Commission paritaire 307 est compétente pour ces agences ou souscripteurs.

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

L'hypothèse selon laquelle la branche non-vie recourt à plus de main d'œuvre que la branche vie se vérifie en général.

Tableau 10
Personnel occupé dans les entreprises et parts de marché en % de l'encaissement

Rang	Variation de rang à l'égard de 2012	Groupe	Nombre de travailleurs	Secteur (%)	Encaissement Non-Vie	Encaissement Vie	Encaissement total
1	-	AXA	4.548	19,2%	19,6%	9,8%	13,1%
2	-	AG Insurance	4.388	18,5%	16,0%	24,0%	21,3%
3	-	Ethias	1.730	7,3%	11,3%	5,8%	7,7%
4	-1	P&V Assurances	1.667	7,0%	6,0%	3,5%	4,4%
5	-	KBC	1.524	6,4%	8,2%	18,2%	14,8%
6	-	Allianz	1.369	5,8%	5,6%	3,9%	4,4%
7	-	Baloise	1.313	5,5%	6,7%	1,8%	3,4%
8	-	Belfius	1.241	5,2%	4,9%	8,7%	7,4%
9	-	ERGO	878	3,7%	4,7%	2,3%	3,2%
10	-	Generali	656	2,8%	1,9%	1,5%	1,6%
11	+1	FEDERALE Assurance	567	2,4%	1,9%	0,8%	1,1%
12	-1	Delta Lloyd	547	2,3%	0,5%	4,1%	2,9%
13	-	ING	352	1,5%	1,2%	3,3%	2,6%
14	+1	Fidea	323	1,4%	1,5%	1,0%	1,1%
15	-1	Atradius	302	1,3%	0,4%	0,0%	0,2%
16	-	Inter Partner Assistance (*)	233	1,0%	0,5%	0,0%	0,2%
17	-	AMLIN	153	0,6%	0,7%	0,0%	0,2%
18	+1	AIG	150	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%
19	-1	Nationale Suisse	132	0,6%	0,6%	0,1%	0,3%
20	-	Partners Assurances	108	0,5%	0,3%	0,0%	0,1%
TOTAL			22.181	93,7%			

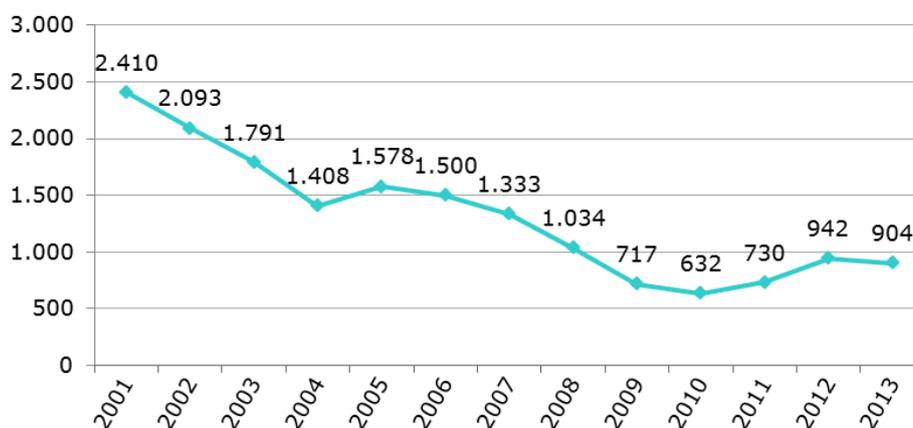
(*) Entretiens AXA Assistance

2.7. Contrats à durée déterminée

Chiffres et évolution

Après la récession de 2008, le secteur de l'assurance s'est difficilement mais sûrement redressé. La hausse du nombre d'engagements sous contrat à durée indéterminée, mais aussi de celui des engagements sous contrat à durée déterminée (942 en 2012 contre 730 en 2011 et 632 en 2010) en atteste. Sur ce plan, le redressement ne s'est pas poursuivi en 2013. Le nombre d'engagements sous contrat à durée déterminée est en légère baisse à 904.

Graphique 8 Nombre d'engagements sous contrat à durée déterminée



Source : *Calculs Assuralia*

Causes de recours à des contrats à durée déterminée

Depuis le début des années 2000, les entreprises d'assurances proposent moins de contrats à durée déterminée. Le nombre d'engagements sous contrat à durée déterminée a diminué de manière quasi continue entre 2001 et 2010. Il n'a augmenté qu'en 2005. En 2010, il a atteint un plancher absolu : 632 contrats en 2010 contre 2.410 contrats en 2001, soit une baisse annuelle de 13,8 % en moyenne. En 2011 et 2012, ce nombre repart à la hausse (730 contrats en 2011 et 942 en 2012), pour ensuite enregistrer une légère baisse en 2013 (904 contrats).

Les assureurs assistance emploient de nombreuses personnes sous CDD, principalement en période de vacances. La baisse du nombre de travailleurs sous CDD est également très perceptible dans ces entreprises. En 2013, quelque 20,5 % du nombre total des travailleurs des sociétés d'assistance ont été engagés sous CDD (contre 22,2 % en 2012). A titre de comparaison, les autres assureurs ont nettement moins de travailleurs sous CDD (3,2 % du total de leurs effectifs).

Tableau 11 Profil-type des travailleurs sous contrat à durée déterminée

	% femmes	Age moyen	Niveau de formation le plus courant	% temps partiel
Durée déterminée	58,1%	29 ans et 3 mois	Bachelor: 40,7 %	13,1%
Etudiants	58,1%	21 ans et 1 mois	-	-

3. Aperçu de l'emploi sous forme de tableaux²²

3.1. Profil des travailleurs présents le 31 décembre 2013

Tableau 12 Profil des travailleurs présents le 31.12.2013

	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>
Nombre de travailleurs	10.929	12.733	23.662
dont temps partiel	1.064	4.781	5.845
Employés - personnel d'exécution			
1ère catégorie	20	41	61
2e catégorie	263	501	764
3e catégorie	696	1.448	2.144
4e catégorie A	1.715	3.491	5.206
4e catégorie B	2.199	3.522	5.721
Total	4.893	9.003	13.896
Cadres			
Catégorie 1	1.386	1.247	2.633
Catégorie 2	1.745	1.299	3.044
Catégorie 3	1.223	718	1.941
Total	4.354	3.264	7.618
Inspecteurs			
1ère catégorie	17	17	34
2e catégorie	157	45	202
3e catégorie	414	64	478
4e catégorie	296	24	320
Total	884	150	1.034
Agents			
Agents	2	6	8
Agents généraux	0	0	0
Total	2	6	8
Direction			
Total	758	273	1.031
Ouvriers			
Total	38	37	75
Age	45 ans et 3 mois	43 ans et 5 mois	44 ans et 3 mois
Ancienneté	16 ans et 3 mois	16 ans et 5 mois	16 ans et 4 mois

²² Cette partie concerne exclusivement les CDI.

3.2. Profil des travailleurs engagés et ayant quitté en 2013

Tableau 13

Profil des travailleurs engagés en 2013

	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>
Nombre de travailleurs	606	658	1.264
dont temps partiel	21	61	82
Employés - personnel d'exécution			
1ère catégorie	0	3	3
2e catégorie	2	14	16
3e catégorie	84	120	204
4e catégorie A	136	229	365
4e catégorie B	74	121	195
Total	296	487	783
Cadres			
Catégorie 1	105	63	168
Catégorie 2	91	51	142
Catégorie 3	50	35	85
Total	246	149	395
Inspecteurs			
1ère catégorie	7	7	14
2e catégorie	9	0	9
3e catégorie	9	6	15
4e catégorie	3	0	3
Total	28	13	41
Agents			
Agents	0	0	0
Agents généraux	0	0	0
Total	0	0	0
Direction			
Total	35	9	44
Ouvriers			
Total	1	0	1
Age	34 ans et 5 mois	33 ans et 3 mois	33 ans et 9 mois

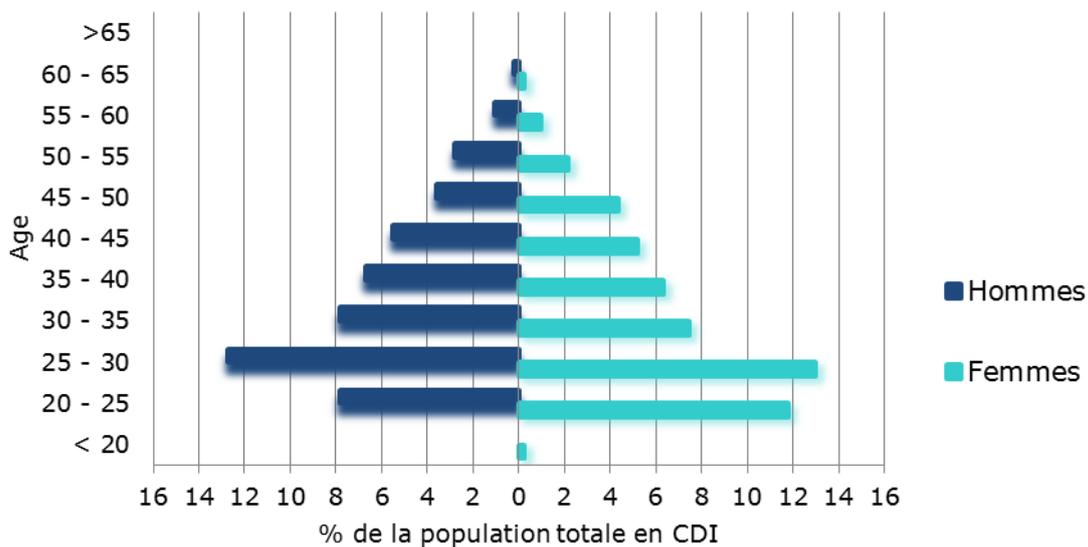
Tableau 14 Profil des travailleurs sortis en 2013

	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>
Nombre de travailleurs	736	727	1.463
dont temps partiel	127	292	419
Employés - personnel d'exécution			
1ère catégorie	1	6	7
2e catégorie	16	28	44
3e catégorie	59	105	164
4e catégorie A	146	234	380
4e catégorie B	123	165	288
Total	345	538	883
Cadres			
Catégorie 1	100	69	169
Catégorie 2	102	62	164
Catégorie 3	82	29	111
Total	284	160	444
Inspecteurs			
1ère catégorie	1	0	1
2e catégorie	11	3	14
3e catégorie	23	3	26
4e catégorie	16	1	17
Total	51	7	58
Agents			
Agents	0	0	0
Agents généraux	1	0	1
Total	1	0	1
Direction			
Total	53	18	71
Ouvriers			
Total	2	4	6
Age	47 ans	45 ans et 3 mois	46 ans et 1 mois
Ancienneté	17 ans	16 ans et 11 mois	16 ans et 11 mois

Analyse des mouvements entrées-sorties

- ▶ Si la crise économique a sans doute son point culminant derrière elle en 2013, elle a freiné encore quelque peu l'emploi dans le secteur de l'assurance. En 2013, le nombre d'engagements a baissé pour s'établir en deçà du niveau de 2011. Le secteur a recruté essentiellement des jeunes en 2013 : 45,6 % des travailleurs engagés sont âgés de 30 ans ou moins. Les entreprises d'assurances recrutent encore des travailleurs avec de l'expérience. Par comparaison à 2012, la part des 45 ans et plus dans le nombre total d'engagements a même augmenté, passant de 12,2 % à 15,5 %. Il en résulte également un âge moyen à l'engagement plus élevé : 33 ans et 9 mois en 2013 contre 33 ans en 2012.

Graphique 9 Pyramide des âges des travailleurs engagés
secteur de l'assurance (2013)



Source : *Calculs Assuralia*

- ▶ Les départs de travailleurs en 2013 sont pratiquement aussi importants qu'en 2012, mais les motifs de départ se répartissent autrement. Le nombre de pensionnés et de prépensionnés a fortement crû (respectivement 221 et 275 en 2013 contre 200 et 173 en 2012), alors que le nombre de travailleurs qui ont démissionné a fortement diminué (439 en 2013 contre 585 en 2012).
- ▶ La baisse des entrées en 2013 et l'âge moyen plus élevé lors du recrutement ont contribué à accentuer le vieillissement du marché du travail dans le secteur de l'assurance, en dépit du départ d'un plus grand nombre de personnes à la (pré)retraite. L'âge moyen des travailleurs au 31 décembre 2013 a augmenté pour passer à 44 ans et 3 mois.

- Les raisons des départs sont les suivantes :

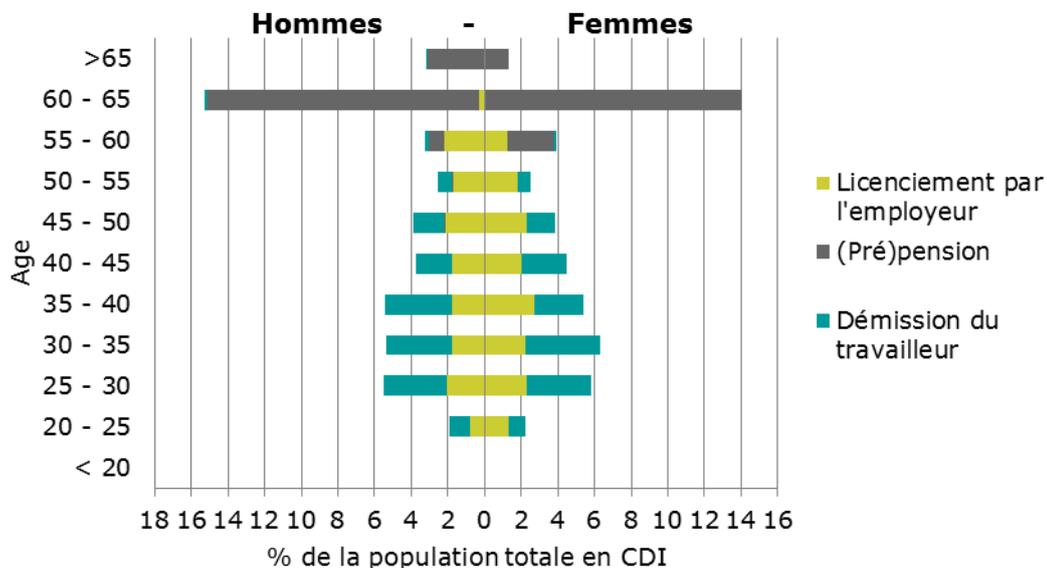
Tableau 15**Aperçu des raisons des départs**

	Hommes	Femmes	Total
Rupture avec indemnité (*)	144	159	303
Rupture sans indemnité (**)	53	55	108
Pension	116	105	221
Prépension	139	136	275
Démission donnée	222	217	439
Décès	18	12	30
Transfert hors secteur (***)	44	43	87
Total	736	727	1.463

(*) 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, ...).

Graphique 10 **Pyramide des âges des travailleurs ayant quitté le secteur de l'assurance (2013)**


Source : *Calculs Assuralia*

L'analyse du graphique révèle :

- davantage de départs volontaires chez les travailleurs âgés de moins de 40 ans. Cela vaut tant pour les femmes que pour les hommes ;
- que les travailleurs de plus de 55 ans quittent le marché du travail en premier lieu pour prendre leur (pré)pension.

4. Comparaison avec d'autres pays européens

Tableau 16 Comparaison de l'emploi avec d'autres pays d'Europe

		Travailleurs	
		Nombre en 2012	Taux de croissance par rapport à 2011
DE	Allemagne	214.100	-0,6%
GB	Royaume-Uni	168.631	0,5%
FR	France	147.600	0,1%
NL	Pays-Bas	54.000	-3,6%
CH	Suisse	48.400	-1,6%
IT	Italie	47.712	0,5%
ES	Espagne	46.485	-1,7%
AT	Autriche	26.094	1,2%
BE	Belgique	23.861	-0,2%
SE	Suède	20.551	0,6%
IE	Irlande	14.000	3,7%
DK	Danemark	11.967	-29,1%
PT	Portugal	11.180	-0,6%
FI	Finlande	10.870	2,1%
GR	Grèce	8.000	0,0%
LU	Luxembourg	3.859	8,0%
		857.310	-0,8%

Source: Insurance Europe et Assuralia

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

En 2009 et 2010, l'emploi en Europe a enregistré une baisse de respectivement 0,6 % et 0,3 %. Alors que le recul en 2009 était essentiellement dû à la décroissance de l'emploi au Royaume-Uni, la baisse en 2010 est plus générale. Tous les pays ou presque ont connu en 2010 une baisse ou une stagnation de l'emploi, à l'exception du Luxembourg (+ 6,5 %), de la Suède (+ 6,0 %) et du Danemark (+ 1,9 %).

En 2011, l'emploi a reculé dans 4 pays seulement : l'Allemagne (- 0,4 %), les Pays-Bas (- 1,8 %), l'Autriche (-2,8 %) et l'Irlande (- 0,4 %). Dans les autres pays européens, on constate une légère progression de l'emploi. Le résultat net aboutit à un recul de l'emploi dans ces pays européens de 0,1 %.

En 2012, la baisse de l'emploi s'étend à un plus grand nombre de pays de l'Europe occidentale. L'emploi total dans les pays repris au tableau 16 recule de 0,8 % à 857.310 travailleurs. C'est en Allemagne, aux Pays-Bas et au Danemark que les baisses sont les plus importantes en valeur absolue.

Les chiffres fournis sont issus du rapport Insurance Europe Statistics "European Insurance in Figures" n° 48. Ils sont basés sur des données calculées au 31 décembre 2012 et fournies par les fédérations patronales nationales²³.

²³ L'emploi en Belgique est exprimé en nombre absolu de travailleurs sous contrat de travail à durée indéterminée au 31 décembre 2012 et n'est donc pas ramené à l'équivalent temps plein. Le point 2.3 de la présente étude donne un aperçu plus détaillé de l'emploi en fonction du type de contrat de travail (durée indéterminée ou déterminée) et exprimé en équivalent temps plein.