

Étude sur l'égalité professionnelle Femmes - Hommes

Au sein de la branche des entreprises de Courtage d'assurances et/ou de réassurances

4 860

entreprises en 2020



97 %

comptent moins de 50
salariés



49 200

salariés au sein de la
branche en 2021



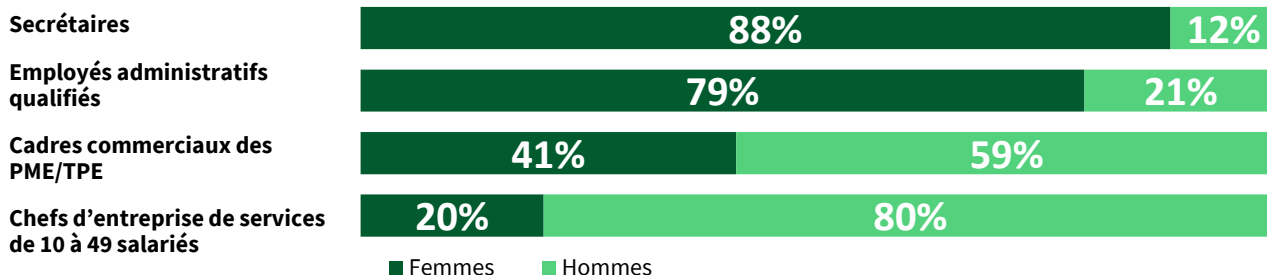
66 %

de femmes en 2020



Malgré un haut taux de féminisation, on observe encore un certain nombre d'inégalités entre femmes et hommes au sein des entreprises de la branche.

Des inégalités constatées en matière de métiers occupés :



Des inégalités observées aussi sur les conditions d'emploi, même si elles tendent à diminuer au fil des années

En 2020,



des femmes de la
branche sont en
contrat à temps partiel



des femmes de la
branche sont en
contrat à durée
déterminée (CDD)



Les femmes de la branche gagnent en moyenne

33% de moins que les hommes



Cet écart s'explique essentiellement par l'asymétrie constatée sur les postes occupés. À métier équivalent, les inégalités sont beaucoup plus faibles (10 % sur la CSP "employé").

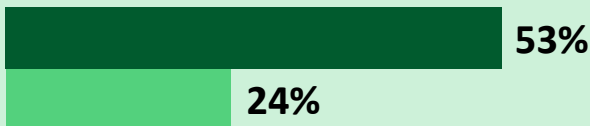
Le 5 mars 2009, la branche avait signé un accord pour favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein des entreprises du Courtage d'assurances et/ou de réassurances.



En complément, depuis, certaines entreprises ont également signé des accords d'entreprise pour aller plus loin. Plusieurs ont été élaborés et signés en 2022.



Entreprises n'ayant pas d'action spécifique en matière d'égalité professionnelle



Entreprises estimant que des mesures spécifiques ne sont pas nécessaires

Cependant, au global, **53 % des entreprises ayant répondu à l'enquête ont indiqué n'avoir mis en place aucune mesure spécifique pour l'égalité femme/homme. 24 % estiment même que de telles mesures ne sont pas nécessaires**

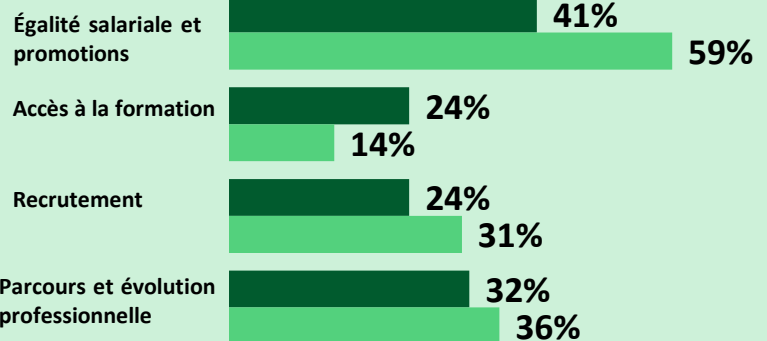


Mesures mises en place



Mesures prioritaires pour demain

Les mesures qui sont le plus mises en place aujourd'hui ou qui devraient être mises en place en priorité par les entreprises de la branche portent sur **l'égalité salariale, l'accès à la formation, le recrutement et la gestion des parcours professionnels.**



Pour accompagner les partenaires sociaux dans leurs réflexions autour d'un nouvel accord, une large analyse comparative d'accords de branches et d'entreprises a été réalisée.

Les dimensions abordées dans l'accord de 2009 ont été remises en perspective pour permettre leur actualisation : le recrutement, les parcours et évolutions professionnels, la formation, l'égalité salariale et promotion, la maternité et paternité, l'organisation et aménagement du temps de travail et les indicateurs de suivi.

Environ

30

Accords d'entreprises

60

Accords de branches

...ont été analysés