

— 10 février 2023

Les rencontres de la parité

1^{ère} édition

Préambule

Ressources additionnelles :

Livre Blanc en Faveur de la Parité dans le
secteur de l'Immobilier

[Télécharger le livre blanc](#)

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

[Télécharger la charte d'engagement](#)

L'égalité professionnelle est facteur de performance pour les organisations et de mieux-être pour tous.

Depuis 25 ans, le Cercle des Femmes de l'Immobilier fondé à l'initiative de Joëlle Chauvin met en lumière les femmes d'excellence. Or, lorsqu'il est question de parité, il s'agit bien d'identifier et valoriser les femmes de talent pour parvenir à l'égalité professionnelle.

En 2021, à l'initiative de la Présidente du Cercle, Stéphanie Bensimon, un groupe de cinq femmes* s'est emparé du sujet, et a réalisé des travaux préparatoires restituant les pratiques du secteur en matière de parité et d'égalité professionnelle : le livre blanc en faveur de la parité dans le secteur immobilier.

Ce travail les a conduit à rédiger la Charte de la Parité, un référentiel à disposition des entreprises et organisations leur proposant de se fixer des objectifs en matière d'égalité professionnelle, de mettre en place des indicateurs de suivi et des plans d'actions précis.

Plus de 120 entreprises se sont rapidement engagées en devenant signataires.

C'est pour mesurer les progrès, accompagner les signataires et continuer de promouvoir la Charte que l'Observatoire de la Charte de la Parité dans l'Immobilier a vu le jour en mars 2022.

L'Observatoire a souhaité établir un premier état des lieux de la parité au sein des entreprises signataires de la charte, en confiant à l'IEIF et Chantal Schmitt, sociologue, la conduite d'une étude mêlant analyse des données de questionnaires et interviews. Les résultats de ce premier baromètre constitueront notre base Zéro pour mesurer les progrès réalisés, lors de nos prochaines éditions.

* B. Dessaints, A. Emery, L. George, C. Paboudjian-Deslandes et C. Zordan

**Nous remercions
chaleureusement nos sponsors :**



Avec le soutien de :



Partenaires :



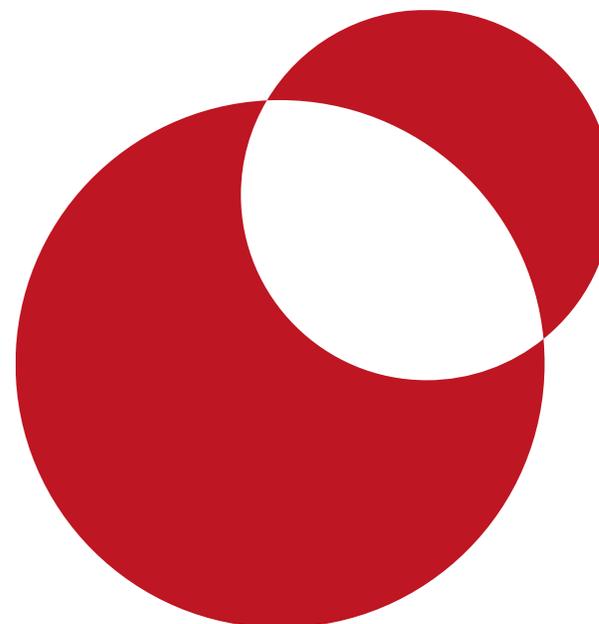
L'enquête auprès des entreprises signataires de la Charte

Phase quantitative

réalisée à l'automne 2022

103

Entreprises du secteur
immobilier sollicitées à
l'automne 2022



87

Entreprises ont répondu
et composent le panel
Soit un **taux de réponse**
de **84,5 %**

Phase qualitative : 10 entretiens d'approfondissement

réalisée en janvier 2023

Pour approfondir la compréhension des enjeux et identifier les bonnes pratiques, **10 entretiens qualitatifs** ont été réalisés auprès des dirigeants des entreprises suivantes :

*La Poste Immobilier
Bureau Véritas
Allen & Overy
Klepierre
Sogelym Dixence
Galtier Expertise*

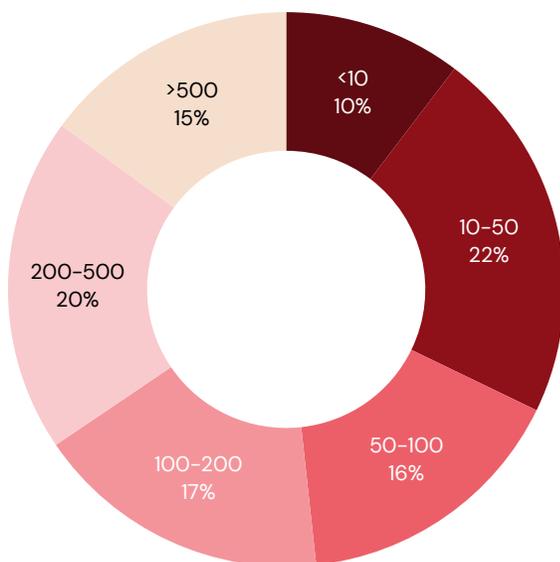
*Groupe Altarea
WeMaintain
Agence LBBA
Generali*

Profil du panel : caractéristiques des entreprises

Des entreprises de toutes tailles

106 Taille médiane des entreprises interrogées en nombre de salariés avec une représentation de toutes les tailles d'entreprises

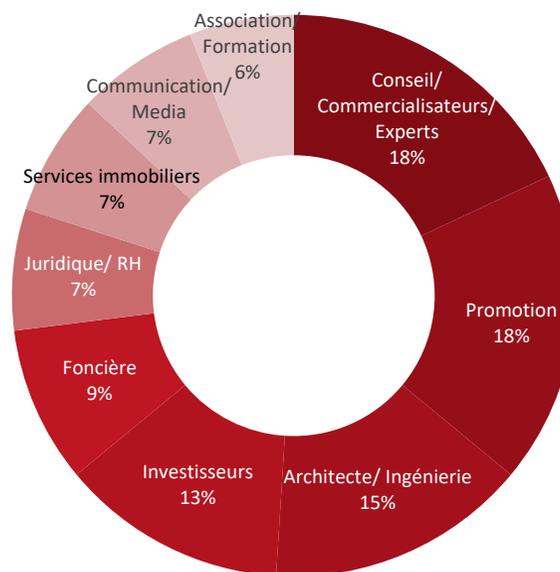
Profil du panel suivant la taille des entreprises (en nombre de salariés)



Une multiplicité de métiers représentés

9 Sous-secteurs d'activités, une pluralité de secteurs rattachés à l'immobilier

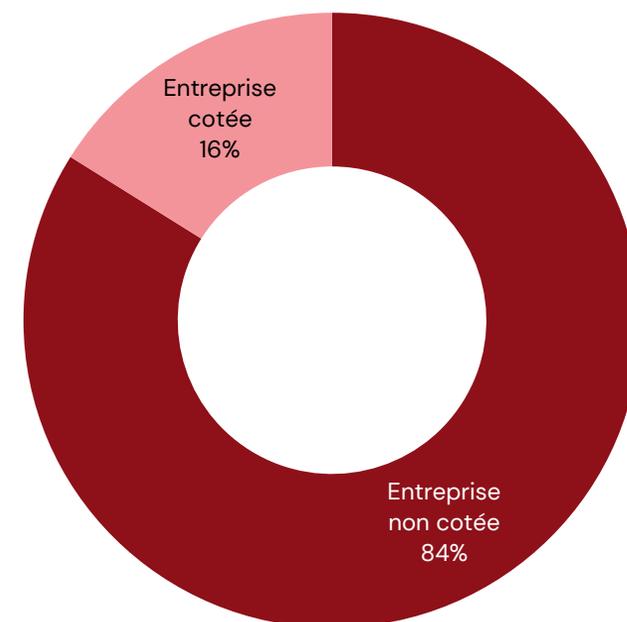
Profil du panel suivant les secteurs d'activités



Une large majorité d'entreprises non cotées en Bourse

14 Entreprises cotées

Profil du panel suivant la cotation





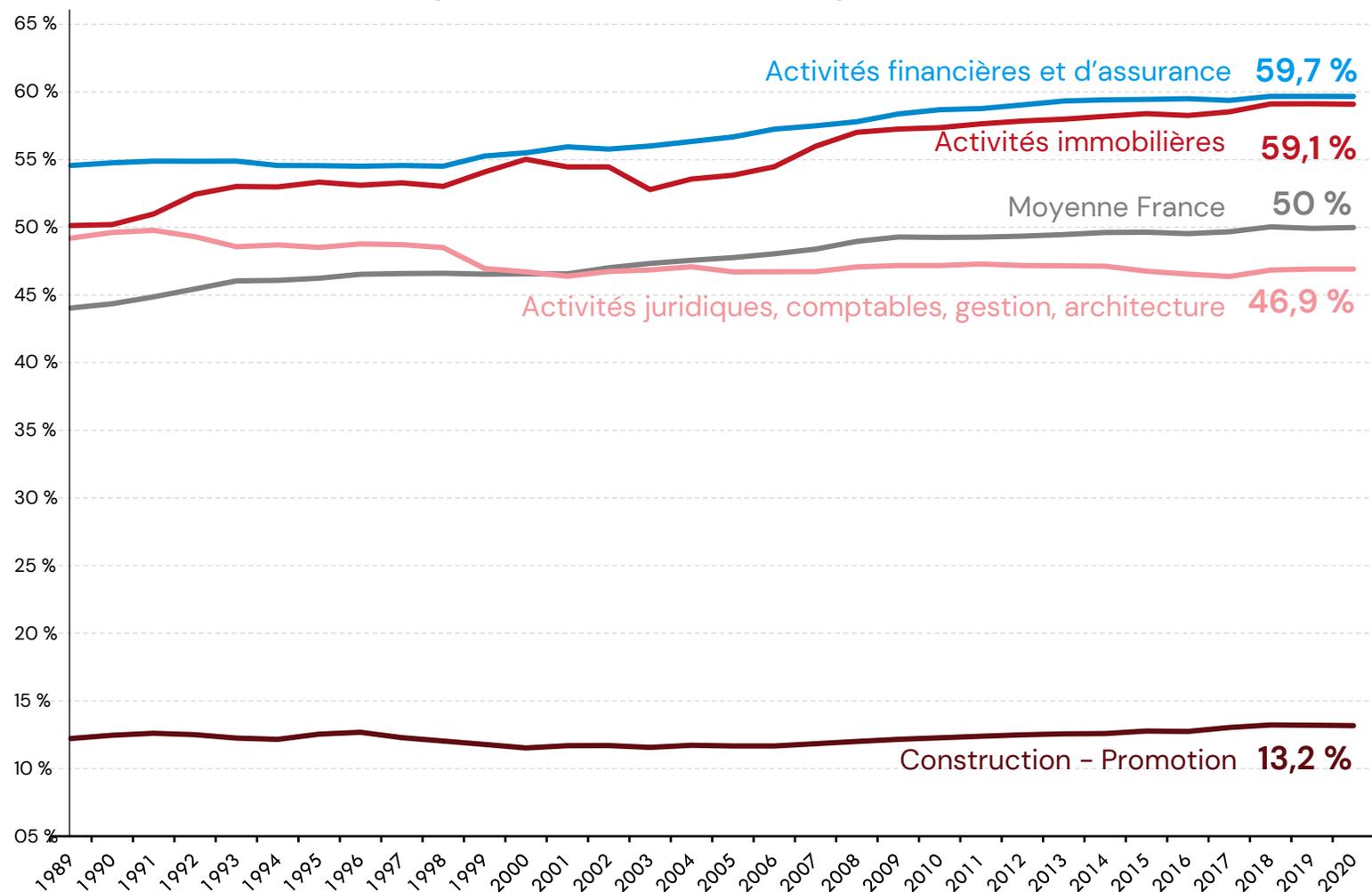
Observatoire
de la Charte
de la Parité
dans l'Immobilier

Chapitre 1

Les femmes dans l'entreprise

En France, un taux d'activité des femmes qui progresse depuis 30 ans

Evolution de la part des femmes dans l'emploi de 1989 à 2020 en France



- **Une très grande stabilité** : si la part des femmes dans l'emploi a progressé pour atteindre enfin la parité en 2020, il aura fallu 30 ans pour gagner 6 points.
- Excepté, le secteur *Activités juridiques, comptables, gestion, architecture* qui recule, tous les secteurs progressent :
 - A un rythme très lent pour le secteur construction/promotion qui reste à un niveau plancher
 - A un rythme plus rapide pour les activités immobilières et financières historiquement plus féminisées

Mais le marché du travail reste sexué

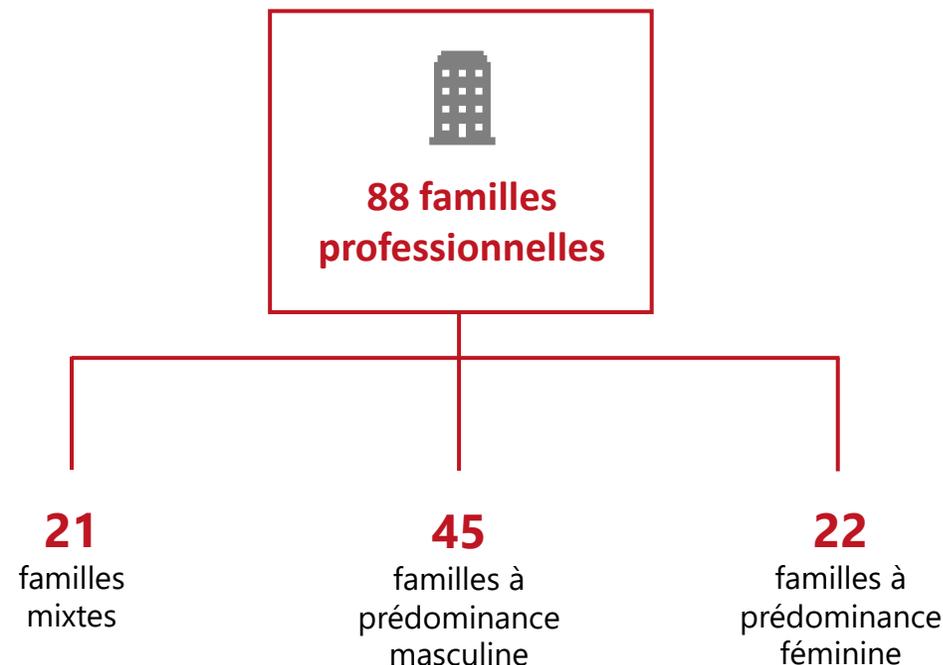
Un marché du travail qui reproduit les stéréotypes de sexe.

La DARES (en 2022) regroupe l'ensemble des métiers dans 88 familles professionnelles.

Cette division sexuée du travail crée une catégorisation de « métiers d'homme » et de « métiers de femme », ce **qui forme des stéréotypes**.

Ces stéréotypes influencent les choix d'orientation, les préférences de recrutement et renforcent les stéréotypes.

Les stéréotypes existants constituent un premier obstacle à plus de parité.



Mais le marché du travail reste sexué

//

Nous sommes sur des métiers qui n'attirent pas les femmes. Ce n'est pas que nous ne voulons pas, c'est que nous ne pouvons pas recruter de femmes, faute de candidatures.

//

//

J'entends souvent les hommes dire que c'est difficile de recruter des femmes parce qu'il n'y a que 28% des ingénieurs sortant d'école qui sont des femmes. Mais ce n'est pas parce qu'il y a 28% d'ingénieures femmes qu'il faut en recruter 28%. On pourrait prendre 100% de femmes !

//

//

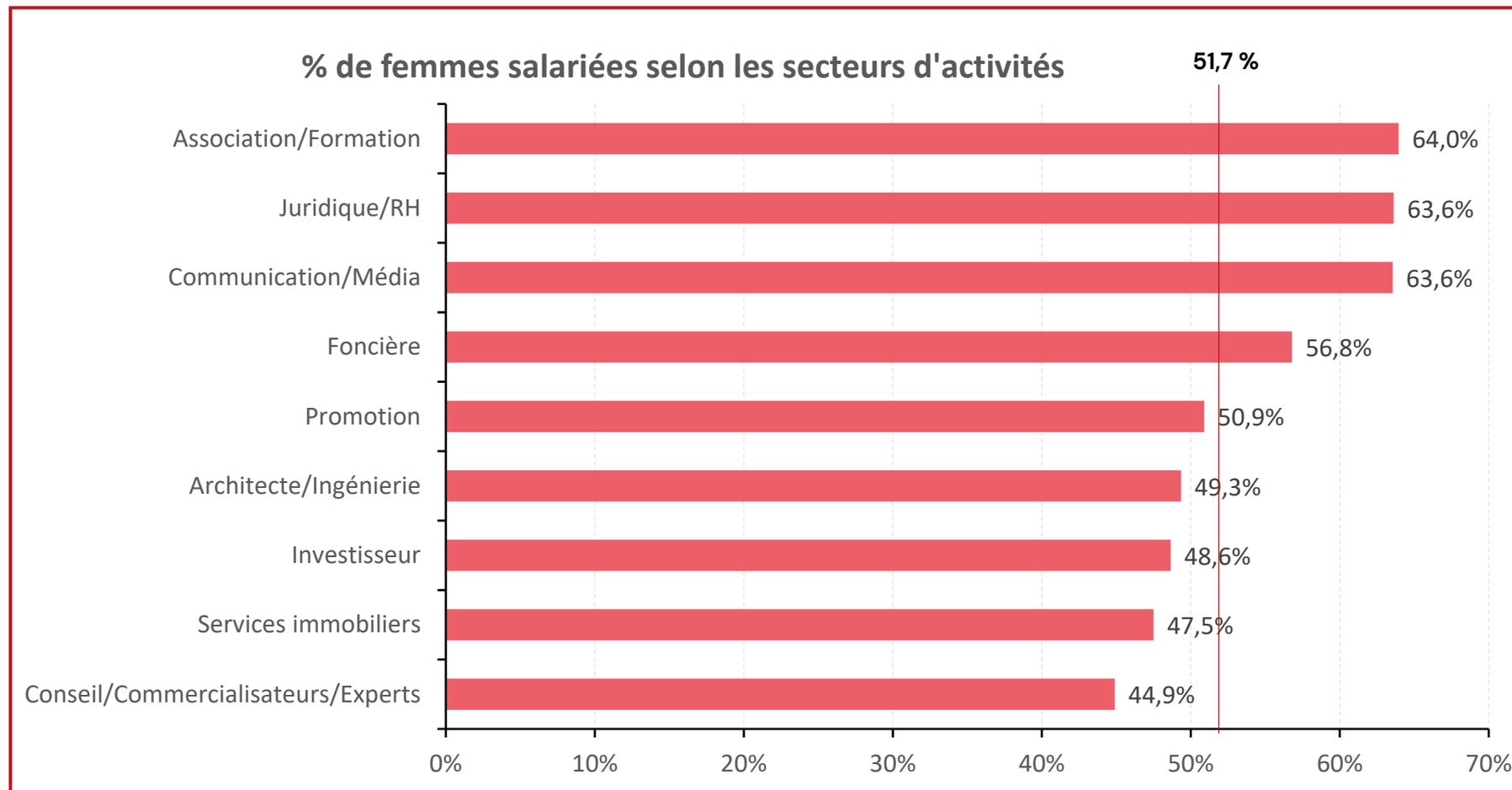
On a fait une campagne dans tous les pays sur les biais inconscients autour des métiers. Et on voit bien que par exemple, le métier d'assistant reste, dans l'imaginaire, très féminin.

//

Source : Verbatim recueillis lors des entretiens, janvier 2023

Au sein du panel, un salariat plutôt féminisé ...

51,7 % taux de féminisation moyen du panel d'entreprises
vs 50 % en moyenne pour l'emploi en France



Un salariat plutôt féminisé
au sein du panel :

- Dans le peloton de tête, des secteurs historiquement plus féminisés
- Ceux qui n'atteignent pas la parité ont cependant des résultats compris entre 45 % et 50 % et correspondent à des métiers souvent perçus comme plus techniques.

Avec des évolutions contrastées selon les secteurs

Les métiers techniques sont les plus lents à évoluer.

Certains métiers du secteur de l'immobilier se sont féminisés au cours des dernières décennies...

C'est le cas par exemple, du métier **d'architecte**, dans lequel la proportion de jeunes femmes croît avec les années.

... Alors que dans d'autres secteurs, principalement techniques ou financiers, les évolutions sont plus lentes.

Les métiers de la **finance**, de l'expertise technique (cf. la profession d'ingénieurs qui accueille moins de 30% de femmes), etc. restent majoritairement des « métiers d'hommes ».

A quoi s'ajoute **une certaine inertie** ; une faible volonté de remise en question. Le secteur de l'immobilier est volontiers décrit par ses acteurs eux-mêmes, comme étant conservateur, avec une volonté de maintenir un entre-soi protecteur.

Le second obstacle à plus de parité est le manque de remise en question.

Avec des évolutions contrastées selon les secteurs

//

Quand j'ai commencé dans le métier, il y a près de 30 ans, il n'y avait presque pas de femme architecte, aujourd'hui, les jeunes architectes sont majoritairement des femmes.

//

//

La construction à la base, c'est un métier très masculin ainsi que l'Asset Management qui là aussi est très masculin.

//

//

Le secteur immobilier est à la base assez tradi, avec des gens qui viennent tous des mêmes écoles, ils ont grandi dans les mêmes quartiers. C'est un environnement qui n'est pas très ouvert à la mixité en général et les gens ne se posaient pas de question. Et jusqu'à peu, ils n'avaient pas le besoin de se remettre en question.

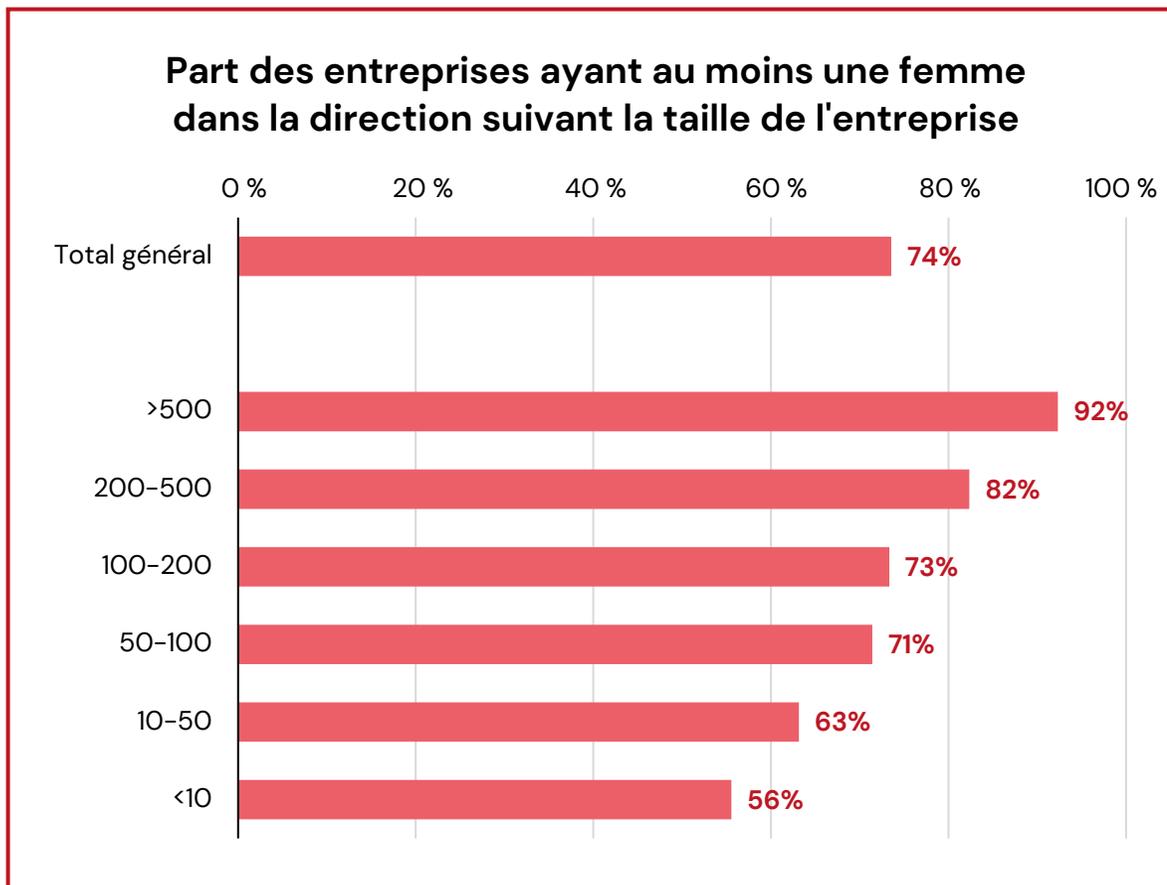
//

Source : Verbatim recueillis lors des entretiens, janvier 2023

... mais encore du chemin à parcourir pour la direction

74 %

des entreprises ont indiqué qu'au moins une femme occupe un poste de direction (Comex & Codir)

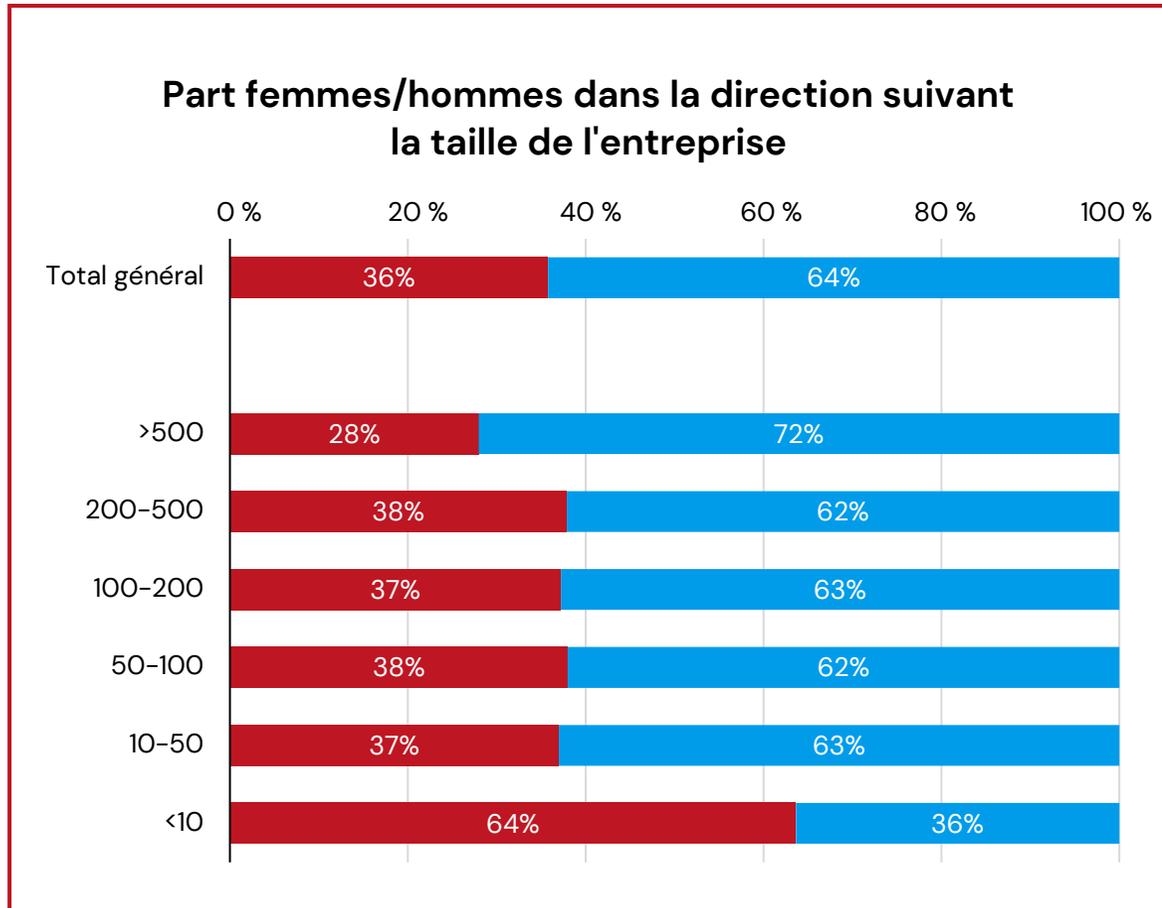


Si 74 % des entreprises comptent au moins une femme au sein de ses instances dirigeantes, cette proportion croît avec la taille de l'entreprise.

Ainsi la quasi-totalité des entreprises de plus de 500 salariés ont au moins une femme dans la direction.

... mais encore du chemin à parcourir pour la direction

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



Lorsqu'on s'intéresse à la part des femmes dans les instances dirigeantes, les résultats sont alors moins favorables.

On compte en moyenne 3 femmes pour 5,5 hommes au sein des comités de direction et cette proportion a plutôt tendance à diminuer lorsque la taille des entreprises croît.

Ainsi, si la quasi-totalité des entreprises de plus de 500 salariés ont au moins une femme dans la direction, la représentativité des femmes est beaucoup plus faible que la moyenne et qu'au sein des très petites entreprises (de moins de 10 salariés).

//
Plus les femmes sont seules au sein des instances dirigeantes, moins elles arrivent à faire entendre leur point de vue.
//

Pourquoi n'y a-t-il pas plus de femmes dans les instances de direction ?

A cause des biais inconscients de la part des décideurs, hommes et parfois femmes...

Les biais inconscients des hommes « jouent » contre l'évolution professionnelle des femmes.

La culture du réseau et la cooptation favorisent des candidats ayant les mêmes profils lors de promotions.

Les **biais inconscients des hommes** reconnaissent plus de compétences et de leadership aux hommes, les femmes se sentant plus sévèrement jugées que leurs homologues masculins.

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.



Il y a aussi un biais qui existe, qui est de se dire que quand j'investis sur quelqu'un je préfère investir sur quelqu'un qui me ressemble, qui a fait les mêmes études, qui a le même parcours, et donc c'est plutôt quelqu'un qui nous ressemble.



Les femmes sont trop récentes dans l'entreprise pour aspirer à certaines promotions. C'est ce qui explique le faible nombre de femmes à des postes de direction.



Je suis contre les quotas. Je ne vais pas favoriser une femme parce qu'elle est femme. Je vais proposer une promotion à quelqu'un pour ses compétences.



Source : Verbatim recueillis lors des entretiens, janvier 2023

Pourquoi n'y a-t-il pas plus de femmes dans les instances de direction ?

... mais aussi des freins de la part des femmes.

Le manque de « désir » de promotion de certaines femmes,
Le manque de confiance en soi : le fameux **syndrome de l'imposteur** dont sont victimes ces femmes qui n'osent pas demander une promotion ou qui ne se sentent pas capables de l'accepter.

Une trop grande honnêteté intellectuelle ; elles n'osent pas si elles ne se sentent pas prêtes à 100%.

Le phénomène de l'opting out (pas de côté) : elles ne souhaitent pas évoluer dans les cercles du pouvoir.

La peur de l'échec.

Enfin, de nombreuses femmes craignent que la **maternité ne marque un coup d'arrêt de leur évolution dans l'entreprise** ; celle-ci ne leur permettant pas de concilier vie professionnelle et personnelle comme elles le souhaiteraient.

Les stéréotypes sont portés également par des femmes.
Les femmes n'ont pas toujours conscience des limites qu'elles s'imposent.

“

Aujourd'hui, on a des femmes qui démissionnent après le congé maternité car elles estiment qu'elles ne pourront pas concilier les impératifs de la vie professionnelle avec la vie de famille.

“

Les femmes ont envie de bien faire les choses, c'est leur côté bon élève qui fait qu'elles peuvent s'auto-censurer parfois, ne pas se sentir capables.

“

L'équilibre vie pro/vie perso. Ça reste un vrai sujet. Les femmes n'ont pas l'impression qu'elles vont pouvoir prendre des responsabilités avec l'organisation familiale.

“

Source : Verbatim recueillis lors des entretiens, janvier 2023

Quels rôles pour les femmes dirigeantes ?

74 % des entreprises ont indiqué **qu'au moins une femme** occupe un poste de direction



64,5 % dans la **direction générale**

73 % une proportion plus forte pour les petites et moyennes entreprises (moins de 200 salariés).

Elles sont majoritairement aux postes suivants :

- **Directrice générale**
- **Présidente**
- **Directrice régionale**
- **Secrétaire générale**



60 % à la tête d'une **direction support**

Elles dirigent majoritairement les directions suivantes :

- **Directions administratives**
(Juridique, Financière, RH)
- **Directions communication**
(Communication / Marketing)



50 % à la tête d'une **direction opérationnelle**

Elles dirigent majoritairement les directions suivantes :

- **Directions projets**
(Programmes / Développements)
- **Directions patrimoine**
(Investissements / Exploitations)



Observatoire
de la Charte
de la Parité
dans l'Immobilier

Chapitre 2

Vers une égalité salariale ?

Où en est la réglementation ?

INDEX PÉNICAUD SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

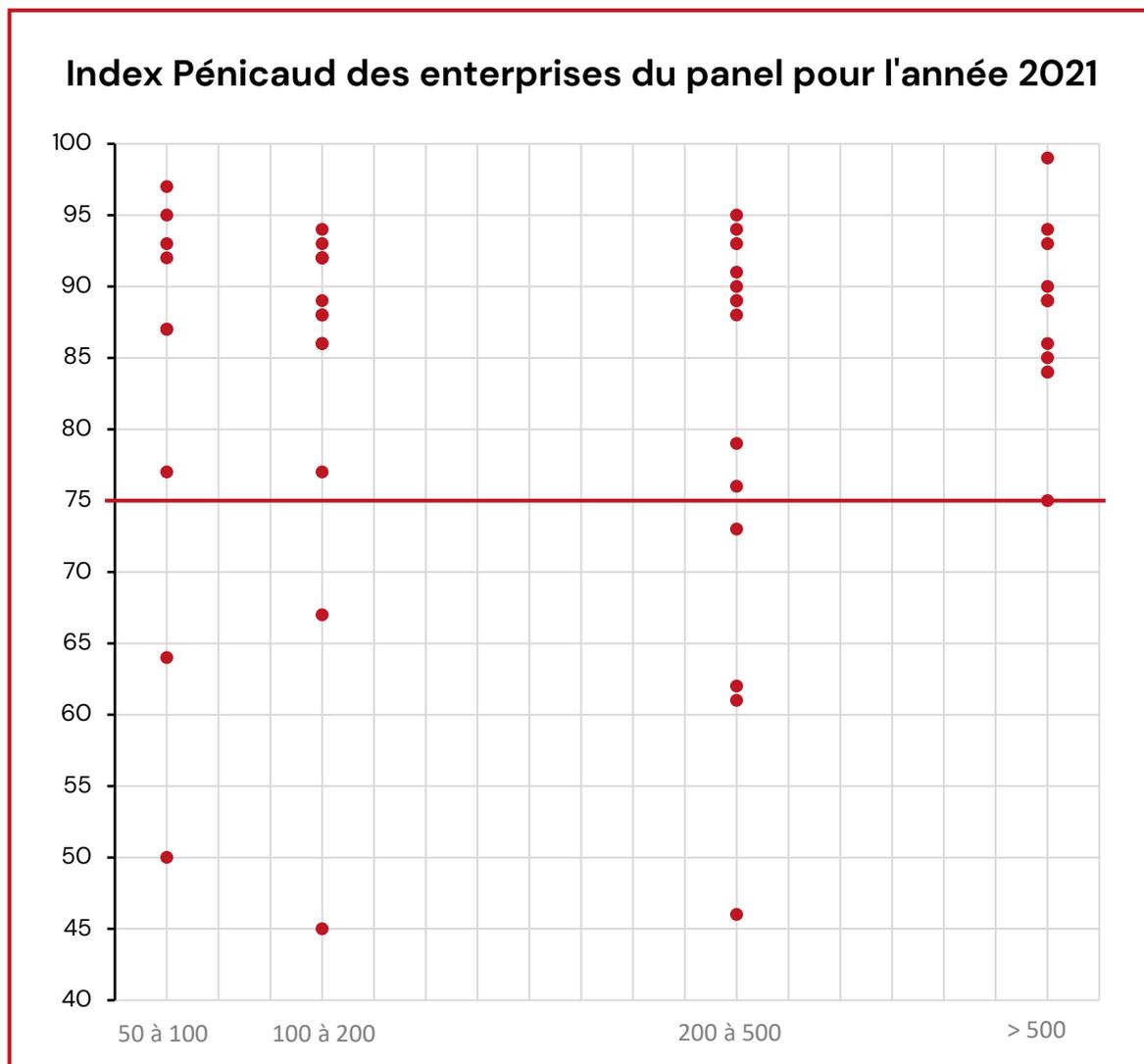
- Mis en place depuis 2019 pour **supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**
- **Entreprises > 50 salariés**
- **5 critères de mesure** sur 100 points :
 1. l'écart de rémunération femmes-hommes (40 pts) ;
 2. l'écart dans les augmentations annuelles (20 pts) ;
 3. l'écart dans les promotions (15 pts) ;
 4. les augmentations au retour de congé maternité (15 pts) ;
 5. la part des femmes dans les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise (10 pts).
- **Seuil de 75 points** :
 - si **note inférieure, obligation de prendre des mesures correctives dans les trois ans** ;
 - passé ce délai, **pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale annuelle**.

Où en est la réglementation ?

LOI RIXAIN

- Loi du 24 décembre 2021 visant à **accélérer l'égalité économique et professionnelle**
- Obligation de **représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes** des grandes entreprises
- Entreprises > **1 000 salariés**
- Mise en place de **quotas** :
 1. **à horizon 2027 : 30 %** de femmes cadres dirigeantes et 30 % de femmes membres des instances dirigeantes ;
 2. **à horizon 2030 : 40 %** de femmes cadres dirigeantes et 30 % de femmes membres des instances dirigeantes.
- **Obligation de transparence** :
 - publication annuelle des écarts de représentation entre hommes et femmes au sein des directions ;
 - les mesures envisagées pour réduire les éventuels écarts.

Quelle égalité professionnelle au sein du panel ?



84

Valeur moyenne de l'indice pour 2021 vs 85 à l'échelle nationale tous secteurs confondus



83 %

des entreprises ayant répondu ont un indice égal ou supérieur à 75 pour l'année 2021 vs 92 % à l'échelle nationale tous secteurs confondus



6 pts

de progression moyenne entre l'indice 2020 et 2021 avec de fortes disparités suivant les entreprises

Une grande dispersion des résultats excepté pour les entreprises de plus de 500 salariés qui ont toutes un indice égal ou supérieur à 75.

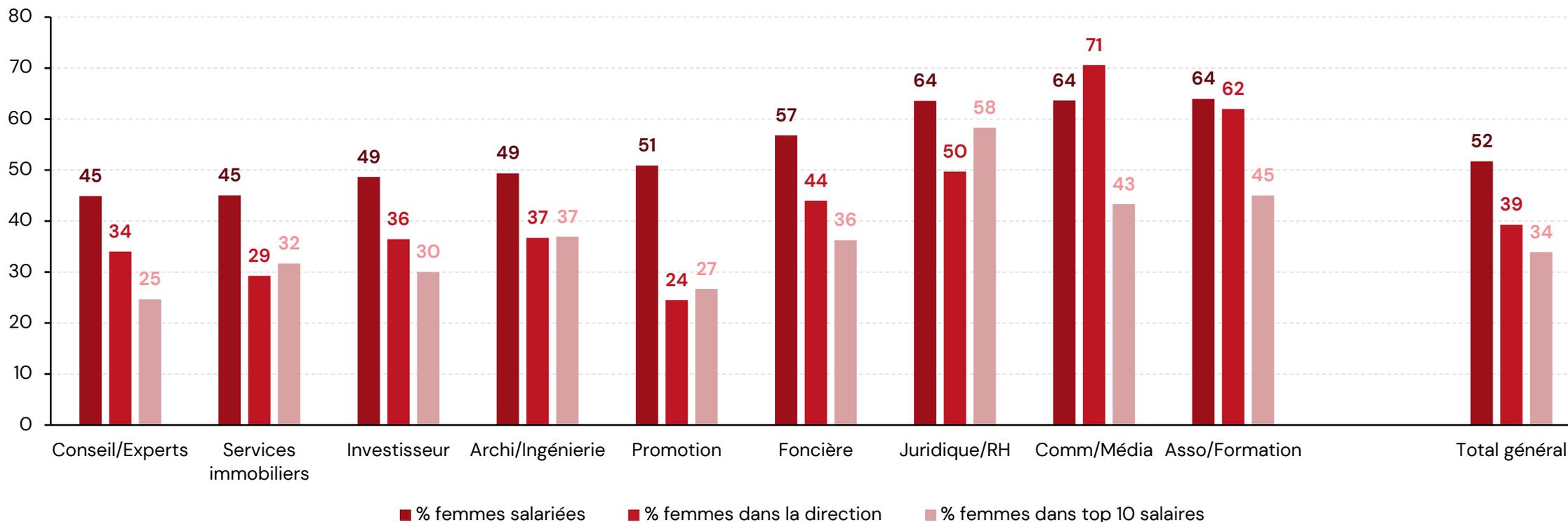
Un léger retard du panel par rapport aux données nationales, l'enquête réalisée en 2023 permettra de prendre réellement la mesure des progrès réalisés par les entreprises.

La part des femmes parmi les plus hautes rémunérations

3,4 femmes en moyenne dans le top 10 des salaires.
Seul le secteur *Juridique/RH* a une moyenne supérieure à 5.



Part des femmes dans le top 10 des plus hauts salaires



La part des femmes parmi les plus hautes rémunérations

De tous les indicateurs observés dans l'enquête c'est le plus mauvais en terme de parité.

Le graphique précédent met en relation trois indicateurs pour chacune des 9 familles de métiers : la part des femmes dans le salariat, la part des femmes dans les instances dirigeantes et enfin la part des femmes parmi les 10 salaires les plus élevés de l'entreprise.

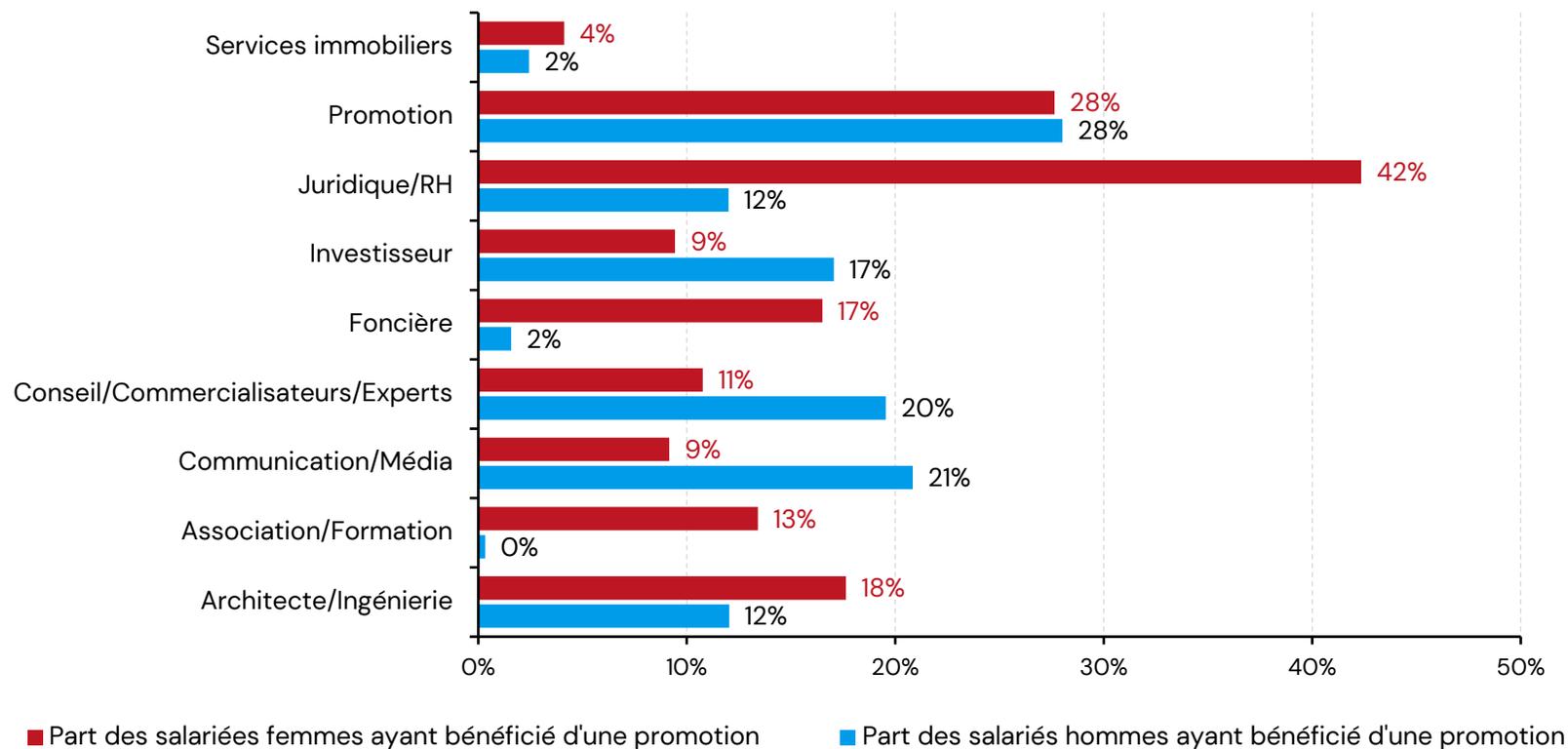
Excepté le secteur Juridique/RH qui est historiquement l'un des plus féminisé, **aucune autre famille de métier n'atteint la parité pour les plus hautes rémunérations.**

Dans les secteurs Communication/Médias ou Association/Formation, la part des femmes dans la direction est supérieure à la moyenne. Ceci aurait pu laisser présager de bons résultats pour les plus hautes rémunérations : ce n'est pourtant pas le cas, ce qui montre qu'il n'y a pas nécessairement de corrélation entre ces deux indicateurs.

Les promotions professionnelles plutôt favorables aux femmes

17,3 % des femmes ont été promues en moyenne au sein des entreprises vs **15,6 %** des hommes.

Part des salariés hommes/femmes ayant bénéficié d'une promotion selon l'activité



Les promotions professionnelles semblent plutôt favorables aux femmes.

Mais le taux moyen de 17,3 % est tiré vers le haut encore une fois par le secteur Juridique/RH, où la promotion professionnelle a nettement été plus favorable aux femmes.

Dans les autres secteurs, les écarts sont moindres et avantagent parfois les hommes.

Le paradoxe des augmentations salariales annuelles

53 % des femmes ont bénéficié d'augmentation de salaire en moyenne **vs 44 % des hommes**

+6,4 % en moyenne d'augmentation des salaires fixes pour les femmes **vs +6,7 % pour les hommes**

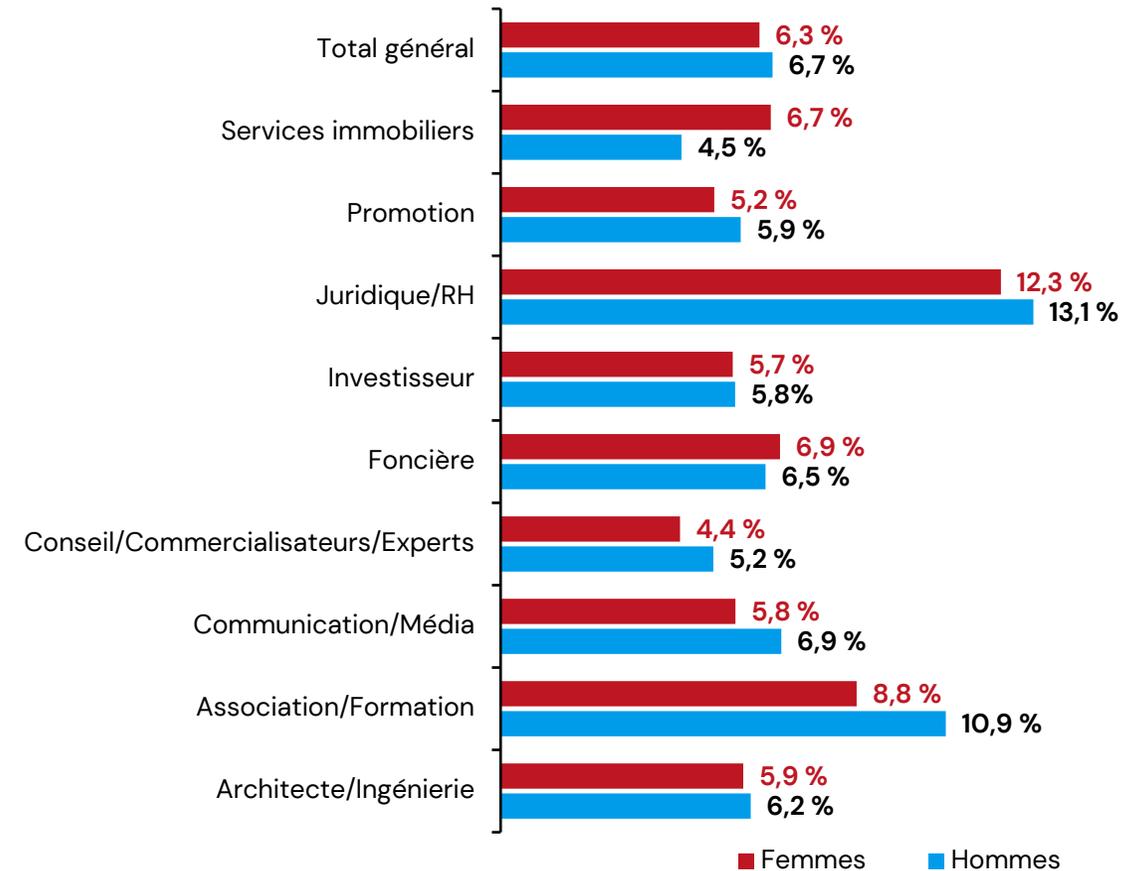
40,3 % entreprises seulement ont une **augmentation plus élevée pour les salariées femmes**

Si **en volume**, les femmes semblent avantagées, elles sont en effet plus nombreuses à avoir bénéficié d'augmentation de salaire...

... **en valeur**, le pourcentage d'augmentation moyen aura été plus élevé pour les hommes que pour les femmes.

Ceci témoigne que si les entreprises allouent des moyens pour favoriser l'égalité salariale, le nombre de situations défavorables est d'une telle ampleur que cela ne permet pas encore de compenser les inégalités.

% moyen d'augmentation des salaires suivant les secteurs d'activités





Observatoire
de la Charte
de la Parité
dans l'Immobilier

Chapitre 3 : Quel engagement des acteurs ?

Des acteurs engagés à travers la Charte Parité

75 % des entreprises ont indiqué leurs choix complémentaires



En tant que signataire, les entreprises se sont engagées autour de 4 objectifs fondamentaux obligatoires...

... Et ont retenu des objectifs complémentaires au sein des 6 familles suivantes :

- a) Avoir un « *reporting* » des objectifs et des résultats en matière de « Performance Parité » au Comex ou Codir de sorte que chaque signataire met au cœur de sa gouvernance les sujets de parité hommes femmes.
- b) Garantir l'égalité salariale entre hommes et femmes aux différentes fonctions de l'entreprise/organisation, en réduisant à moins de 10 % les écarts de salaires d'ici 2023 pour atteindre l'égalité salariale d'ici 2025.
- c) Recruter ou promouvoir afin de se donner les moyens d'atteindre 30 % de femmes au moins d'ici 2027 et 40 % d'ici 2030 à des postes de direction y compris opérationnelle et stratégique, ainsi que dans les Comex & Codir
- d) Favoriser la prise de parole des femmes de l'entreprise / organisation et refuser d'intervenir sur un panel non mixte de trois intervenants ou plus.

Politique Parité
—
Promotion des talents féminins
—
Formation *Mentoring*
—
Egalité Salariale et Transparence
—
Equilibre vie privée
—
Visibilité

Que retenir sur les engagements complémentaires ?

Les 5 objectifs **les plus retenus** parmi les 15 objectifs complémentaires de la Charte

Quelque soit la taille ou les métiers des entreprises, on observe une relative homogénéité des entreprises dans le choix de leurs engagements complémentaires.

Les objectifs 4 / 6 / 8 / 9 et 11 ont été retenus par plus de 50 % des entreprises, ils ont en commun d'être :

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

N°4. Donner un **juste accès aux formations** aux hommes et aux femmes

N°6. Equilibre vie privée : accompagner les femmes et les hommes dans leur **équilibre vie privée**/vie professionnelle

N°8. Mesurer les **embauches et les promotions** en matière de parité femmes-hommes, ainsi que les départs et leurs raisons

N°9. Favoriser un **environnement mixte et ouvert de recrutement** (présence des femmes et des hommes dans le process etc.)

N°11. Fixer la **rémunération objectivement**, sans tenir compte du genre du collaborateur

Que retenir sur les engagements complémentaires ?

Les 5 objectifs les plus retenus parmi les 15 objectifs complémentaires de la Charte

//

Ce sont globalement des objectifs qui correspondent à ce que nous avons déjà mis en place.

//

//

On a pris l'engagement de fixer la rémunération objectivement mais aussi de la réévaluer, ce qui est un engagement fort.

//

//

Le congé paternité est un sujet qui peut être compliqué pour les hommes plus âgés de l'entreprise, mais ça demande à s'organiser.

//

Source : Verbatim recueillis lors des entretiens, janvier 2023

Que retenir sur les engagements complémentaires ?

Les 5 objectifs **les moins retenus** parmi les 15 objectifs complémentaires de la Charte

A l'inverse, les objectifs les moins retenus ont été jugés plus difficiles à atteindre et présentent des caractéristiques opposées à ceux qui ont été plébiscités.

Les objectifs 2 / 7 / 10 / 12 et 15 ont été retenus par moins de 20% des entreprises, ils impliquent notamment :

- 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

N°2. Evaluer les managers sur des critères de performance parité

N°7. Recrutement : recruter ou promouvoir 50 % de femmes d'ici 2025, en particulier à des postes opérationnels

N°10. Programmes de talents : faire progresser de 10 % par an le nombre de femmes à des postes de management

N°12. Engager une analyse annuelle chiffrée sur les niveaux de rémunération et rendre publics les résultats

N°15. Faire participer des femmes à des réseaux professionnels externes et mesurer le nombre de prix obtenus

Que retenir sur les engagements complémentaires ?

Les 5 objectifs les moins retenus parmi les 15 objectifs complémentaires de la Charte



Nous constatons que nous manquons de candidates pour certains postes. Alors, comment aller au-delà de ce constat ? Nous avons pris des mesures mais il y a encore du travail.



C'est vrai qu'on ne fait peut être pas assez pour faire participer les femmes à des événements extérieurs.



Recruter et promouvoir 50% de femmes d'ici 2025, ce n'est pas possible. Nous n'avons pas de candidates.



On a des progrès à faire sur la rémunération. Il faut qu'on clarifie nos systèmes de positionnement de poste. Notre système de rémunération n'est pas très mature, on ne peut pas faire d'analyse complète.



Source : Verbatim recueillis lors des entretiens, janvier 2023

Objectifs complémentaires : Politique Parité

1. Définir une politique parité et la communiquer à tous les salariés, managers et prestataires de recrutement pour une meilleure implication des hommes et des femmes

38 % des entreprises ont retenu l'objectif 1.



Entreprises de 50-100 salariés
Secteurs : Investisseurs/ Association-Formation/
Communication-Médias



Entreprises de moins de 10 salariés (0%)
Secteurs : Juridique/RH (0%)

2. Evaluer les managers sur des critères de performance parité

11 % des entreprises ont retenu l'objectif 2.



Entreprises de plus de 500 salariés
Secteurs : Communication-Médias
Juridique/RH



Entreprises de moins de 10 salariés (0%)
Secteurs : Association-Formation/ Foncières/
Services Immobiliers

Objectifs complémentaires : Formation *Mentoring*

3. Formation : éviter les biais cognitifs lors des recrutements, former les salariés à l'égalité professionnelle, aux biais cognitifs et sexistes

47 % des entreprises ont retenu l'objectif 3.



Entreprises de plus de 500 salariés
Secteurs : Communication-Médias (100 %)
Promotion



Entreprises de moins de 10 salariés (0%)
Secteurs : Juridique/RH (0%)

4. Donner un juste accès aux formations aux hommes et aux femmes

67 % des entreprises ont retenu l'objectif 4.



Entreprises de moins de 10 salariés (100%)
Secteurs : Communication-Médias
Foncières



Entreprises de plus de 500 salariés
Secteurs : Juridique/RH

5. Accompagner les carrières à travers des programmes de « *mentoring* » ou coaching adaptés pour favoriser plus de parité notamment à des étapes clés de développement et de cycles de vie

42 % des entreprises ont retenu l'objectif 5.



Entreprises de plus de 100 à 500 salariés
Secteurs : Juridique/RH



Entreprises de plus de 500 salariés
Secteurs : Investisseurs/ Foncières/
Services Immobiliers

Objectifs complémentaires : Equilibre vie privée

6. Equilibre vie privée : accompagner les femmes et les hommes dans leur équilibre vie privée/ vie professionnelle :

- En prenant en compte les cycles différenciés liés à la maternité/adoption (conserver les hauts potentiels au-delà de 35 ans)
- En encourageant la prise de congés paternité
- En aidant à concilier temps de vie professionnelle et de vie privée (réunions avant 9h et après 18h par exemple)

72 % des entreprises ont retenu l'objectif 6.



Entreprises de moins de 10 à 100 salariés Secteurs :
Juridique-RH/ Communication-
Médias (100%)



Entreprises de plus de 200 salariés
Secteurs : Architecture-Ingénierie/ Promotion

Objectifs complémentaires : Promotion des talents féminins

7. Recrutement : recruter ou promouvoir, pour les postes vacants, 50 % de femmes d'ici 2025 afin d'améliorer le ratio de femmes, en particulier à des postes opérationnels

20 % des entreprises ont retenu l'objectif 7.

 Entreprises de 50 à 100 salariés
Secteurs : Services Immobiliers/ Communication-Médias

 Entreprises de plus de 500 salariés
Secteurs : Juridique-RH/ Foncières/ Conseil

8. Mesurer les embauches et les promotions en matière de parité femmes-hommes par niveau de responsabilité, par type de fonction, ainsi que les départs et leurs raisons

63 % des entreprises ont retenu l'objectif 8.

 Entreprises de moins de 10 salariés
Secteurs : Services Immobiliers (100 %)

 Entreprises de plus de 500 salariés
Secteurs : Communication-Médias (0 %)

9. Sur l'ensemble des recrutements et à toutes les étapes du recrutement (*sourcing*, tri, entretien, sélection finale), favoriser un environnement mixte et ouvert de recrutement (présence des femmes et des hommes dans le process, etc.)

56 % des entreprises ont retenu l'objectif 9.

 Entreprises de plus de 200 salariés
Secteurs : Services Immobiliers

 Entreprises de moins de 10 salariés
Secteurs : Communication-Médias/ Juridique-RH

10. Avoir des programmes de talents avec un suivi et un coaching particulier des femmes de sorte à faire progresser de 10% par an le nombre de femmes à des postes de management lorsque la parité n'est pas encore atteinte

9 % des entreprises ont retenu l'objectif 10.

 Entreprises de 200 à 500 salariés
Secteurs : Promotion (seul secteur – 46 %)

 Entreprises de moins de 100 salariés
Secteurs : Tous secteurs à 0 % excepté Promotion

Objectifs complémentaires : Egalité salariale et transparence

11. Fixer la rémunération objectivement, sans tenir compte du genre du collaborateur

66 % des entreprises ont retenu l'objectif 11.



Entreprises de moins de 10 salariés
Secteurs : Services Immobiliers/
Architecture-Ingénierie (100 %)



Entreprises de 200 à 500 salariés
Secteurs : Promotion/ Foncières

12. Engager une analyse annuelle chiffrée, sur les niveaux de rémunérations pour atténuer les éventuels écarts, et rendre publics les résultats de cette étude par rapports aux objectifs annoncés

14 % des entreprises ont retenu l'objectif 12.



Entreprises de 50 à 500 salariés
Secteurs : Juridique-RH



Entreprises de moins de 10 et
de plus de 500 salariés
Secteurs : Association-Formation/
Foncières

13. Formation : éviter les biais cognitifs lors des recrutements, former les salariés à l'égalité professionnelle, aux biais cognitifs et sexistes

36 % des entreprises ont retenu l'objectif 13.



Entreprises de moins de 10 salariés
Secteurs : Conseil/ Foncières



Entreprises de 10 à 50 salariés
Secteurs : Communication-Médias /
Juridique-RH/ Services Immobiliers

Objectifs complémentaires : Visibilité

14. Donner un juste accès aux formations aux hommes et aux femmes

39 % des entreprises ont retenu l'objectif 14.



Entreprises de moins de 10 salariés
Secteurs : Conseil/ Juridique-RH



Entreprises de 10 à 50 salariés
Secteurs : Communication-Médias /
Services Immobiliers

15. Accompagner les carrières à travers des programmes de « mentoring » ou coaching adaptés pour favoriser plus de parité notamment à des étapes clés de développement et de cycles de vie

19 % des entreprises ont retenu l'objectif 15.



Entreprises de 10 à 50 salariés
Secteurs : Association-Formation/ Communication-Médias



Entreprises de moins de 10 salariés
Secteurs : Services Immobilier/ Architecture-Ingénierie

Que retenir ?

1 Si l'on s'en tient aux résultats de l'index Pénicaud, notre panel est très en retard sur l'égalité professionnelle par rapport à la moyenne nationale ... mais **la prise de conscience est là**

2 **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.

3 **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 diffusent à l'ensemble de l'organisation

4 **Une difficulté à consacrer des ressources** clairement **dédiées aux femmes** et à se fixer des objectifs chiffrés, publiés et qui engagent les managers

5 **La bonne nouvelle**, cet état des lieux est notre base 0. Gageons que la signature de la Charte va faire avancer les choses plus vite au sein des organisations qui s'en emparent !

Pour aller plus loin...

1 Attirer les femmes dans l'immobilier :

Améliorer la **visibilité des métiers auprès du public féminin** dans les écoles, et ce dès le collège.

Retravailler les descriptifs métiers pour **les rendre plus attractifs** pour les femmes, qu'elles puissent s'y projeter. Les postes de managers doivent être présentés comme étant compatibles avec leur disponibilité.

Sensibiliser aux biais cognitifs, pour les conscientiser, lors du recrutement mais aussi lors des étapes de promotion.

2 Gérer les profils féminins dans l'entreprise

Construire des parcours adaptés aux femmes afin de les aider à gérer la charge mentale liée aux différents cycles de vie (maternité, par exemple).

Mettre en place des programmes de coaching pour préparer les collaborateurs à gérer de front **carrière et parentalité**, inciter plus fermement les pères à prendre leur congé paternité.

Leur donner la parole pour qu'elles puissent, à tout moment, exprimer leurs besoins et difficultés. Former les managers à tous les échelons afin qu'ils comprennent les enjeux de la parité.

3 Permettre aux femmes d'évoluer dans les métiers de l'immobilier

Casser le plafond de verre en favorisant la promotion des femmes. Lutter contre les biais inconscients, aussi au moment des évaluations. Incentiver les managers qui font progresser les femmes.

Accompagner les femmes : leur donner envie de prétendre à des postes (avoir confiance en elle)

Créer des réseaux de femmes et des modèles de femmes dirigeantes. Ne pas hésiter à chercher des femmes d'horizons différents.

4 Redorer l'image de la femme

Besoin de modèles de dirigeantes.

Identifier, former, pousser des femmes à être identifiées par les médias comme étant des expertes.



Et la suite ?

Au-delà des effets de communication, la mise en œuvre de la parité doit être pragmatique et montrer l'exemple par l'action.

A moyen terme, les quotas, suivis d'indicateurs restent nécessaires.

Il y a aussi besoin d'un partage d'expérience et des *best practices* pour apporter des idées.

Une prochaine enquête en 2023

**Ont participé à la réalisation de
cette étude :**

Mia Andrianary
Data Scientist
IEIF

Stéphanie Galiègue
Directrice Générale déléguée en
charge de la recherche et des
études,
IEIF

Lina Mounir
Responsable Pôle Marchés
Immobiliers
IEIF

Chantal Schmitt
Sociologue, Directrice Associée
Allfactory

Laurence Bouard
Directrice des Etudes
La Place de L'immobilier

Laetitia George
Fondatrice et Présidente de
Contrast-e

Isabelle Rossignol
Présidente de l'Observatoire de la
Charte de la Parité dans l'Immobilier