

Parité dans l'immobilier

Les résultats de la 2^e édition de l'étude annuelle menée par l'Observatoire de la Charte de la Parité dans l'Immobilier montrent que la mise en place de l'égalité professionnelle est un processus lent...

Alors que le secteur immobilier est en crise, le contexte actuel ne doit pas faire oublier que la parité est un levier de croissance pour les entreprises.

Le secteur de l'immobilier se mobilise pour faire avancer l'égalité professionnelle. C'est dans cet objectif 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. Avec 31 nouvelles signatures intervenues en 2023, ce sont désormais 130 entreprises et organisations qui ont adhéré à cette Charte

Afin d'assurer un suivi et un bilan régulier des actions menées par les signataires, l'Observatoire de la Charte de la Parité dans l'Immobilier a été lancé en mars 2022. Il présente, ce mercredi 20 décembre, les résultats de la 2^{ème} édition de son étude annuelle, confiée à l'IEIF et à la sociologue Chantal Schmitt.

Certains indicateurs progressent, à la faveur d'entreprises qui jouent le jeu, alors que certaines familles de métiers sont encore en retard et ne font pas évoluer leurs pratiques. Trois principales conditions doivent être réunies pour permettre l'égalité professionnelle : l'engagement en faveur de l'égalité professionnelle doit être porté par la direction de l'entreprise ; cet engagement doit constituer avant tout un objectif, accompagné d'indicateurs ; et enfin, il doit impliquer les hommes, qui ainsi sensibilisés deviendront ambassadeurs, puis acteurs de l'égalité professionnelle.

" Les entreprises les plus avancées sont celles dont les dirigeants sont convaincus de l'importance de l'égalité professionnelle femme-homme. L'impulsion doit venir de la direction de l'entreprise, et c'est la direction de l'entreprise qui doit affirmer le caractère prioritaire de ce sujet " explique Chantal SCHMITT, sociologue, qui a mené les entretiens qualitatifs dans le cadre de l'étude.

Les femmes représentent 52% du salariat du panel (vs 49% de l'emploi en France), avec certaines familles de métiers qui font l'effort de recruter des femmes pour **un effet de rééquilibrage**, tandis que d'autres ne tendent pas vers la parité en recrutant majoritairement des hommes.

Le salariat masculin du panel est composé à 82 % de cadres, comparé à 72 % de femmes cadres : bien que les promotions soient en moyenne plus favorables aux femmes, **il faudra du temps pour réduire cet écart**, car là encore, toutes les familles de métiers ne jouent pas le jeu de la même façon.

Dans les instances dirigeantes, la parité est loin d'être atteinte. 83 % des entreprises ont indiqué qu'au moins une femme occupe un poste de direction, une progression de 9 points par rapport à l'année précédente, mais qui est essentiellement liée à l'effet "ajout de chaises autour de la table", sans pour autant améliorer la représentativité des femmes aux postes de directions (34 %).

Les femmes sont toujours bloquées par le "mur de verre", phénomène de ségrégation professionnelle où les femmes cadres se concentrent essentiellement dans les fonctions de soutien opérationnel, avec un pouvoir de décision et une contribution stratégique qui demeurent limités. Progrès manifeste toutefois : désormais, seules 17 % des entreprises du panel ne comptent aucune femme dirigeante, contre 26 % un an plus tôt.

"La promotion des femmes managers constitue pourtant un facteur de motivation pour l'ensemble des femmes de l'entreprise qui aspirent à une évolution professionnelle, et c'est dans le même temps un facteur d'attractivité de l'entreprise pour attirer les talents de demain " constate Isabelle ROSSIGNOL, Présidente de l'Observatoire de la Charte de la Parité dans l'Immobilier.

L'index Pénicaud progresse légèrement pour le panel: 87,4 en moyenne, soit +1 point en un an, à comparer à 88 en moyenne nationale (+2 points). Fait le plus marquant : 97 % des entreprises ont désormais un score égal ou supérieur à 75, contre 93 % à l'échelle nationale, ce qui révèle essentiellement une meilleure appropriation de la méthodologie de calcul par les entreprises. Dans le détail des notes qui composent l'indice, **les deux plus mauvais résultats concernent les écarts de salaires hommes/femmes d'une part, et la présence des femmes dans les plus hautes rémunérations d'autre part**. En effet, selon notre enquête, seules 3,6 femmes font en moyenne partie des 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise, avec des résultats différenciés suivant les familles de métiers : ainsi, la promotion immobilière, comme les foncières, ont un salariat largement féminisé, mais peu de femmes aux postes de direction et encore moins dans le top 10 des salaires.

Enfin, si le congé paternité est désormais presque aussi fréquent que le congé maternité, les femmes sont 8 fois plus nombreuses que les hommes à prendre un congé parental.

«Si la maternité est un sujet sur lequel les entreprises sont mobilisées, la parentalité - c'est-à-dire le fait d'avoir des enfants - est encore un frein à la parité. Ce sont essentiellement les femmes qui supportent le "compromis de carrière" en absorbant largement la charge familiale. Les initiatives des entreprises sur ce volet restent encore rares » observe Stéphanie GALIEGUE, Directrice Générale déléguée en charge de la recherche et des études, IEIF.

Cette étude a été réalisée avec le soutien de :



A propos de la Charte de la Parité dans l'immobilier :

Rédigée à l'initiative du Cercle des Femmes de l'Immobilier, la Charte de la Parité dans 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.

A propos de l'Observatoire de la Charte de la Parité dans l'Immobilier

Fondé en mars 2022 par six membres du Cercle des Femmes de l'Immobilier, l'Observatoire de la Charte de la Parité dans l'Immobilier est une association Loi 1901 (à but non lucratif), qui accompagne le déploiement de la Charte au sein du secteur de l'immobilier au sens large, et en mesure les résultats. Elle mène ses activités grâce à l'implication bénévole d'hommes et de femmes convaincus que l'égalité professionnelle est facteur de performance pour les organisations et de mieux-être pour tous, avec le soutien d'entreprises partenaires et sponsors essentiels à son action. »

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).

Contacts presse : Agence SHADOW Communication

Aurélien VINZENT - 06.58.66.80.49 – aurelievinzent@shadowcommunication.fr

Karima DOUKKALI – 07.77.36.64.10 – karimadoukkali@shadowcommunication.fr