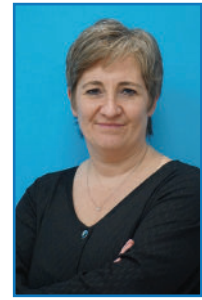


PARITÉ DANS L'IMMOBILIER : PEUT MIEUX FAIRE !



par Stéphanie Galiègue
Directrice générale
déléguée en charge de la
Recherche et des Études,
IEIF

Dans sa première enquête¹, l'Observatoire de la Charte de la Parité dans l'immobilier dresse un état de la situation professionnelle des femmes dans ce secteur d'activité : féminisation des métiers, accès aux postes de direction, égalité salariale, etc. Des progrès restent à faire.

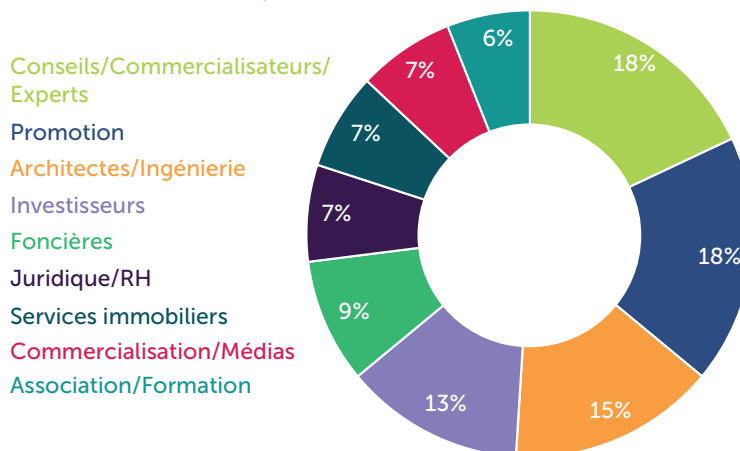
À l'automne 2022, toutes les entreprises signataires de la Charte de la Parité dans l'immobilier (encadré « La Charte et l'Observatoire de la Parité dans l'immobilier ») ont été sollicitées pour répondre à un questionnaire. Parmi ces acteurs engagés, 87 ont répondu. Pour approfondir les statistiques obtenues, dix entreprises ont accepté, en plus, des entretiens qualitatifs réalisés en janvier 2023 afin d'échanger sur leur lecture des résultats observés et sur les pratiques propres à leur société.

Les 87 entreprises répondantes présentent une grande diversité de profils, ce qui permet à l'étude de s'appuyer sur un panel qui couvre à la fois toutes les tailles d'entreprises et une pluralité d'activités de l'immobilier réparties en neuf familles distinctes (graphique 1). Les résultats de cette première enquête, dont nous détaillons ici, en trois parties, les principaux aspects, n'en sont donc que plus fiables.



et Lina Mounir
Responsable du pôle
Marchés immobiliers,
IEIF

Graphique 1 : La diversité des participants à l'enquête
Profil du panel suivant les secteurs d'activité



Source : Observatoire de la Charte de la Parité.

¹ Ce premier baromètre a été présenté lors des « Rencontres de la parité », le 10 février 2023. Les résultats complets sont téléchargeables depuis <https://www.parite-immobilier.com/>.

1. Les femmes dans l'entreprise : les stéréotypes ont la vie dure

Pour mettre en perspective les résultats de l'enquête, nous avons considéré les séries historiques de l'Insee indiquant le taux d'activité des femmes en France depuis trente ans, et dont les grands secteurs d'activité couvrent globalement la segmentation en neuf familles de l'étude. Que faut-il en retenir ?

Globalement. Sur l'ensemble des grands secteurs d'activité définis par l'Insee, une très grande stabilité se dégage. En effet, si la part des femmes dans l'emploi a progressé pour atteindre enfin la parité en 2020, il aura fallu trente ans pour gagner uniquement 6 points. Excepté le secteur Activités juridiques, comptables, gestion, architecture, pour lequel le taux d'activité des femmes recule à 46,9 % en fin de période, tous les autres secteurs observés progressent.



La Charte et l'Observatoire de la Parité dans l'immobilier

Depuis vingt-cinq ans, le Cercle des Femmes de l'immobilier, fondé à l'initiative de Joëlle Chauvin, met en lumière les femmes d'excellence. Lorsque le Cercle aborde le sujet de la parité, il s'agit alors d'identifier et de 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 est ainsi paru en octobre 2021.

Quatre objectifs fondamentaux... Dans le prolongement de ces travaux, et pour engager la profession dans davantage de parité, une Charte de la Parité a ensuite été établie, 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'action précis. Plus de 120 entreprises se sont rapidement engagées en devenant signataires de la Charte de la Parité dans l'immobilier avec quatre objectifs fondamentaux.

1. Avoir un *reporting* des objectifs et des résultats en matière de « Performance Parité » au Comex ou au Codir, de sorte que chaque signataire mette au cœur de sa gouvernance les sujets de parité hommes/femmes.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

...suivis par un Observatoire. Pour promouvoir cette Charte, accompagner les signataires et mesurer les progrès, l'Observatoire de la Charte de la Parité dans l'immobilier a vu le jour en mars 2022. Pour mener son action, l'Observatoire a souhaité établir un premier état des lieux de la parité au sein des entreprises signataires de la Charte, à partir de questionnaires, en confiant aux équipes de l'IEIF et à Chantal Schmitt, sociologue, la conduite de cette étude mêlant analyse des réponses de ces questionnaires et interviews. Ces premiers résultats constituent une base de référence pour mesurer les progrès réalisés d'une année sur l'autre lors des mises à jour de ces travaux.

* Béatrice Dessaints, Alexandra Emery, Laetitia George, Caroline Paboudjian-Deslandes et Christel Zordan.

- D'un côté, à un rythme très lent pour le secteur Construction, promotion, historiquement peu féminisé, qui reste à un niveau plancher de 13,2 %.
- De l'autre, avec une dynamique plus forte pour les secteurs Activités immobilières (59,1 %) et financières (59,7 %), qui étaient déjà à la parité en 1989.

Ces faits soulignent que le marché du travail reproduit les stéréotypes de sexe. Sur les 88 familles professionnelles définies par la Dares pour réunir les métiers à niveau de qualifications identiques, on n'observe qu'une minorité de familles de métiers effectivement mixtes (seulement 21) : 45 familles sont à prédominance masculine et 22 à prédominance féminine. Il existe donc des « métiers d'homme » et des « métiers de femme », ce qui forme des stéréotypes et influence les choix d'orientation ainsi que les préférences de recrutement. Les stéréotypes existants constituent un premier obstacle à plus de parité.

Au sein du panel. Le salariat est plutôt féminisé, avec en moyenne 51,7 % de femmes dans les entreprises ayant participé à l'enquête. On observe ainsi, dans le peloton de tête, des secteurs historiquement plus féminisés comme Association/Formation, Juridique/RH, ou encore Communication/Médias. Les secteurs qui n'atteignent pas encore la parité ont cependant des résultats compris entre 45 et 50 % de femmes salariées et correspondent à des métiers souvent perçus comme plus techniques : Architectes/Ingénierie, Investisseurs, Commercialisateurs/Experts.

Il apparaît donc que les métiers techniques sont plus lents à évoluer : si certains se sont féminisés au cours des dernières décennies, comme le métier d'architecte pour lequel la proportion de femmes croît, d'autres secteurs, principalement techniques ou financiers, progressent moins rapidement. À cela s'ajoute une relative inertie, liée à une faible volonté de remise en question. En effet, le secteur de l'immobilier est décrit par les acteurs eux-mêmes comme étant conservateur, ce qui constitue un second obstacle à plus de parité.

Minoritaires aux postes de direction

Au sein des directions (les résultats agrègent Comex et Codir), la parité est encore loin d'être atteinte. Si 74 % des entreprises du panel comptent au moins une femme dans ses instances dirigeantes – un pourcentage qui croît avec la taille de l'entreprise –, les résultats sont moins favorables dès lors que l'on analyse la proportion de femmes présentes.

- On compte en moyenne 3 femmes pour 5,5 hommes dans les comités de direction et cette proportion a plutôt tendance à diminuer lorsque la taille des entreprises croît.
- Si la quasi-totalité des entreprises de plus de 500 salariés ont au moins une femme dans la direction, la représentativité des femmes est donc beaucoup plus faible que la moyenne et que dans les très petites entreprises.

Fonctions des femmes dirigeantes. Parmi les entreprises ayant au moins une femme au sein des instances dirigeantes, trois grands types de fonctions peuvent être distingués :

- 64,5 % des entreprises ont au moins une femme dans leur direction générale ; elles occupent les postes de directrice générale, de présidente ou de directrice régionale ;
- 60 % des entreprises ont au moins une femme à la tête d'une direction dite « support », des métiers perçus souvent comme davantage féminins tels que les directions administratives (Juridique/RH) ou Communication/Marketing ;
- 50 % des entreprises ont une femme à la tête d'une direction opérationnelle, ce qui montre que certaines lignes bougent ; les femmes sont alors à la tête de direction de projets, notamment, ou de patrimoine.

Pourquoi n'y a-t-il pas plus de femmes dans les instances de direction ? Il apparaît que les biais inconscients de la part des décideurs, hommes et parfois femmes, jouent en défaveur de l'évolution professionnelle des femmes. En effet, la culture du réseau et la cooptation

...

favorisent des candidats ayant des profils similaires lors des promotions : un décideur choisira davantage un candidat qui lui ressemble tant par son parcours, ses études que par son genre.

Par ailleurs, les stéréotypes sont également portés par les femmes qui n'ont pas toujours conscience des freins qu'elles s'imposent : le fameux « syndrome de l'imposteur » touche essentiellement les femmes qui n'osent pas demander une promotion ou qui ne se sentent pas capables de l'accepter. De plus, de nombreuses femmes craignent que la maternité ne marque un coup d'arrêt à leur évolution dans l'entreprise, du fait des difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle comme elles le souhaiteraient.

2. Égalité salariale : la parité n'est pas atteinte

L'égalité professionnelle existe-t-elle au sein du panel ? Sur les résultats des entreprises en 2021, la valeur moyenne de l'indice est de 84 points pour le panel de l'étude contre 85 à l'échelle nationale (encadré « La réglementation sur l'égalité professionnelle »). De plus, 83 % des entreprises ayant répondu ont un indice égal ou supérieur à 75, contre 92 % à l'échelle nationale. Cependant, ces moyennes masquent une grande dispersion des résultats. Seules les très grandes entreprises (de plus de 500 salariés) ont toutes un indice égal ou supérieur à 75.

...

La réglementation sur l'égalité professionnelle

L'index Pénicaud sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mis en place en 2019 par la loi Avenir professionnel, mesure les inégalités salariales au sein des entreprises d'au moins 50 salariés. Il vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et s'articule autour de cinq critères sur 100 points :

- l'écart de rémunération femmes et hommes (40 points) ;
- l'écart dans les augmentations annuelles (20 points) ;
- l'écart dans les promotions (15 points) ;
- les augmentations au retour de congés de maternité (15 points) ;
- la part des femmes dans les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise (10 points).

Publication des résultats. Chaque année, au plus tard le 1^{er} mars, les entreprises doivent publier sur le site de l'entreprise, de manière visible et lisible, les résultats obtenus. Les entreprises ayant obtenu une note inférieure à 75 points sont dans l'obligation de prendre des mesures correctives dans les trois ans. Si, passé ce délai, aucune mesure n'a été prise ou si l'entreprise ne

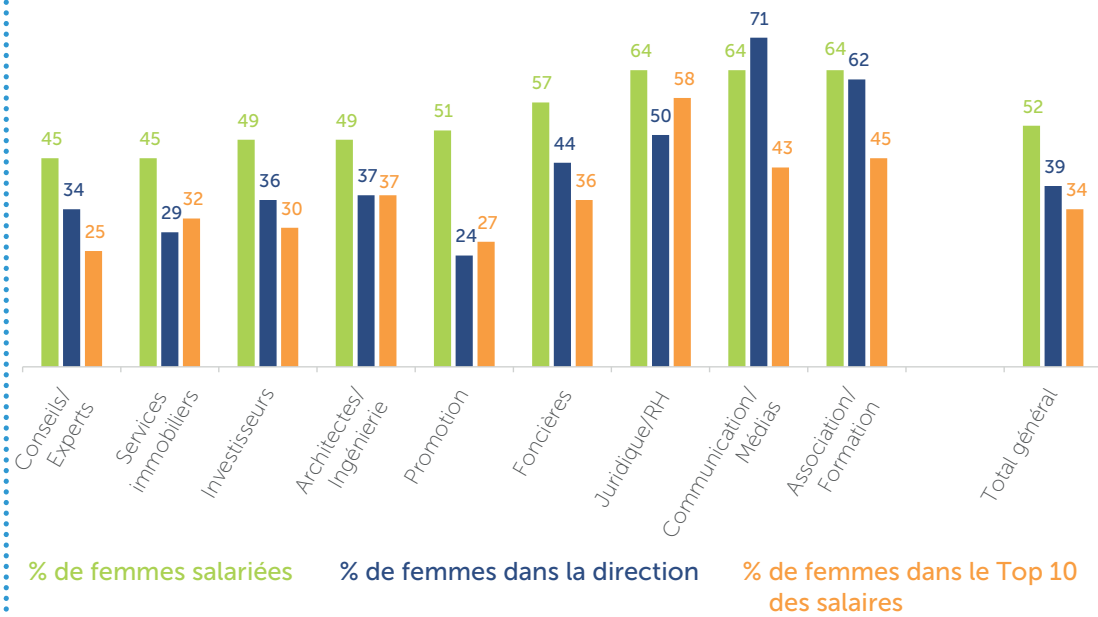
publie pas son index, elle encourt une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale annuelle.

Pour l'année 2022, deux nouvelles obligations s'appliquent aux entreprises :

- publier les mesures correctives quand la note obtenue est inférieure à 75 points ;
- fixer et publier des objectifs de progression pour les critères où le maximum de points n'a pas été atteint lorsque la note obtenue est inférieure à 85 points.

Légère amélioration au niveau national.

La note moyenne des entreprises a augmenté d'un point chaque année : 86 en 2022, contre 85 en 2021 et 84 en 2020. Plus de 92 % des entreprises ont obtenu, en 2022, une note supérieure ou égale à 75 points sur 100. Depuis l'instauration de cet index en 2019, 32 460 interventions de contrôle ont été faites, 504 entreprises ont été mises en demeure et 32 pénalités financières ont été prononcées. Néanmoins, la rémunération des femmes reste inférieure de 22,3 % à celle des hommes, selon une étude de l'Insee du 3 mars 2022, et seulement 2 % des entreprises ont obtenu la note maximale de 100 points.

Graphique 2 : La part des femmes dans le Top 10 des plus hauts salaires

Source : Observatoire de la Charte de la Parité.

Inégalité dans les hautes rémunérations. Pour approfondir ce point, l'enquête a également porté sur la part des femmes dans les plus hautes rémunérations. De tous les indicateurs observés, c'est le plus mauvais en termes de parité. Excepté le secteur Juridique/RH, qui est historiquement l'un des plus féminisés, aucune autre famille de métier n'atteint la parité pour les plus hautes rémunérations. On compte ainsi en moyenne 3,4 femmes au sein du top 10 des salaires (graphique 2).

- De plus, si l'on met en relation les trois indicateurs suivants : part des femmes dans le salariat/part des femmes dans les instances dirigeantes/part des femmes parmi les dix salaires les plus élevés, les résultats montrent qu'il n'y a pas nécessairement de corrélation.
- Ainsi, dans les secteurs Communication/ Médias ou Association/Formation, la part des femmes dans la direction est supérieure à la moyenne, ce qui aurait pu laisser présager de bons résultats pour les plus hautes rémunérations mais ce n'est pourtant pas le cas puisque, là encore, la parité n'est pas atteinte.

Paradoxe des augmentations salariales annuelles. Si, en volume, les femmes semblent avantagées – elles sont en effet en moyenne 53 % dans le panel à avoir bénéficié d'une augmentation de salaire contre 44 % d'hommes –, en valeur, le pourcentage d'augmentation moyen est plus élevé pour les hommes que pour les femmes : + 6,4 % d'augmentation moyenne des salaires fixes pour les femmes contre + 6,7 % pour les hommes. Ce qui peut s'interpréter de la façon suivante : 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 et conduit à un « effet saupoudrage ».

3. Engagement des acteurs : une ambition encore timide

En tant que signataire de la Charte de la Parité dans l'immobilier, les entreprises se sont engagées autour de quatre objectifs fondamentaux obligatoires (encadré « La Charte et l'Observatoire de la Parité dans l'immobilier »). Elles doivent, par ailleurs, retenir six objectifs

...

complémentaires. Ces choix sont révélateurs de l'engagement et de l'ambition des entreprises en matière de parité. En effet, quelles que soient la taille ou les familles de métier, on observe une relative homogénéité des entreprises dans leurs engagements complémentaires.

- Parmi les quinze objectifs complémentaires proposés, les cinq les plus retenus – par plus de la moitié des entreprises du panel – ont en commun d'être des objectifs généraux (qui comprennent les hommes comme les femmes), de concerner l'ensemble des salariés et d'être souvent déjà appliqués dans les entreprises.
- À l'inverse, les cinq objectifs les moins retenus – par moins de 20 % des entreprises – parce que jugés plus difficiles à atteindre, ont en commun d'être chiffrés et d'impliquer parfois une publication de résultats, de concerner essentiellement les postes de management et de direction et d'impliquer la mise en place de nouveaux outils, de nouveaux *process* au sein des entreprises.

Que retenir de cette première édition ?

Si l'on s'en tient aux résultats de l'index Pénicaud, le panel de l'étude semble très en retard, même si la prise de conscience est bien là et si les tendances vont dans le bon sens en matière de promotions et d'augmentations de salaires.

Les situations sont toutefois très contrastées suivant les métiers, et l'accès aux postes de direction 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 cette volonté à l'ensemble de l'organisation. La prochaine enquête réalisée en 2023 permettra de constater l'évolution de la mise en œuvre de la parité dans l'immobilier.