



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Parité dans l'immobilier Les résultats de la 1^{ère} édition de l'étude annuelle menée par l'IEIF montrent qu'il reste du chemin à parcourir !

Alors que 51,7% des salariés du secteur immobilier sont des femmes, 26 % des entreprises interrogées ne compte aucune femme au sein de leurs instances dirigeantes.

Le secteur de l'immobilier se mobilise pour faire avancer la parité. C'est dans cette volonté qu'a été lancée, à l'initiative du Cercle des Femmes de l'Immobilier, la charte d'engagement en faveur de la parité et de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans les entreprises et les organisations du secteur immobilier. Plus de 120 entreprises et organisations ont adhéré aux propositions de cette Charte qui repose sur l'analyse approfondie des pratiques de la filière immobilière en matière de recrutement et de fidélisation des talents.

« Le secteur immobilier souffre d'une division sexuée du travail, certains de ses métiers étant très féminisés quand d'autres sont à forte prédominance masculine. Dans ce contexte, les stéréotypes sont le premier obstacle à lever pour tendre vers la parité. A cela s'ajoute une certaine inertie et une faible volonté de remise en question. Le secteur est souvent décrit par ses propres acteurs comme étant conservateur. Voilà un ensemble d'éléments qui nourrissent les travaux de l'Observatoire et le guident pour accompagner les entreprises vers plus de parité. » constate Isabelle ROSSIGNOL, Présidente de l'Observatoire de la Charte de la Parité dans l'Immobilier.

Afin d'assurer un suivi et un bilan régulier des actions menées par les signataires, un Observatoire de la Charte de la Parité dans l'Immobilier a été lancé en mars 2022 dont les premiers résultats ont été présentés ce vendredi 10 février.

L'Observatoire a souhaité établir un premier état des lieux de la parité dans leurs organisations, en confiant à l'IEIF la conduite d'une étude à la récurrence annuelle, mêlant analyse des données de questionnaires et interviews menées avec la sociologue Chantal Schmitt.

Des résultats encourageants ...

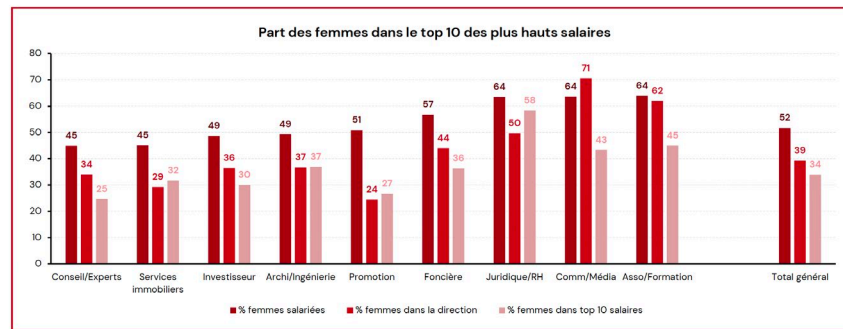
La première édition de l'enquête menée fin 2022, par l'Observatoire de la Parité en Immobilier auprès de 87 sociétés du monde de l'immobilier, signataires de la Charte de la Parité a permis d'établir un premier état des lieux :

- Si le salariat des entreprises du secteur est plutôt féminisé, à 51,7 % de salariées femmes vs 50 % en moyenne en France tous secteurs confondus, ce n'est pas le cas des directions.
- En effet, au sein des comex-codir, il y a en moyenne 3 femmes pour 5,5 hommes et 26 % des entreprises n'ont aucune femme au sein de leurs instances dirigeantes.

3,0 femmes pour 5,5 hommes en moyenne par entreprise dans la direction (Comex & Codir).



- Une égalité professionnelle légèrement en deçà de la moyenne nationale : indice Pénicaud moyen de 84 vs 85 en moyenne France, mais une prise de conscience de la part des acteurs.
- La parité est loin d'être atteinte parmi le top 10 des salaires dans les entreprises : on ne compte en moyenne que 3,4 femmes, et pour certains métiers moins de 3 femmes (Conseil/Commercialisateurs/Experts, Promotion immobilière).



Pour approfondir la compréhension des enjeux et identifier les bonnes pratiques, 10 entretiens qualitatifs ont été réalisés auprès de dirigeants d'entreprises par la sociologue Chantal Schmitt. Elle livre quelques éléments d'analyse sur la faible représentativité des femmes dans les instances de direction.

- Les biais inconscients des hommes 'jouent' contre l'évolution professionnelle des femmes : ils favorisent des candidats ayant les mêmes profils lors de promotions, reconnaissent plus de compétences et de leadership aux hommes...
- En outre, lors d'une promotion, la pénurie de candidatures féminines sur certains postes, n'encourage pas à faire l'effort de chercher une femme à compétences égales...
- Mais aussi des freins de la part des femmes : le manque de 'désir' de promotion de certaines femmes, lié à un manque de confiance en soi, une trop grande honnêteté intellectuelle, le phénomène d'opting out (pas de côté), la peur de l'échec, mais aussi la crainte que la maternité ne marque un coup d'arrêt à leur évolution dans l'entreprise.

Des engagements plus impliquants qui restent encore à prendre

Sur les objectifs que sont prêtes à prendre les entreprises, on retient :

- Des objectifs relativement généraux qui concernent les femmes comme les hommes
- Des objectifs qui concernent l'ensemble des salariés quel que soit leur poste
- Des mesures qui sont souvent déjà mises en œuvre dans les entreprises

<p>N°4. Donner un juste accès aux formations aux hommes et aux femmes</p>	<p>N°6. Equilibre vie privée : accompagner les femmes et les hommes dans leur équilibre vie privée/vie professionnelle</p>	<p>N°8. Mesurer les embauches et les promotions en matière de parité femmes-hommes, ainsi que les départs et leurs raisons</p>	<p>N°9. Favoriser un environnement mixte et ouvert de recrutement (présence des femmes et des hommes dans le process etc.)</p>	<p>N°11. Fixer la rémunération objectivement, sans tenir compte du genre du collaborateur</p>
--	---	---	---	--

En revanche seules 20% des entreprises retiennent des objectifs plus engageants :

- Des objectifs chiffrés qui impliquent une publication de résultats
- Des objectifs qui concernent plus particulièrement le management et les postes de direction
- De nouveaux outils à mettre en œuvre, pour lesquels les entreprises n'ont pas toujours les ressources en interne

<p>N°2. Evaluer les managers sur des critères de performance parité</p>	<p>N°7. Recrutement : recruter ou promouvoir 50 % de femmes d'ici 2025, en particulier à des postes opérationnels</p>	<p>N°10. Programmes de talents : faire progresser de 10 % par an le nombre de femmes à des postes de management</p>	<p>N°12. Engager une analyse annuelle chiffrée sur les niveaux de rémunération et rendre publics les résultats</p>	<p>N°15. Faire participer des femmes à des réseaux professionnels externes et mesurer le nombre de prix obtenus</p>
--	--	--	---	--

« La bonne nouvelle, c'est que cet état des lieux est notre base zéro. Gageons que la signature de la Charte va faire avancer les choses plus vite au sein des organisations qui s'en emparent ! » se félicite Isabelle ROSSIGNOL

« A moyen terme, les quotas, suivis d'indicateurs, restent nécessaires. Au-delà des effets de communication, la mise en œuvre de la parité doit être pragmatique et montrer l'exemple par l'action. Il y a aussi besoin d'un partage d'expérience et des best practices pour apporter des idées ».

« L'accès aux postes de Direction (notamment dans les grandes entreprises) et aux plus hautes rémunérations est encore loin de la parité. Les entreprises les plus avancées sont celles dont les dirigeants sont les plus impliqués et qui diffusent à l'ensemble de l'organisation. Il reste encore des difficultés à assumer de consacrer des ressources clairement dédiées aux femmes et à se fixer des objectifs chiffrés, publiés et qui engagent les managers » explique Stéphanie GALIEGUE, Directrice Générale déléguée en charge de la recherche et des études, IEIF.

« On observe des tendances qui vont dans le bon sens en matière de promotions et d'augmentations de salaire mais les situations sont très contrastées suivant les métiers et à ce rythme...l'égalité professionnelle reste loin devant nous » analyse Lina MOUNIR, Responsable Pôle Marchés Immobiliers - Analyste Senior, IEIF.

Cette étude a été réalisée avec le soutien de :



A propos de la Charte du Cercle des femmes de l'immobilier :

La charte du Cercle des femmes de l'immobilier engage les entreprises signataires à s'inscrire dans une démarche active pour faire progresser la parité dans leurs organisations respectives. Elle repose sur quatre axes de travail clés :

- Mettre en place un reporting régulier sur les objectifs et résultats en matière de parité (salaires, promotions, formation) auprès du Comex ou du Codir ;
- Réduire à moins de 10 % les écarts de salaires d'ici 2023 et atteindre l'égalité salariale entre femmes et hommes d'ici 2025 ;
- Recruter ou promouvoir des collaboratrices afin d'atteindre 30 % de femmes au moins d'ici 2027 et 40 % d'ici 2030 à des postes de direction, y compris opérationnels et stratégiques, ainsi que dans les Comex et les Codir ;
- Favoriser le porte-parolat féminin et refuser d'intervenir sur un panel de trois intervenants ou plus, si aucune femme n'est présente.

Pour plus d'informations : <https://www.parite-immobilier.com/>

A propos de l'IEIF

Créé en 1986, l'IEIF est un centre d'études, de recherche et de prospective indépendant spécialisé en immobilier. Son objectif est de soutenir les acteurs de l'immobilier et de l'investissement dans leur activité et leur réflexion stratégique, en leur proposant des études, notes d'analyses, synthèses et clubs de réflexion. L'approche de l'IEIF intègre l'immobilier à la fois dans l'économie et dans l'allocation d'actifs. Elle est transversale, l'IEIF suivant à la fois les marchés immobiliers, les fonds immobiliers et le financement. L'IEIF compte aujourd'hui 130 sociétés membres (2/3 d'investisseurs, 1/3 d'autres acteurs).

Pour plus d'informations : <https://www.ieif.fr>

Contacts presse : Agence SHADOW Communication

Aurélié VINZENT - 06.58.66.80.49 – aurelievinzent@shadowcommunication.fr

Karima DOUKKALI – 07.77.36.64.10 – karimadoukalli@shadowcommunication.fr