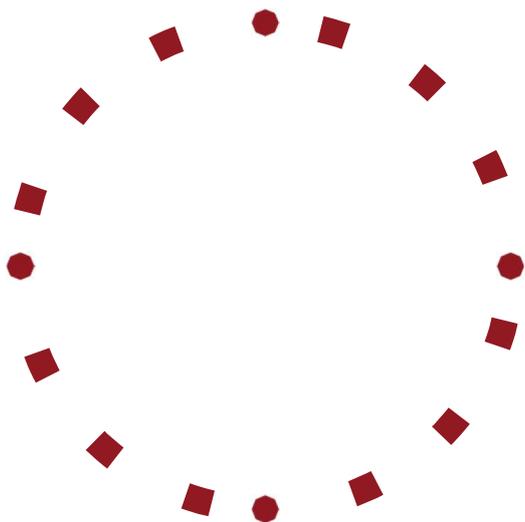


La charte d'engagement en faveur de la parité
et de l'égalité professionnelle femmes-hommes
dans les entreprises et les organisations
du secteur immobilier

Nouvelle Charte 2025



Préambule

Définition de l'égalité professionnelle femmes-hommes

« Pour que ceux qui dessinent la ville de demain soient à l'image de ceux qui l'habitent »

Le Conseil de l'Europe définit l'égalité professionnelle comme « l'égle visibilité, autonomie, responsabilité et participation des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée ». Dans l'entreprise, elle désigne l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes d'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité et à la promotion ou en termes d'égalité salariale.

La parité signifie quant à elle une présence numérique égale d'hommes et de femmes dans une entreprise ou une organisation.

L'égalité des femmes et des hommes est une valeur essentielle et centrale dans une société démocratique. La loi du 4 août 2014 a d'ailleurs conclu à la nécessité de développer des actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Fin 2021, le Cercle des Femmes de l'Immobilier, association indépendante regroupant plus d'une centaine de dirigeantes du secteur et créée il y a plus de 25 ans, a souhaité aller plus loin dans l'engagement des acteurs de l'industrie immobilière, tous domaines confondus (financement, investissement, promotion, conseil, construction...), face à la faible proportion de femmes, qui plafonne à 17 % aux postes stratégiques (Comex, Comités de Directions, Conseils d'administration, ...) de nos organisations. Cette démarche s'est traduite par l'adhésion à la Charte pour la Parité dans l'Immobilier de plus de 157 entreprises du secteur.

Cette charte de 2021 a permis d'ancrer l'engagement des acteurs de l'industrie immobilière dans le respect de valeurs et bonnes pratiques à court, moyen et long terme. Outre l'application du cadre légal incitant les entreprises à plus d'équité, l'égalité professionnelle, qui a prouvé son efficacité en termes de performance, doit être un engagement quotidien.

En mars 2022, devant la prise de conscience des enjeux de mesure des évolutions de la Parité dans le secteur immobilier, et pour répondre à l'objectif de chiffrer de façon objective les résultats des engagements pris par les signataires de la Charte 2021 et leur évolution, l'Observatoire de la Charte pour la Parité dans l'Immobilier a été fondé sous forme d'Association loi 1901. Son bureau, mixte, travaille à promouvoir la Charte, à réaliser chaque année une étude pour mesurer les évolutions des indicateurs de la Parité au sein des signataires, à travailler au partage des meilleures pratiques, et à la promotion auprès des plus jeunes des valeurs soutenues par la Charte.

En 2025, une nouvelle étape est franchie avec une Charte renouvelée. En effet, après bientôt 4 ans d'existence, et certains objectifs échus, est apparue la nécessité de promouvoir une nouvelle version de la Charte pour la Parité dans l'Immobilier, pour une nouvelle durée de 4 ans. Plus ambitieuse, elle est bâtie sur l'expérience et les actions mises en œuvre par les signataires de la Charte 2021.

L'Observatoire de la Charte de la Parité dans l'Immobilier invite les entreprises du secteur de l'immobilier à adhérer à la présente Charte (ou, pour les signataires de la Charte 2021, à renouveler leur adhésion sur la base de ce nouveau texte), à prendre position sur les principes de parité, ainsi qu'à faire connaître et mettre en œuvre leurs engagements dans le domaine.

Nos convictions

Considérant que :

- l'égalité entre les femmes et les hommes est un droit constitutionnel ;
- la ville de demain ne pourra être construite sans être imaginée, développée, gérée, par des équipes qui soient à l'image de ceux qui l'habitent, à savoir aussi mixte que ses habitants ; les entreprises/organisations ont plusieurs rôles clés dans la création des usages et des pratiques actuelles et futures ;
- les chiffres illustrent des inégalités qui doivent être corrigées ;
- la parité dans les entreprises/organisations augmente la créativité, la performance et la croissance de celles-ci ;
- des actions fortes sont nécessaires pour créer un secteur de l'immobilier plus inclusif et divers.

Nous avons la conviction qu'au sein du secteur de l'immobilier il est indispensable de :

- Renforcer la représentativité des femmes ;
- Accroître la visibilité des femmes ;
- Accompagner et valoriser les parcours et les résultats des professionnelles.

Chaque signataire, par son adhésion à la Charte 2025 :

- affirme sa volonté de s'inscrire résolument dans une démarche active pour faire progresser la parité dans les sociétés/organisations du secteur immobilier (financement, investissement, promotion, conseil, développement durable, pouvoirs publics et parapublics, utilisateurs, aménageurs...) tout en rendant nos métiers de l'immobilier plus inclusifs et attractifs.
- est convaincu de la réelle nécessité de favoriser la parité Hommes-Femmes dans les entreprises / organisations de l'immobilier et leurs parties prenantes, tant pour les nouvelles générations, que pour créer des conditions permettant aux entreprises d'innover et de créer davantage de valeur par des regards croisés et divers.
- adhère au principe vertueux de l'augmentation du nombre de femmes dans son organisation et sa gouvernance. Celle-ci garantit une meilleure représentativité de la société, un élargissement du vivier humain, une émulation liée à la diversité des idées et des comportements nécessaires et indispensables pour relever les défis de demain. Une parité renforcée dans les entreprises/organisations engendre, au surplus, une performance accrue et une croissance accélérée.

Notre ambition

- **Développer la mixité dès l'embauche de nouveaux salariés**, quels que soient les statuts, dans le respect des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination.
- **Garantir l'effectivité de l'égalité Hommes-Femmes aux postes stratégiques de l'entreprise/organisation** tant en représentation qu'en rémunération.

Pour cela, nous nous engageons dans une politique de parité en matière de promotion interne et de recrutement externe.



Nos axes et engagements

4 axes de travail sont ici retenus de sorte à définir pour chaque signataire les engagements nécessaires à l'atteinte d'une meilleure parité hommes-femmes

- Faire de la « Performance Parité » un des enjeux de politique d'entreprise/organisation
- Garantir l'égalité salariale ;
- Assurer le recrutement et la promotion de talents féminins notamment à des postes stratégiques ;
- Œuvrer en faveur de la visibilité des femmes.

Par la signature de cette chartre, chaque société s'engage autour de ces axes de travail à **remplir ces 4 objectifs fondamentaux et au moins 6 des 16 objectifs complémentaires proposés par la Charte**, soit 10 actions en faveur de la parité dans la liste ci-après.

Les 4 objectifs fondamentaux **sont les suivants** et pourront se décliner à travers des mises en œuvre propres à chaque entreprise/organisation :

1. Faire de la « Performance Parité » un des enjeux de politique d'entreprise/organisation

- **Avoir une politique parité et la communiquer aux salariés**
- **Fixer des objectifs en matière de parité/égalité professionnelle ; présenter le suivi des résultats** au Comex ou Codir **au moins une fois par an** (salaires, promotions, formation...) de sorte que chaque signataire mette au cœur de sa gouvernance les sujets de parité.

2. Garantir l'égalité salariale et la promouvoir

- **Garantir l'égalité salariale entre hommes et femmes** aux différentes fonctions de l'entreprise/ organisation - « A poste et à compétences égales, salaire égal » - en réduisant à moins de 5 % les écarts de salaires d'ici 2026 **pour atteindre l'égalité salariale d'ici 2027**, en cohérence avec la directive européenne 2023970 du 10 mai 2023.
- **Mener un audit salarial** au moins une fois par an (comité de suivi des rémunérations), avec un suivi détaillé des rémunérations (fixes et variables) par sexe, tranche d'âge et postes équivalents.
- **Mettre en place un plan d'action correctif** des écarts salariaux identifiés, avec calendrier et objectifs chiffrés.

3. Recruter et promouvoir des talents féminins

- **Pour atteindre au moins 30 % de femmes d'ici 2027** et 40 % d'ici 2030 à des postes de direction y compris opérationnelle et stratégique, ainsi que dans les COMEX et les CODIR, **conformément à la loi Rixain**
- **Lors des recrutements et des promotions, exiger un minimum d'1/3 de femmes dans les short-lists**
- **Mettre en place une revue annuelle des recrutements et promotions** pour vérifier les engagements en matière de mixité

4. Assurer la visibilité des femmes

- **Refuser de participer** à tout événement de type table ronde/réunion d'experts/regards croisés, **lorsque le panel d'intervenants est non-mixte** (valable à partir de trois intervenants).
- **Disposer d'un reporting sur les prises de parole externes**, pris en charge par la (les) personne(s) en charge de la Communication Externe : suivi du nombre d'interventions des femmes et des hommes, avec objectif chiffré de progression.
- **Former les collaboratrices à la prise de parole en public** : coaching et formation pour encourager les femmes à s'exprimer en interne et dans les médias

Afin de permettre à chaque entreprise/organisation de prendre des engagements réalistes et en ligne avec les particularités de ses métiers et de sa culture, chaque signataire devra également s'engager à respecter 6 des 16 objectifs complémentaires suivants au minimum.

Recrutement et Promotion des Talents féminins

1. Faire progresser de 10 % par an le nombre de femmes à des postes de management et opérationnels lorsque la parité n'est pas encore atteinte.
 2. Sur l'ensemble des recrutements et à toutes les étapes du recrutement (rédaction des fiches de poste non genrées, sourcing, tri, entretien, sélection finale), **favoriser un environnement mixte et ouvert de recrutement** (présence de femmes et d'hommes tout au long du process, etc.)
 3. **Encourager la prise de responsabilités par un accompagnement personnalisé** (formation, mentorat, coaching...) des talents féminins dès l'embauche et tout au long de leur carrière pour faciliter leur évolution professionnelle
 4. Créer des **viviers de talents féminins**
-

Visibilité des Femmes

5. **Promouvoir des réseaux internes et externes de femmes** ou des réseaux mixtes favorisant les échanges et la parité
 6. **Encourager la participation à des réseaux professionnels** avec la prise en charge par l'entreprise de la cotisation à ces réseaux
-

Formation/Mentoring

7. **Donner un juste accès aux formations** aux hommes et aux femmes, en mesurant le nombre et le type de formations par genre et catégorie de poste.
 8. **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 (maternité, paternité, adoption, modèles de leadership, etc.)
 9. **Instaurer des sessions de formation** (mixtes) au leadership **pour lutter contre les croyances auto-limitantes** qui frappent plus majoritairement les femmes
-

Equilibre Vie Pro/Vie Perso

10. Accompagner les femmes et les hommes dans leur équilibre vie privée/vie professionnelle

- a) Prendre en compte les cycles différenciés liés à la maternité/ adoption (conserver les viviers de talents au-delà de 35 ans)
- b) Encourager la prise des congés paternité
- c) Aider à concilier temps de vie professionnelle et de vie privée (limiter les réunions avant 9h et après 18h, par exemple)

11. Mener des entretiens de carrière systématiques au retour de congé maternité/adoption pour garantir que la maternité ne ralentisse pas la carrière des femmes

Lutte contre le Sexisme ordinaire

12. Sensibiliser et former les collaborateurs aux mécanismes du **sexisme ordinaire**

13. Mettre en place des dispositifs de signalement (référénts, procédures d'alerte, enquête...) et de protection des victimes

14. Mettre en place ou s'associer à des initiatives institutionnelles (intégration dans les politiques RSE, signatures de chartes, groupes de travail, etc.)

15. Encadrer les comportements via culture d'entreprise / règlement intérieur

Promotion des Métiers auprès des futurs Talents

16. Attirer les jeunes filles/femmes pour répondre au déficit de femmes dans certaines filières :

- a) **Mener des actions ou prendre part à des actions** via des associations, pour toucher les collégiens et lycéens, leurs enseignants et leurs parents
- b) **Sponsoriser des influenceurs** sur les réseaux sociaux **ou réaliser de courtes vidéos** à destination de ces publics
- c) **Accueillir des stagiaires** à partir de la 3ème et plus tard dans les cursus, « faire des offres de mentorats », etc.
- d) **Rôles modèles** : faire intervenir des femmes de l'entreprise dans les écoles

Afin de s'assurer que la Charte Parité ne reste pas lettre morte après sa signature, un organisme indépendant et une sociologue, sont chargés de suivre les indicateurs mesurables et les éléments de mise en œuvre de la charte, et de revoir ses objectifs au fil du temps afin de rester en ligne avec ses ambitions initiales. Le retour d'expérience des signataires sera essentiel. Ils seront donc invités à s'exprimer.

Les Signataires

Pour l'Observatoire, l'unité d'analyse sera toute entité légale composée de 3 salariés au minimum.

Lorsque l'entreprise/organisation comporte plusieurs établissements, le calcul des indicateurs est effectué au niveau de l'entreprise, et non de l'établissement. Lorsque plusieurs sociétés forment un groupe, les données et indicateurs doivent être présentés et/ou calculés au niveau de chaque entreprise composant le groupe.

En cas de constitution d'un comité social et économique (CSE) au niveau d'une unité économique et sociale (UES) reconnue par accord collectif, ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, les indicateurs sont calculés au niveau de l'UES.

La présente Charte est ouverte à la signature de tous les partenaires publics ou privés désireux de respecter les engagements listés précédemment.

Gouvernance par L'Observatoire de la Charte de la Parité dans l'Immobilier

L'Observatoire de la Charte pour la Parité dans l'immobilier continuera de se charger de suivre l'exécution de cette charte 2025 et de proposer, le cas échéant, les avenants nécessaires.

Fondé en mars 2022, l'Observatoire se compose de personnes physiques et de personnes morales soit membres actifs, soit membres bienfaiteurs, ces derniers assurant l'essentiel des ressources nécessaires à son fonctionnement.

Piloté par un Bureau composé d'hommes et de femmes dont les mandats durent deux ans, il a pour objet de :

- Promouvoir la charte de la parité auprès des acteurs du secteur de l'immobilier et des secteurs adjacents, d'assurer un suivi du périmètre des signataires et de leurs engagements au titre de la charte,
- Dresser un bilan régulier des actions menées par les signataires dans le cadre de la charte et le rendre public Effectuer un point sur le développement de nouvelles pratiques, de nouvelles offres afin de soutenir leur développement et d'en faire la promotion,
- Contribuer à l'amélioration de la charte et de ses résultats en termes de représentativité, visibilité des femmes et d'égalité hommes-femmes aux postes stratégiques, et tout au long des parcours professionnels.

Pour atteindre ces objectifs, l'association met en œuvre les moyens suivants, sans que cette liste soit limitative :

- La récolte régulière auprès des signataires de la charte d'informations et d'opinions, directement ou par le biais de tiers de confiance ;
- L'analyse des résultats, l'identification des freins, des facteurs de réussite et des bonnes pratiques ;
- L'organisation d'événements ouverts aux acteurs du secteur immobilier, notamment les signataires, pour présenter le bilan de la mise en œuvre de la charte et proposer des plans d'actions ;
- La conception et diffusion de tout type de support de communication ;
- La contribution à toutes réunions, événements, actions de communication, qu'ils soient privés ou publics.

Engagement d'adresser les données chaque année

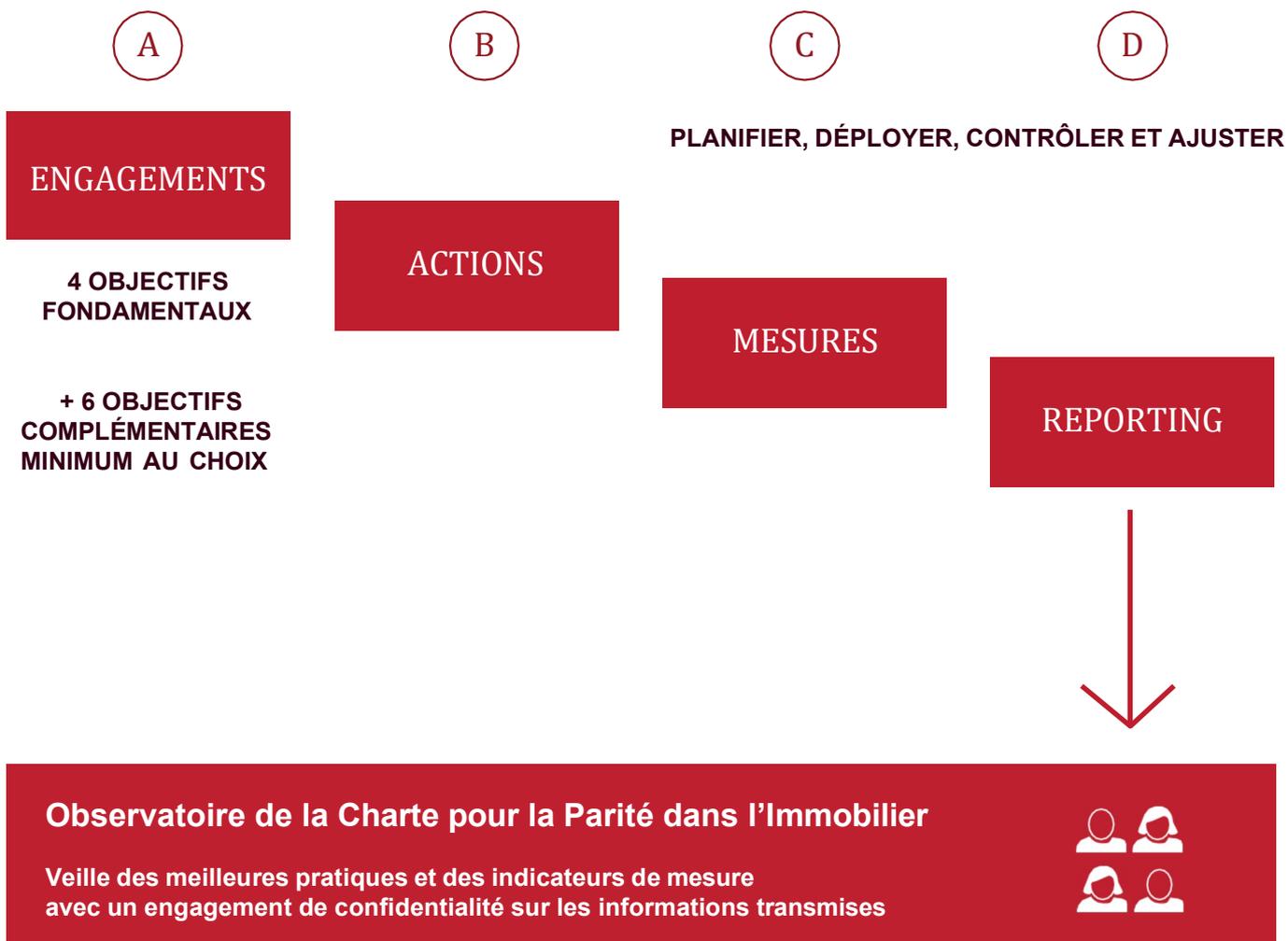
Chaque signataire ou filiale de signataire s'engage de façon ferme et irrévocable à renvoyer chaque année complété le questionnaire qui lui sera adressé par l'Observatoire.

IMPORTANT : Il est rappelé que l'ensemble des informations transmises à l'Observatoire seront agglomérées et traitées en toute confidentialité et que seules les meilleures pratiques seront mises en avant.

Durée de la charte

Par la signature de la présente Charte, le signataire s'engage pour une durée de 4 ans, renouvelable tous les 4 ans, à compter de sa date de signature.

Principe d'amélioration continue et itératif en 4 phases par an

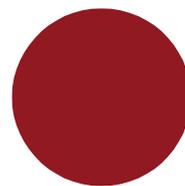


4 OBJECTIFS FONDAMENTAUX OBLIGATOIRES

1. Politique et Performance Parité	2. Egalité Salariale et transparence	3. Recrutement et Promotion des Talents féminins	4. Visibilité des femmes
<p>a) Avoir une politique parité et la communiquer aux salariés.</p> <p>b) Fixer des objectifs en matière de parité/égalité professionnelle et présenter le suivi des résultats au Comex ou Codir au moins une fois par an (salaires, promotions, formation) de sorte que chaque signataire mette au cœur de sa gouvernance les sujets de parité.</p>	<p>a) Garantir l'égalité salariale entre hommes et femmes aux différentes fonctions de l'entreprise/ organisation. « A poste et à compétences égales, salaire égal » en réduisant à moins de 5 % les écarts de salaires d'ici 2026 pour atteindre l'égalité salariale d'ici 2027, en cohérence avec la directive européenne 2023970 du 10 mai 2023.</p> <p>b) Mener un audit salarial : analyse au moins une fois par an (comité de suivi des rémunérations), avec un suivi détaillé des rémunérations (fixe et variable) par sexe, tranche d'âge et poste équivalent.</p> <p>c) Mettre en place un plan d'action correctif : mise en place d'un plan de correction des écarts salariaux identifiés, avec calendrier et objectifs chiffrés.</p>	<p>a) 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 et les CODIR, conformément à la loi Rixain.</p> <p>b) Exiger une short-list avec au minimum 1/3 de femmes dans la sélection finale des candidats pour un poste.</p> <p>c) Mettre en place une revue annuelle des recrutements pour vérifier le respect des engagements en matière de mixité.</p>	<p>a) Refuser de participer à tout événement de type table ronde/réunion d'experts/regards croisés, lorsque le panel d'intervenants est non-mixte (valable à partir de trois intervenants).</p> <p>b) Disposer d'un reporting sur les prises de parole externes, pris en charge par la (les) personne(s) en charge de la Communication Externe : suivi du nombre d'interventions des femmes et des hommes, avec objectif chiffré de progression.</p> <p>c) Former les collaboratrices à la prise de parole en public : coaching et formation pour encourager les femmes à s'exprimer en interne et dans les médias.</p>

+ CHOIX DE 6 OBJECTIFS COMPLEMENTAIRES MINIMUM PARMIS 16

A. Recrutement et Promotion des Talents féminins	B. Visibilité des femmes	C. Formation / mentoring	D. Equilibre vie pro/ vie perso	E. Lutte contre le sexisme ordinaire	F. Promotion des métiers auprès des futurs talents
<p>1) Faire progresser de 10 % par an le nombre de femmes à des postes de management et opérationnels lorsque la parité n'est pas encore atteinte.</p> <p>2) Sur l'ensemble des recrutements et à toutes les étapes du recrutement (rédaction des fiches de poste non genrées, sourcing, tri, entretien, sélection finale), favoriser un environnement mixte et ouvert de recrutement (présence de femmes et d'hommes tout au long du process, etc.)</p> <p>3) Encourager la prise de responsabilités par un accompagnement personnalisé (formation, mentorat, coaching...) des talents féminins dès l'embauche et tout au long de leur carrière pour faciliter leur évolution professionnelle</p> <p>4) Créer des viviers de talents féminins</p>	<p>5) Promouvoir des réseaux internes et externes de femmes ou des réseaux mixtes favorisant les échanges et la parité</p> <p>6) Encourager la participation à des réseaux professionnels avec la prise en charge par l'entreprise de la cotisation à ces réseaux</p>	<p>7) Donner un juste accès aux formations aux hommes et aux femmes, en mesurant le nombre de formations et type de formation par catégorie de poste, et genre</p> <p>8) 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 (maternité, paternité, adoption, modèles de leadership etc.)</p> <p>9) Instaurer des sessions de formation (mixtes) au leadership pour lutter contre les croyances auto limitantes qui frappent plus majoritairement les femmes</p>	<p>10) Accompagner les femmes et les hommes dans leur équilibre vie privée/vie professionnelle</p> <p>a) Prendre en compte les cycles différenciés liés à la maternité/ adoption (conserver les viviers de talents au-delà de 35 ans)</p> <p>b) Encourager la prise des congés paternité</p> <p>c) Aider à concilier temps de vie professionnelle et de vie privée (limiter les réunions avant 9h et après 18h, par exemple)</p> <p>11) Mener des entretiens de carrière systématiques au retour de congé maternité/adoption pour garantir que la maternité ne ralentit pas la carrière des femmes</p>	<p>12) Sensibiliser et former les collaborateurs aux mécanismes du sexisme ordinaire</p> <p>13) Mettre en place des dispositifs de signalement (référénts, procédures d'alerte, enquête...) et de protection des victimes</p> <p>14) Engagement et initiatives institutionnelles (intégration dans les politiques RSE, signatures de chartes, groupes de travail, etc.)</p> <p>15) Encadrer les comportements via culture d'entreprise / règlement intérieur</p>	<p>16) Attirer les jeunes filles/femmes pour répondre au déficit de femmes dans certaines filières :</p> <p>a) Mener des actions ou prendre part à des actions via des associations, pour toucher les collégiens et lycéens, leurs enseignants et leurs parents</p> <p>b) Sponsoriser des influenceurs sur les réseaux sociaux ou réaliser de courtes vidéos à destination de ces publics</p> <p>c) Accueillir des stagiaires à partir de la 3ème et plus tard dans les cursus, « faire des offres de mentorats », etc.</p> <p>d) Rôles modèles : faire intervenir des femmes de l'entreprise dans les écoles</p>



Observatoire
de la Charte
de la Parité
dans l'Immobilier

