



— Décembre 2023

Les rencontres de la parité

2^e 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](#)

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 les résultats de la 2ème édition de son étude annuelle, confiée à l'IEIF et à la sociologue Chantal Schmitt.

**Nous remercions
chaleureusement nos sponsors :**



Avec le soutien de :



Partenaires :



L'enquête auprès des entreprises signataires de la Charte

Phase quantitative sur les résultats des entreprises en 2022

116

Entreprises du secteur immobilier sollicitées à l'automne 2023



99

Entreprises ont répondu et composent le panel
Soit un **taux de réponse de 85 %**

74 % du panel est composé d'entreprises ayant déjà répondu lors de la précédente étude

Phase qualitative : 12 entretiens d'approfondissement

Pour approfondir la compréhension des enjeux et identifier les bonnes pratiques, **12 entretiens qualitatifs** ont été réalisés auprès des entreprises suivantes :

Altarea – Karine Marchand

Artelia – Carole Morvidoni & Carole Guilhem

Bouygues-Immobilier – Sabine Lépine

CBRE – Fabrice Allouche & Céline Chevanche

Compose – Guillaume Robert-Legrand & Émilie Mosnier-Thoumas

Emerige – Sabine Benaïche & Sophie Beltrami

Groupama Immobilier – Éric Donnet & Jennifer Martin

Icade – Nicolas Joly & Sandrine Hérès

Redman – Matthias Navarro & Camille Declerc

Swiss Life Asset Management – Frédéric Bôl & Marie Brive

Société de la Tour Eiffel – Christelle Zordan

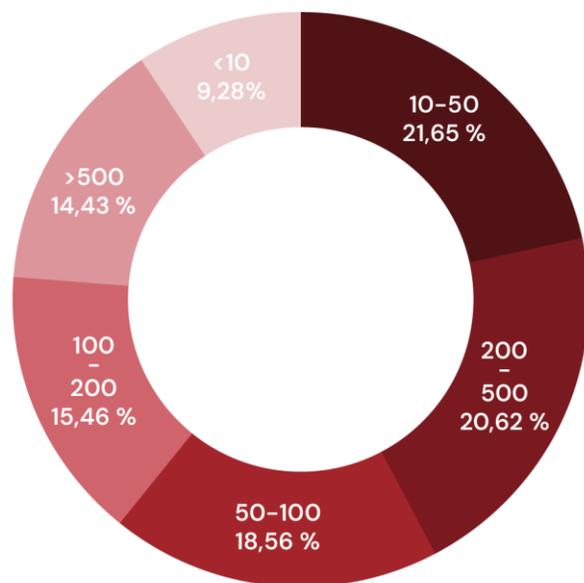
Hausmann Executive Search – Magali Deroulède

Profil du panel 2023 : caractéristiques des entreprises

Des entreprises de toutes tailles

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

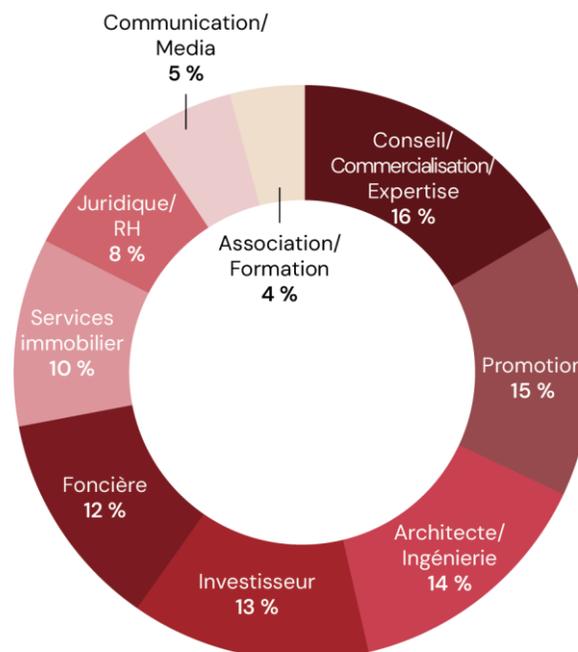
Profil du panel suivant la taille des entreprises (en nombre de salariés)



Une multiplicité de métiers représentés

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

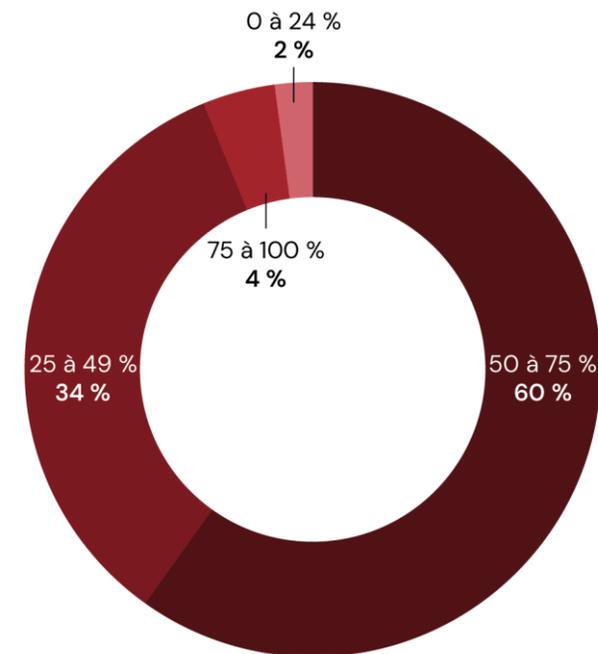
Profil du panel suivant les secteurs d'activités



Une large majorité d'entreprises compte plus de 50 % de femmes dans leurs effectifs

4 Niveaux de féminisation du salariat

Profil du panel suivant la part des femmes dans le salariat



Quelle perception de leur engagement par les acteurs ?

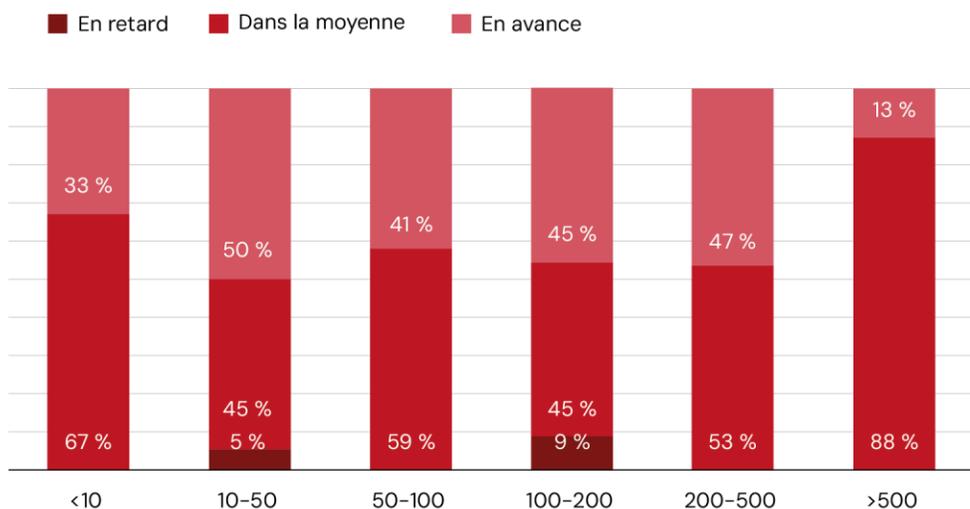
89 %

Des entreprises indiquent être engagées en matière de parité depuis plus de 2 ans dont la moitié depuis plus de 5 ans.

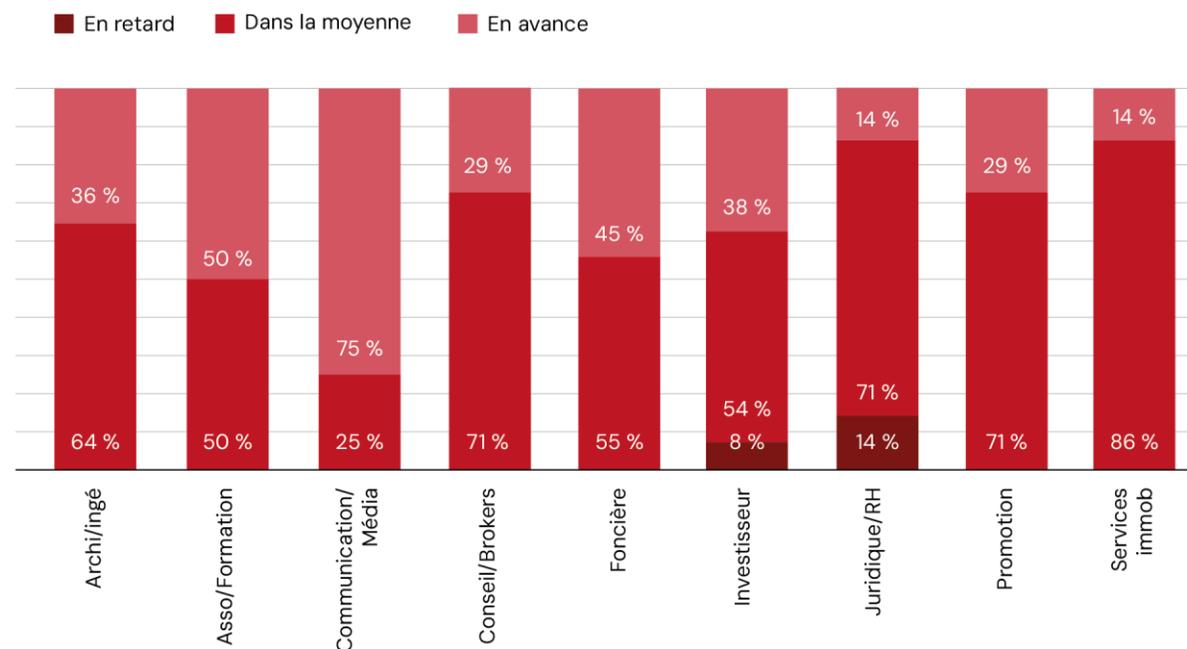
Une autoévaluation des entreprises plutôt très positive car elles estiment – à de rares exceptions – être « dans la moyenne » ou « en avance en matière de parité, y compris pour les familles de métiers pour lesquelles les indicateurs sont pourtant moins favorables.



Perception des entreprises sur leur engagement en matière de parité suivant leur taille



Perception des entreprises sur leur engagement en matière de parité suivant les métiers



Des acteurs engagés à travers la Charte Parité 2023

90 %

des entreprises ont indiqué leurs choix complémentaires, **+15 pts** par rapport à l'année précédente.



4 objectifs fondamentaux obligatoires

- 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.
- 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.
- 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**
- 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.

6 familles d'objectifs complémentaires

Politique Parité

Promotion des talents féminins

Formation *Mentoring*

Egalité Salariale et Transparence

Equilibre vie privée

Visibilité



Observatoire
de la Charte
de la Parité
dans l'Immobilier

Chapitre 1

Les femmes dans l'entreprise

La mise en place de l'égalité professionnelle est un processus long et lent...

Les entreprises ont pris conscience que s'ouvrir aux femmes est **source de richesse**. Plus les femmes sont présentes et intégrées à toutes les échelles de la hiérarchie, meilleurs sont les résultats pour les entreprises.

- > En adressant plus de 50 % de la population.
- > En s'offrant des atouts complémentaires dans le fonctionnement des équipes.
- > En se différenciant auprès de certains clients publics.
- > La parité a aussi un impact positif en termes de culture d'entreprise, de marque employeur et de RSE.

Mais les **évolutions sont lentes et les sujets restent les mêmes** : comment promouvoir les compétences des femmes ? Comment leur permettre de pouvoir concilier leur ambition professionnelle avec la parentalité ? Comment améliorer leur visibilité en interne et en externe ?

“

Les femmes, c'est plus de 50 % de la population. Il n'y a pas de raison qu'on ne prenne pas en compte la moitié de la population.

”

“

Il y a des clients publics qui ont mis en place des critères dans leurs appels d'offre sur ce genre de choses, donc ils attendent aussi qu'on leur apporte des réponses très concrètes.

”

“

La présence des femmes a un impact positif dans le fonctionnement des boîtes, dans leur agilité, dans leur réflexion interne, et je dirais même aujourd'hui dans leurs valeurs, c'est un élément extrêmement important.

”

Trois conditions nécessaires à l'égalité professionnelle

L'égalité professionnelle doit être portée par la direction de l'entreprise

- > 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.

L'égalité professionnelle doit être un objectif, accompagné d'indicateurs

- > L'égalité professionnelle ne doit pas être considérée comme un sujet philosophique (faut-il imposer des quotas ? la discrimination positive ne risque-t-elle pas d'être contreproductive pour les femmes ?) **mais comme un objectif, accompagné d'indicateurs et d'actions pragmatiques.**

L'égalité professionnelle doit impliquer les hommes

- > Les hommes ne doivent pas être exclus de la démarche. **Sensibilisés, ils deviendront ambassadeurs** puis acteurs de l'égalité professionnelle.



Je pense que si le sujet n'est pas porté, incarné, et même ressenti finalement par la direction, ce ne sera, jamais, je pense, un sujet prioritaire.



Plutôt que de se demander comment est-ce qu'on va y arriver, il faut se donner des objectifs. Ça semble ultra basique, mais c'est nécessaire. Et ce sont des objectifs de moyens, pas de résultats. Mais quand on se fixe un cap, on n'est jamais certain de l'atteindre. Mais on est sûr d'avancer !



Impliquons plus les hommes. Continuons de leur montrer, qu'il faut les impliquer, les interroger, dans ce que l'on peut faire pour les femmes, comment ils voient la chose, qu'ils comprennent qu'il faut qu'ils soient aussi dans l'égalité avec nous, en nous accompagnant plus.



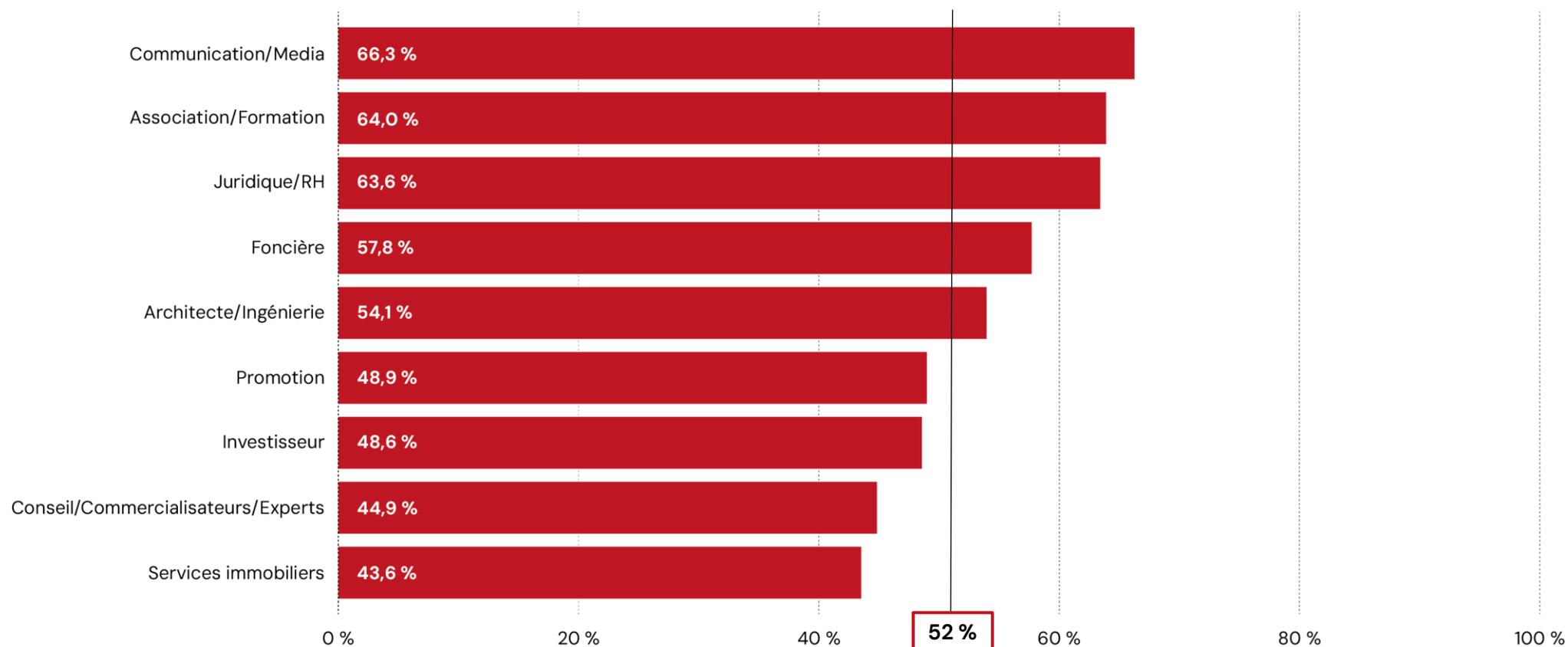
Au sein du panel global, un salariat plutôt féminisé ...

52 %

taux de féminisation moyen du panel d'entreprises
(stable sur un an)
vs 49 % en moyenne pour l'emploi en France

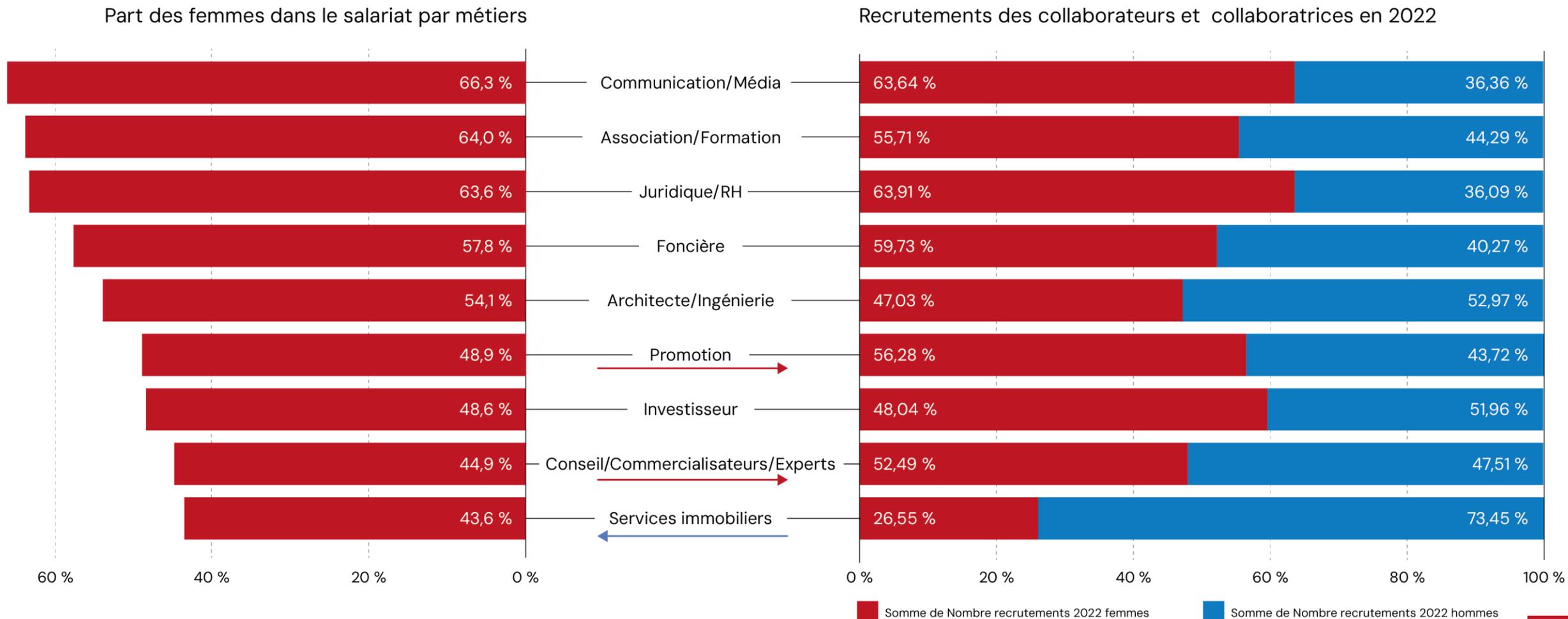


% de femmes salariées selon les secteurs d'activités : des écarts significatifs suivant les métiers



Recrutements : un effet « rééquilibrage » pour certains métiers

Certains secteurs pour lesquels la parité n'est pas encore atteinte dans le salariat global des entreprises sont engagés dans une logique de rééquilibrage à travers des recrutements plus favorables aux collaboratrices qu'aux collaborateurs en 2022.



Le recrutement de femmes est possible, y compris sur des postes traditionnellement masculins

Le marché du travail est sexué : certains métiers restent majoritairement masculins (techniques, ingénieurs, métiers de la finance, etc.) alors que d'autres sont très féminins (RH, juridique, etc.)

- > D'où des difficultés de recrutement sur des postes masculins (l'inverse est vrai également),
- > Et mécaniquement, une absence de femmes à des postes de direction dans ces services.

Des solutions existent cependant :

- > Très en amont : **valoriser les métiers scientifiques et de l'ingénierie** auprès des jeunes femmes en intervenant dans les écoles, lycées. Présenter les métiers, les rendre attractifs pour des femmes, mettre en avant la diversité des carrières possibles dans les métiers de l'immobilier.
- > **Repenser la rédaction des offres d'emploi.** Décrire les **fiches de poste** de manière à attirer des femmes en mettant l'accent par exemple sur la coopération en interne, la collaboration entre services, etc. Travailler **la marque employeur**, présenter une entreprise dans laquelle une femme peut s'épanouir.

//

On se mobilise beaucoup aussi au niveau de l'orientation, sur des journées d'orientation, etc. On participe à des forums, on participe à des actions très spécifiques pour promouvoir, montrer aux plus jeunes que c'est possible d'avoir une carrière de technicienne et d'ingénieur.

//

//

C'est toute la réflexion qu'on peut avoir justement, au moment des processus de recrutement sur les stéréotypes, les biais inconscients, les croyances limitantes en tant que femmes. Il y a toutes ces pratiques-là, auxquelles nous formons les managers au recrutement, pour qu'ils aient conscience, justement de ces biais inconscients, et qui du coup à force d'avoir ces réflexions, on se dit qu'il y a des libellés de postes, qu'il faut peut-être moins genrer.

//

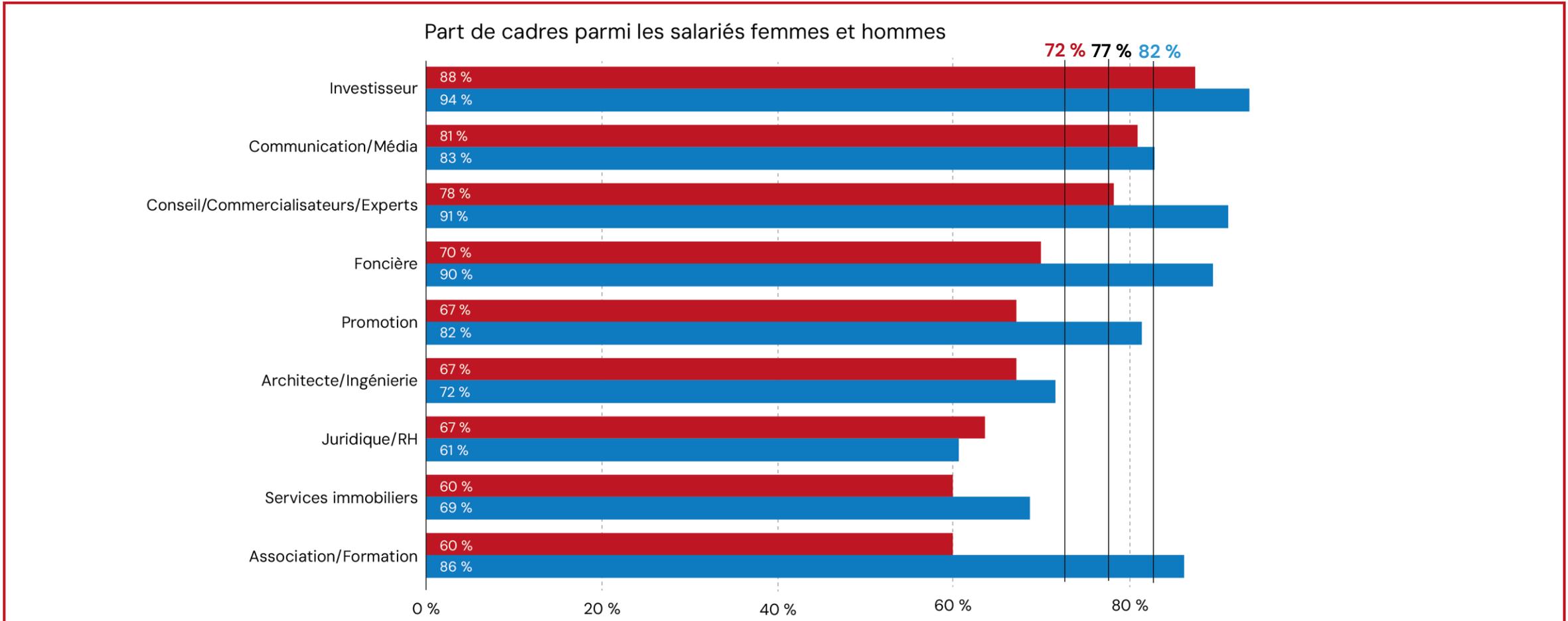
//

En fonction de la manière dont nous rédigeons les annonces, et dont nous affichons et partageons nos critères de recrutement, nous favorisons plus ou moins des candidatures. Nous accentuons la communication sur l'importance des relations, du travail coopératif, du travail en collaboration, de manière transverse.

//

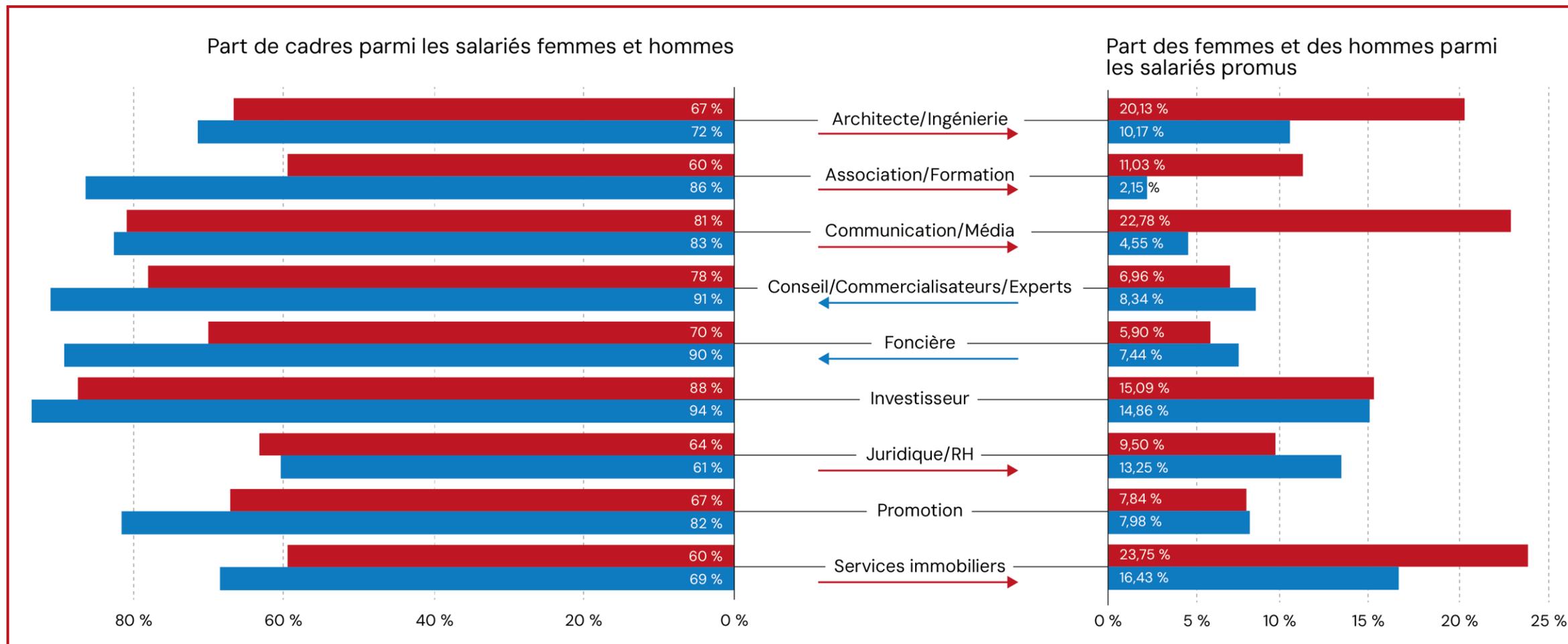
Un écart significatif du taux de cadres au sein du salariat...

77 % de cadres dans l'entreprise en moyenne, avec davantage d'hommes que de femmes : en moyenne 72 % des salariées femmes ont un statut cadre contre 82 % des salariés hommes.



... qui se rééquilibre en partie par les promotions professionnelles

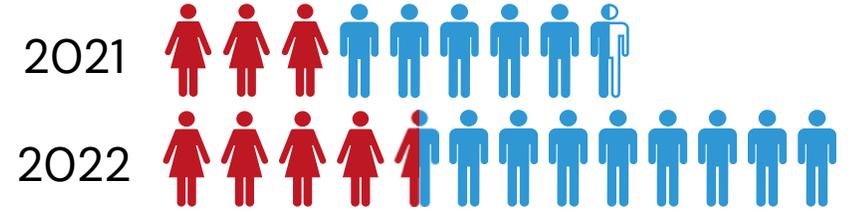
13,2 % des femmes ont été promues en moyenne au sein des entreprises vs **10,9 % des hommes**. Pour certains métiers, un rééquilibrage semble être enclenché avec une part nettement plus importante de promotions pour les femmes, mais dans certains secteurs les déséquilibres perdurent.



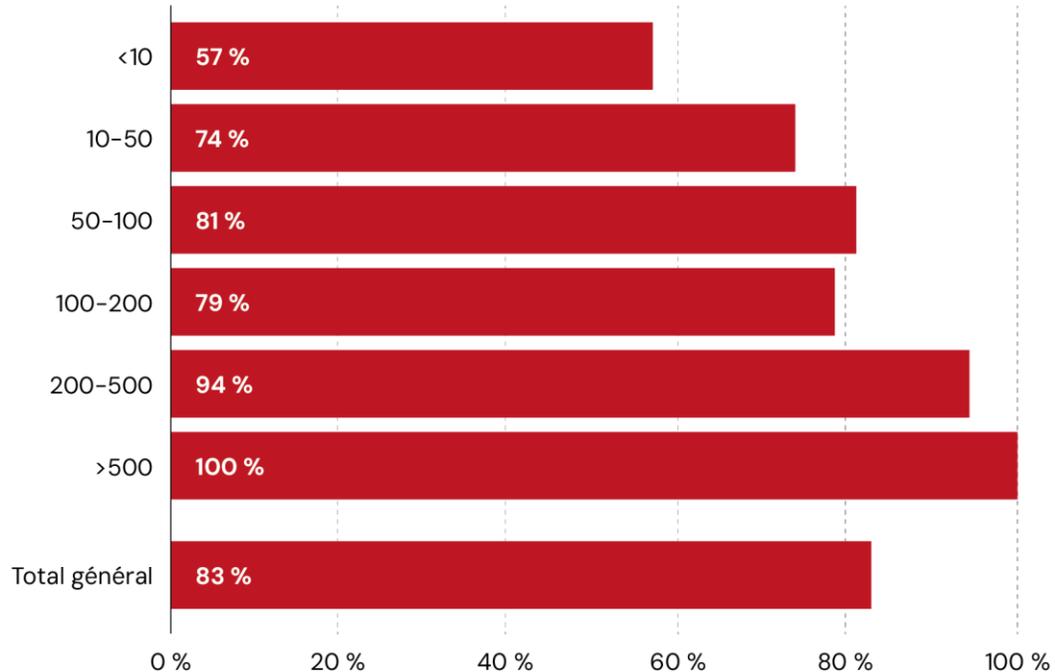
Encore du chemin à parcourir pour accéder aux postes de directions

83 %

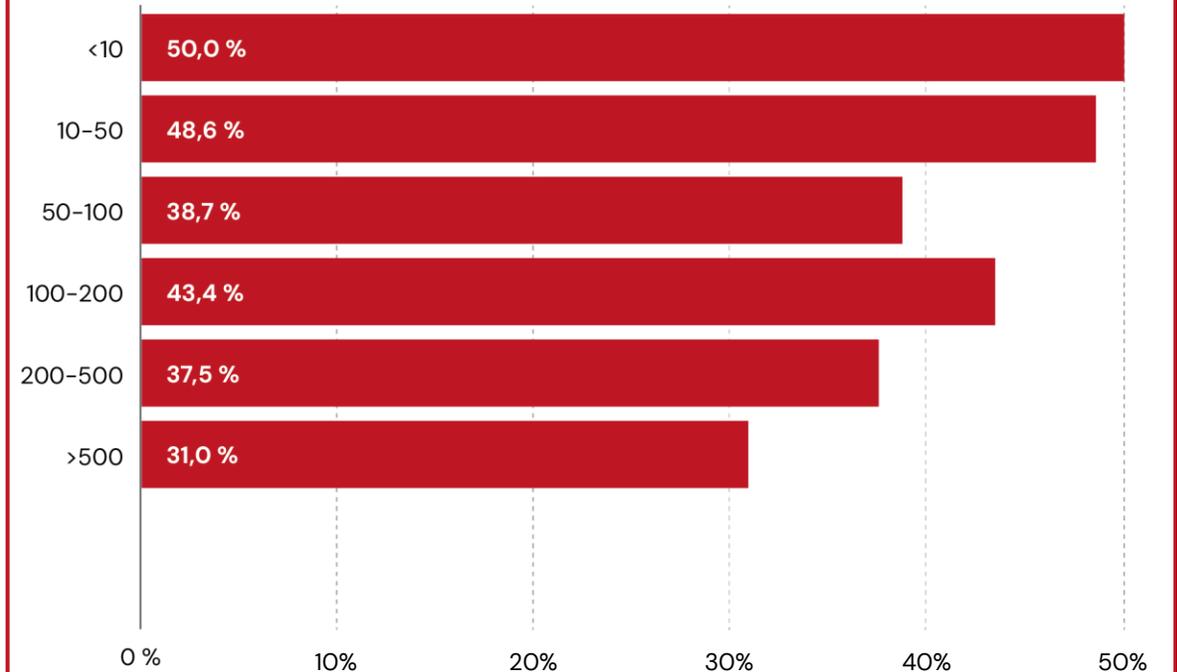
des entreprises ont indiqué **qu'au moins une femme** occupe un poste de direction (+9 points par rapport à l'année précédente), une progression liée à l'effet « ajout de chaises autour de la table » – passant de 9 à 13 membres en moyenne par entreprise – qui n'a en réalité pas amélioré la représentativité des femmes aux postes de direction (de 35 % en moyenne à 34 %).



Part des entreprises ayant au moins une femme dans la direction suivant la taille de l'entreprise



Part des femmes dans la direction suivant la taille de l'entreprise



Les femmes toujours bloquées par le « mur de verre »

- > Le « mur de verre » caractérise le phénomène de **ségrégation professionnelle**, où les femmes cadres se concentrent essentiellement dans les fonctions de **soutien opérationnel** (ressources humaines, finances, administration). A ces postes, les femmes ont un **pouvoir de décision restreint** et leur contribution stratégique est limitée, avec peu de possibilités d'ascension au sein de l'entreprise.
- > En revanche, les hommes cadres sont surreprésentés dans le développement ou les opérations, domaines traditionnellement considérés comme plus «stratégiques» et concentrant généralement les postes décisionnels aux niveaux les plus élevés.

Recruter et promouvoir des femmes à des postes de direction est indispensable

- > La promotion de femmes managers constitue **un facteur de motivation pour l'ensemble des femmes de l'entreprise** qui aspirent à une évolution professionnelle.
- > C'est aussi un élément **renforçant l'attractivité** de l'entreprise en externe et **attirer les talents de demain**.

Parmi ces femmes à la tête d'une direction :



23 % dans la **direction générale**



48 % à la tête d'une **direction support**



29 % à la tête d'une **direction opérationnelle**

Recruter et promouvoir des femmes à des postes de direction est possible...

Travailler le vivier interne pour favoriser les promotions

- > Par la mise en avant de **rôles modèles**, pour montrer aux femmes qu'il est possible d'accéder à des postes de direction, qu'il est possible de concilier leur ambition professionnelle avec leur vie personnelle.
- > En les aidant à **lever leurs propres freins**, par des cercles de femmes (travail du réseau), du mentorat, des formations aux biais inconscients, l'auto-censure, etc.

Exiger des recruteurs qu'ils proposent autant de CV féminins que masculins

- > Imposer qu'il y ait systématiquement des femmes dans les « short list ».

Recruter des femmes issues d'autres secteurs

- > Elargir l'horizon et recruter à l'extérieur du secteur notamment pour les métiers où la parité n'est pas atteinte.

//

Nous avons mis en place du mentorat pour aider ces potentiels féminins à se développer, et surtout à oser prendre des postes à haute responsabilité.

//

//

Quand on est sur un poste de chasse, donc de cadres dirigeants ou dirigeantes, on demande au moins une candidature ou deux ou trois de femmes ou l'inverse.

//

//

Pour des postes avec des enjeux de management, c'est intéressant de recruter des profils venant d'autres secteurs parce que là, le savoir-faire principal est vraiment de manager des grosses équipes, de porter des messages. Et souvent, ça permet de dépoussiérer, d'apporter une nouvelle façon de travailler.

//

L'âge un facteur discriminant : zoom sur les + de 55 ans

12,7 % Part des femmes de plus de 55 ans au sein du panel et 10,5 % d'hommes. Notre enquête s'est intéressée à la place des seniors dans l'entreprise et constate que tant pour les promotions que pour les augmentations de salaires, les salariés de plus de 55 ans sont moins favorisés : est-ce lié à un effet « plafond » déjà atteint pour cette catégorie de salariés – en particulier les hommes pour lesquels les indicateurs sont encore moins favorables ?

Promotion des + 55 ans :

3,6 % de femmes vs 13,2 % pour l'ensemble des femmes du panel

2,4 % d'hommes vs 10,9 % pour l'ensemble des hommes du panel

Augmentation des + 55 ans :

33 % de femmes vs 54,4 % pour l'ensemble des femmes du panel

29,6 % d'hommes vs 51,2 % pour l'ensemble des hommes du panel



Pour moi aujourd'hui, la vraie discrimination est pour les plus seniors. Comment leur permettre d'évoluer ou de trouver un poste ?





Observatoire
de la Charte
de la Parité
dans l'Immobilier

Chapitre 2

Vers une égalité salariale ?

Où en est la réglementation ?

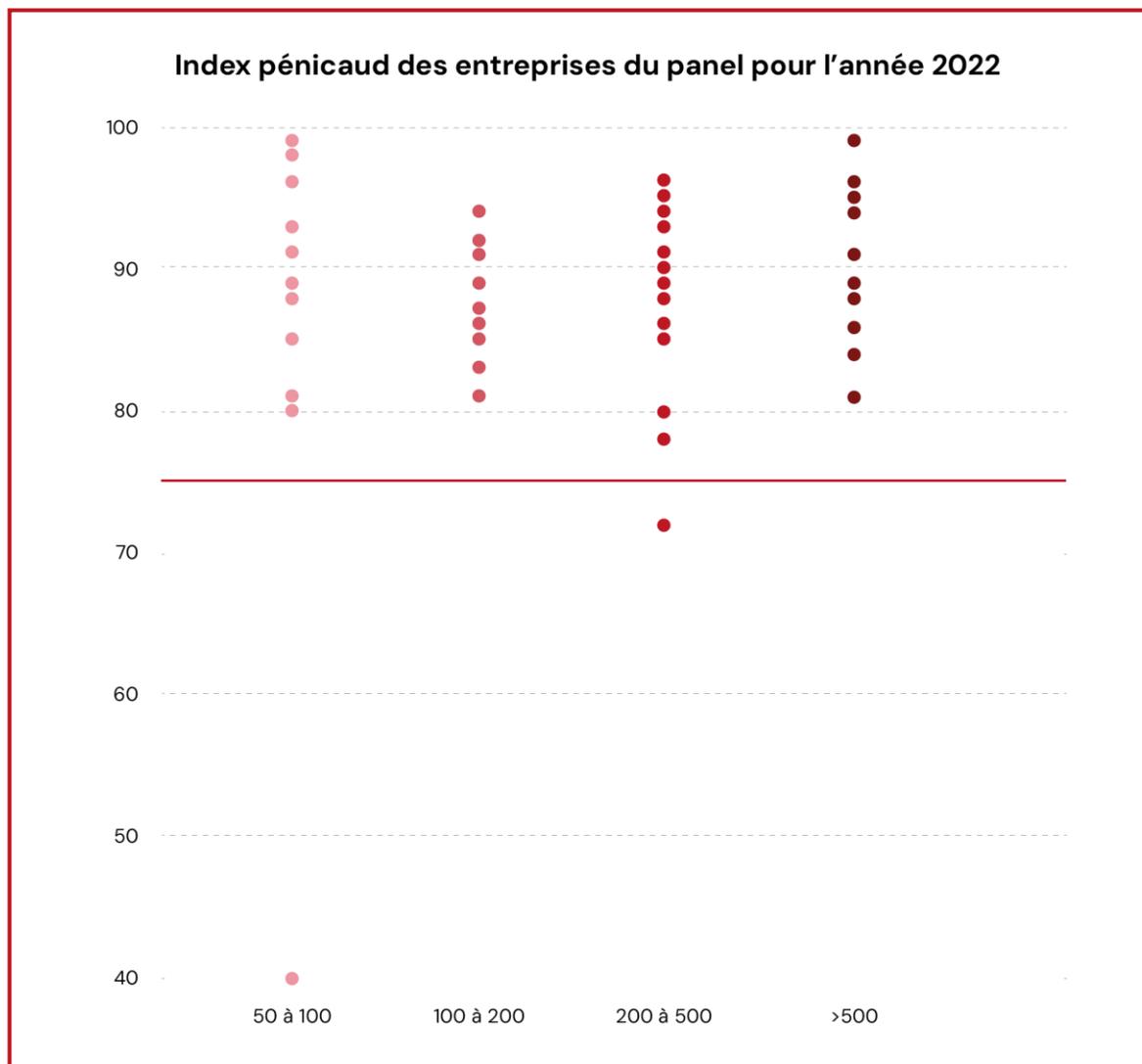
INDEX PÉNICAUD SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- 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 :

	50 à 250 salariés	> À 250 salariés
1. L'écart de rémunération femmes-hommes	40 pts	40 pts
2. L'écart dans les augmentations annuelles	35 pts	20 pts
3. L'écart dans les promotions	Non noté	15 pts
4. Les augmentations au retour de congé maternité	15 pts	15 pts
5. La part des femmes dans les 10 plus hautes rémunérations	10 pts	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.**

Quelle égalité professionnelle au sein du panel ?



Au sein du panel, on constate :

- une moindre dispersion par rapport à l'année précédente
 - une évolution en ligne avec celle observée au niveau national
- ➔ Une progression imputable à la fois aux efforts réalisés par les entreprises mais aussi à une certaine forme d'apprentissage et d'appropriation de la méthode de calcul de l'index Pénicaud.

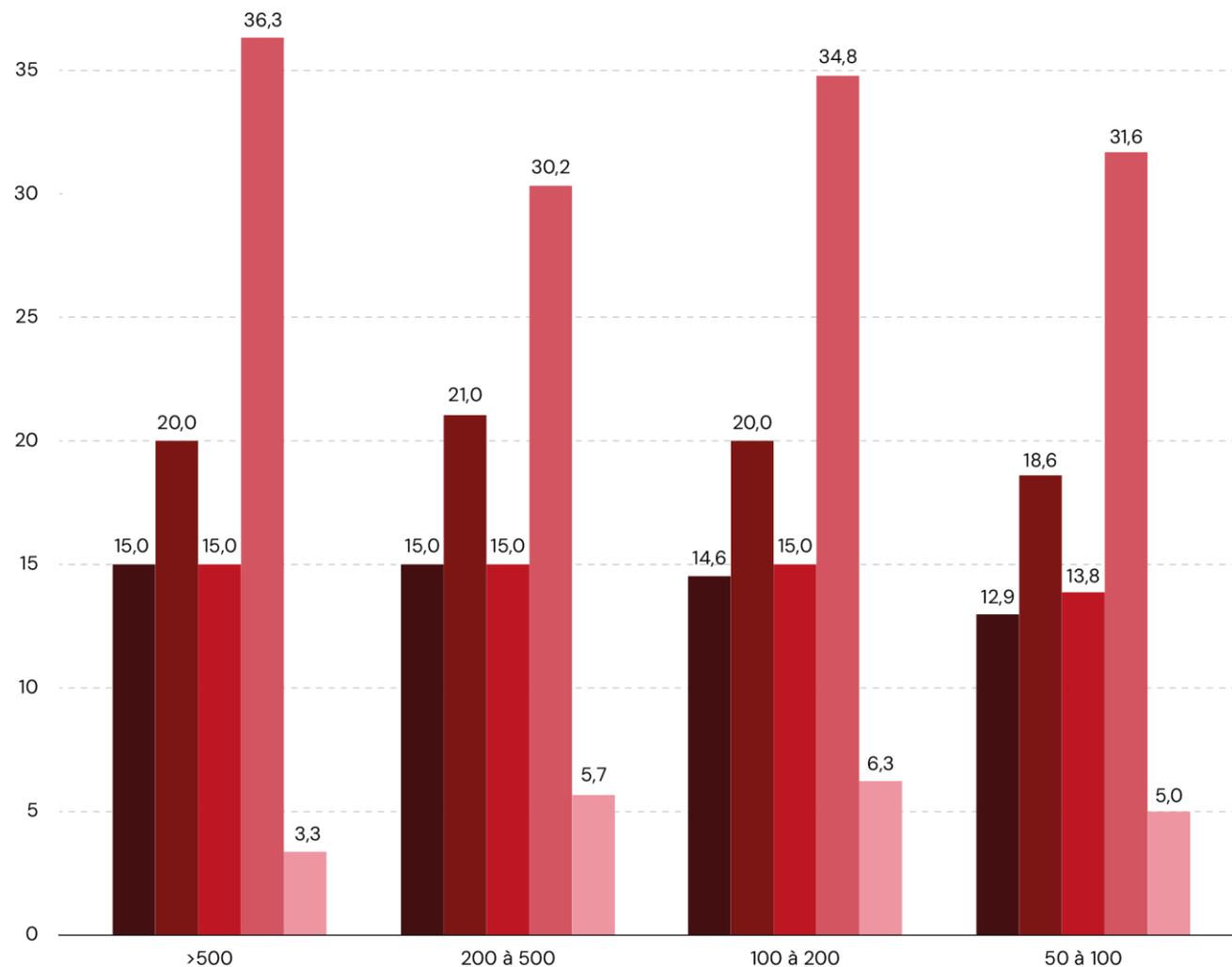
 **87,4** Valeur moyenne de l'indice pour 2022 vs 88 à l'échelle nationale tous secteurs confondus

 **97 %** des entreprises ayant répondu ont un indice égal ou supérieur à 75 pour l'année 2022 vs 93 % à l'échelle nationale tous secteurs confondus

 **+1 pt** de progression moyenne entre l'indice 2021 et 2022 avec de fortes disparités suivant les entreprises vs +2 pts à l'échelle nationale

Quelle égalité professionnelle au sein du panel ?

Décomposition des notes de l'index Pénicaud 2022



La décomposition de l'indice permet de comprendre quels sont les indicateurs sur lesquels les entreprises pêchent :

- Pour les trois premiers indicateurs les notes sont proches du maximum
- **Mais dès que l'on s'intéresse aux écarts de salaires ou à la part des femmes dans le top 10 des salaires, les marges progression des entreprises demeurent importantes.**

En effet, l'année dernière déjà, la part des femmes dans le top 10 des salaires constituait le plus mauvais indicateur en matière de parité.

Comment a-t-il évolué ?

- Augmentation retour congés maternité (sur 15)
- Ecart augmentation salaires hommes/femmes (sur 20)
- Ecart promotions hommes/femmes (sur 15)
- Ecart salaires hommes/femmes (sur 40)
- Part des femmes 10+hautes rémunérations (sur 10)

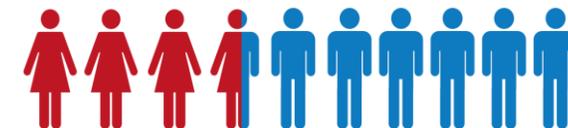
La part des femmes parmi les plutôt hautes rémunérations

3,6

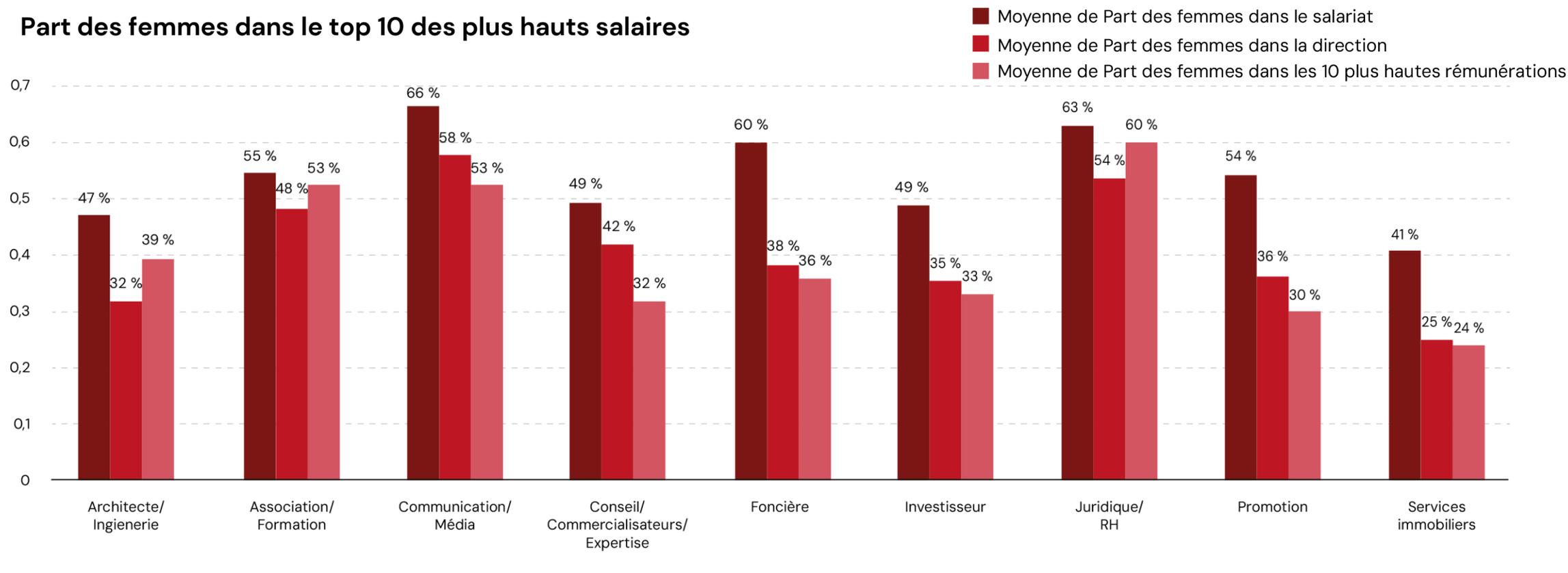
femmes en moyenne dans le top 10 des salaires, une progression de 0,2 point par rapport à l'année précédente.

Des signes encourageants : alors que l'année dernière seul un secteur atteignait la parité dans le top 10, ce sont désormais 3 secteurs qui dépassent le seuil de 50 % en moyenne.

Mais **encore de nets retards** pour certains secteurs dont le salariat est pourtant féminisé.



Part des femmes dans le top 10 des plus hauts salaires



Les augmentations salariales annuelles

Les femmes sont globalement plus nombreuses à être augmentées, et leurs augmentations de salaires fixes comme variables sont désormais supérieures à celles obtenues par les hommes.

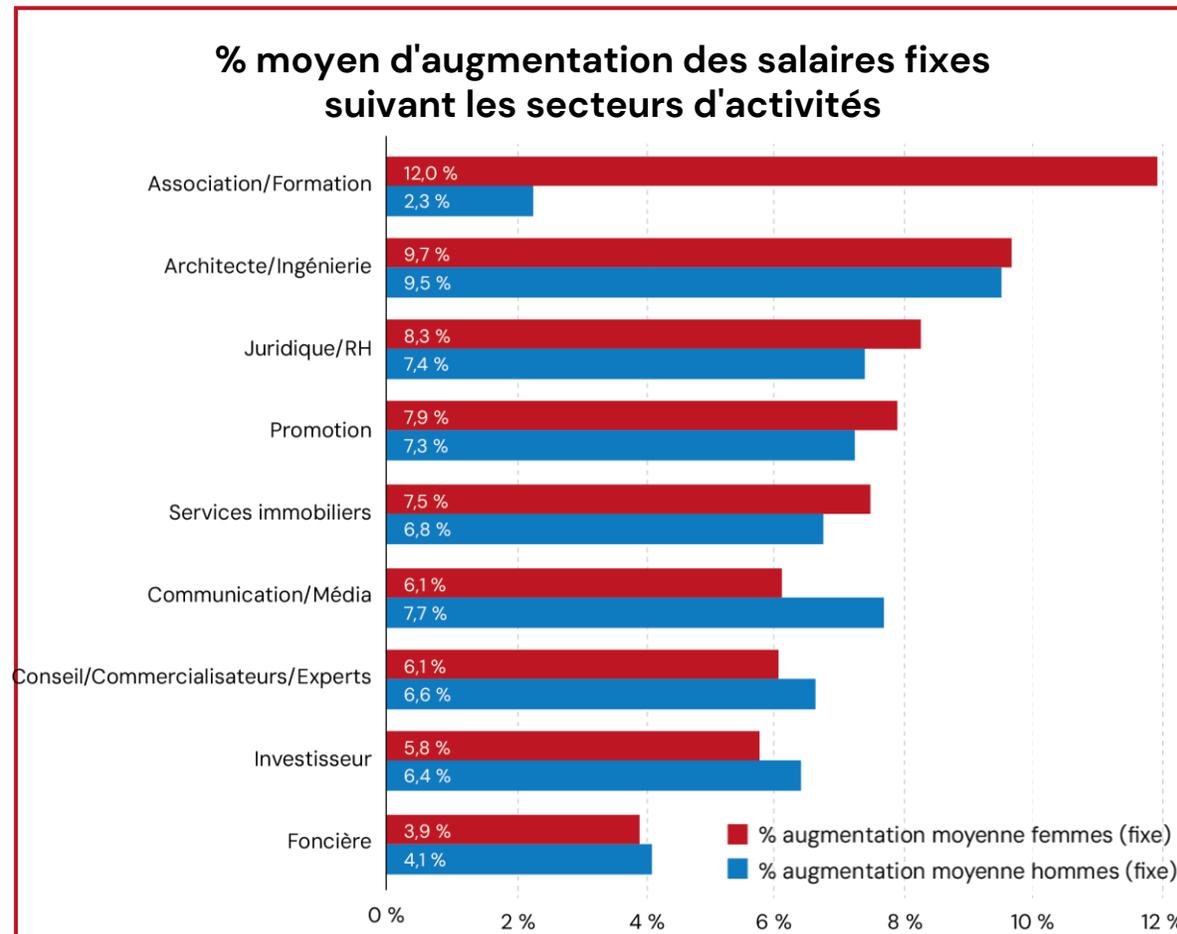
Cependant, **la dynamique n'est pas homogène** suivant les secteurs et moins de la moitié des entreprises du panel augmente davantage les femmes.

54,4 % des femmes ont bénéficié d'augmentation de salaire en moyenne **vs 51,2 % des hommes**

+7,1 % en moyenne d'augmentation des salaires fixes pour les femmes **vs +6,7 % pour les hommes**

44,6 % des entreprises seulement ont une **augmentation plus élevée pour les salariées femmes**

+16,8 % en moyenne d'augmentation de part de variable pour les femmes **vs +14 % pour les hommes**



Les entreprises poursuivent le rattrapage salarial des femmes

- > La politique salariale est le reflet de la place des femmes dans les organisations : encore rares et récentes dans les postes managériaux et de direction. Il faut **poursuivre la politique de « rattrapage » des salaires** des femmes qui reste en décalage avec les hommes occupant un poste similaire, surtout à des postes de direction.

“

Nous avons encore un déséquilibre salarial entre hommes et femmes, mais qui est plus lié à un facteur d'ancienneté. Nous avons encore des efforts à faire sur ce segment-là. Nous avons fait beaucoup de progrès égalité homme femme, en l'occurrence déjà, et accéléré sur les cinq dernières années, mais finalement on pêche toujours.

”

“

Nous avons une enveloppe, à côté de notre politique salariale habituelle, qui vise à rattraper les écarts salariaux dans les deux sens, parce que pour certains métiers, nous pouvons avoir des écarts en faveur des femmes et inversement.

”



Observatoire
de la Charte
de la Parité
dans l'Immobilier

Chapitre 3 : Quelle place pour la parentalité en entreprise ?

La maternité est un sujet sur lequel les entreprises sont mobilisées

- > La maternité est un sujet sur lequel les entreprises ont déjà cherché à apporter des réponses pour répondre aux attentes des femmes :
 - > Travailler à **déculpabiliser** les femmes enceintes avant leur départ,
 - > Les suivre par des entretiens RH avant, pendant et après leur congé,
 - > Accompagner leur retour en permettant plus de **flexibilité**, par exemple,
 - > Garantir leur **augmentation** pendant ou après leur congé maternité,
 - > Suivre leur retour en entreprise dans le temps pour identifier d'éventuels problèmes.

“ Les femmes sont systématiquement augmentées de la moyenne des augmentations individuelles et collectives à leur retour de congé maternité, ou même avant, si leur retour se fait dans l'année. ”

“ On suit comme le lait sur le feu les augmentations des femmes qui sont en congé maternité au moment de la campagne salariale. ”

“ Un indicateur que je surveille, c'est le nombre de départs de femmes dans l'année, dans les 12 mois qui suivent le retour du congé maternité. ”

Au-delà de la maternité, c'est le sujet de la parentalité qui reste posé

- > Malgré les efforts que les entreprises ont consentis par la mise en œuvre et la généralisation du congé paternité, **la parentalité, c'est-à-dire le fait d'avoir des enfants, reste encore un frein à la parité.**
 - > Les femmes sont encore majoritairement celles qui **supportent le « compromis de carrière »**. Elles continuent d'absorber largement la charge familiale et les tâches liées au foyer, comme cela était ressorti avec force durant le premier confinement lors duquel les femmes avaient été deux fois plus nombreuses que les hommes à s'être arrêtées de travailler pour s'occuper des enfants et gérer l'école à la maison.
 - > Les initiatives dans ce domaine sont **plus rares** : aligner la durée du congé paternité sur le congé maternité pour impliquer les pères dès le début

“ Ce n'est pas le congé-maternité mais la maternité en tant que telle : on a une directrice qui est maman de 3 enfants, elle a quand même beaucoup de mal à trouver un équilibre, parce que son compagnon s'investit peut-être autant qu'elle professionnellement. ”

“ Maternité, paternité, devraient être gérés de la même manière : même absence, même implication, sans compter que ça, en termes de société, ça implique les pères, dès le début dans le soin de leur enfant, avec des liens particuliers qui font qu'après, ils auront aussi envie d'être là, autant que la maman. Il faudrait généraliser le modèle anglo-saxon d'un congé de même durée pour les pères et les mères. ”

“ Nous avons mis en place un Parental Act. C'est un ensemble de mesures que nous avons prises, pour favoriser l'équilibre de vie, vie pro, vie perso, que l'on soit homme ou femme, avec plusieurs axes forts. ”

Quelle place pour la parentalité en entreprise ?

Même si toutes les entreprises ne compensent pas encore le salaire des hommes pour les congés paternité – ce qui peut constituer un frein à y recourir – les écarts de prises de congés maternité/paternité sont relativement faibles désormais et les avantages proposés par les entreprises lors de la naissance d'un enfant sont généralement équivalents.

1,25

congé maternité pris pour 10 femmes salariées en moyenne au cours des 3 dernières années vs 1,1 congé paternité

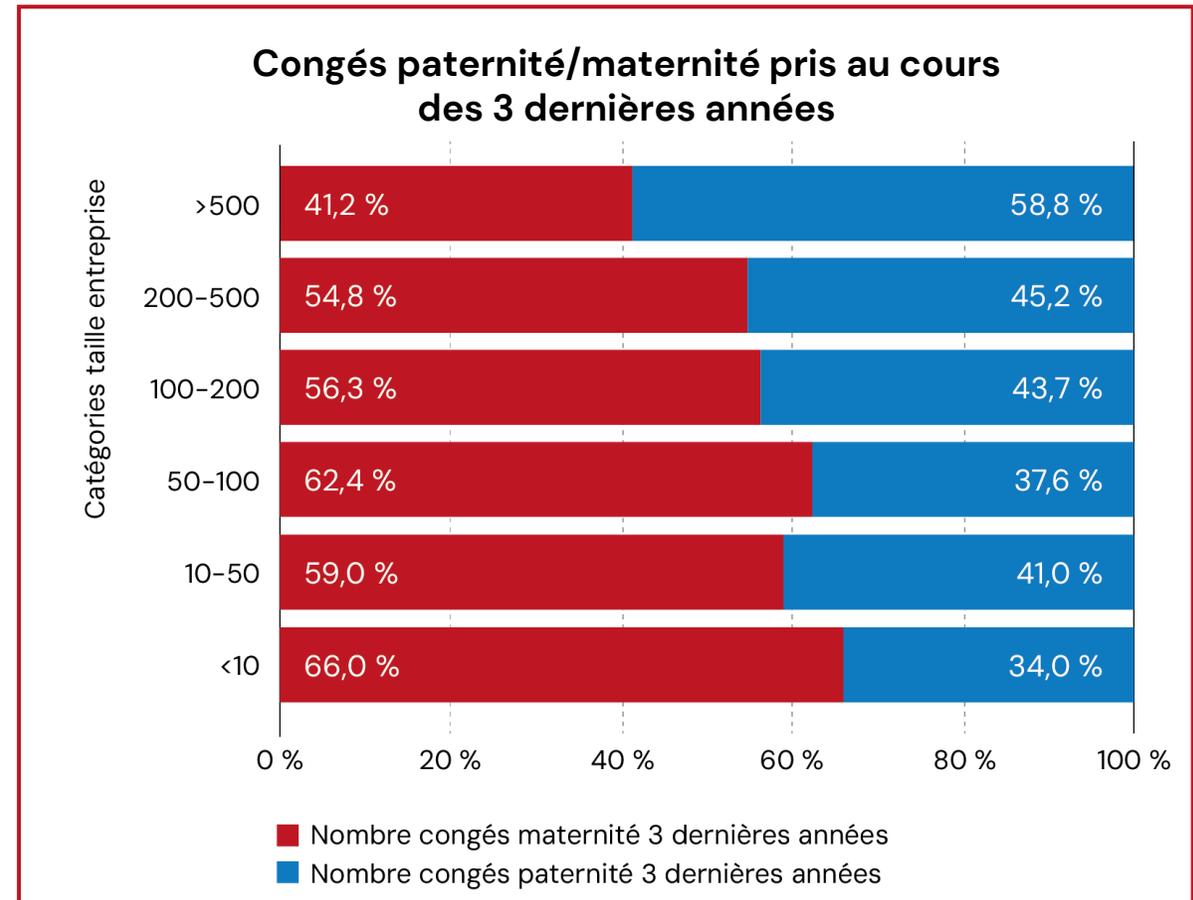
94,5 %

des entreprises proposent **une compensation salariale** pour le congé maternité vs 88 % pour le congé paternité

79,5%

des entreprises proposent d'autres avantages liés à la maternité vs 76 % pour la paternité. Parmi les plus cités :

- L'accompagnement pour la mise en place d'une garde
- La possibilité d'avoir recours à davantage de télétravail

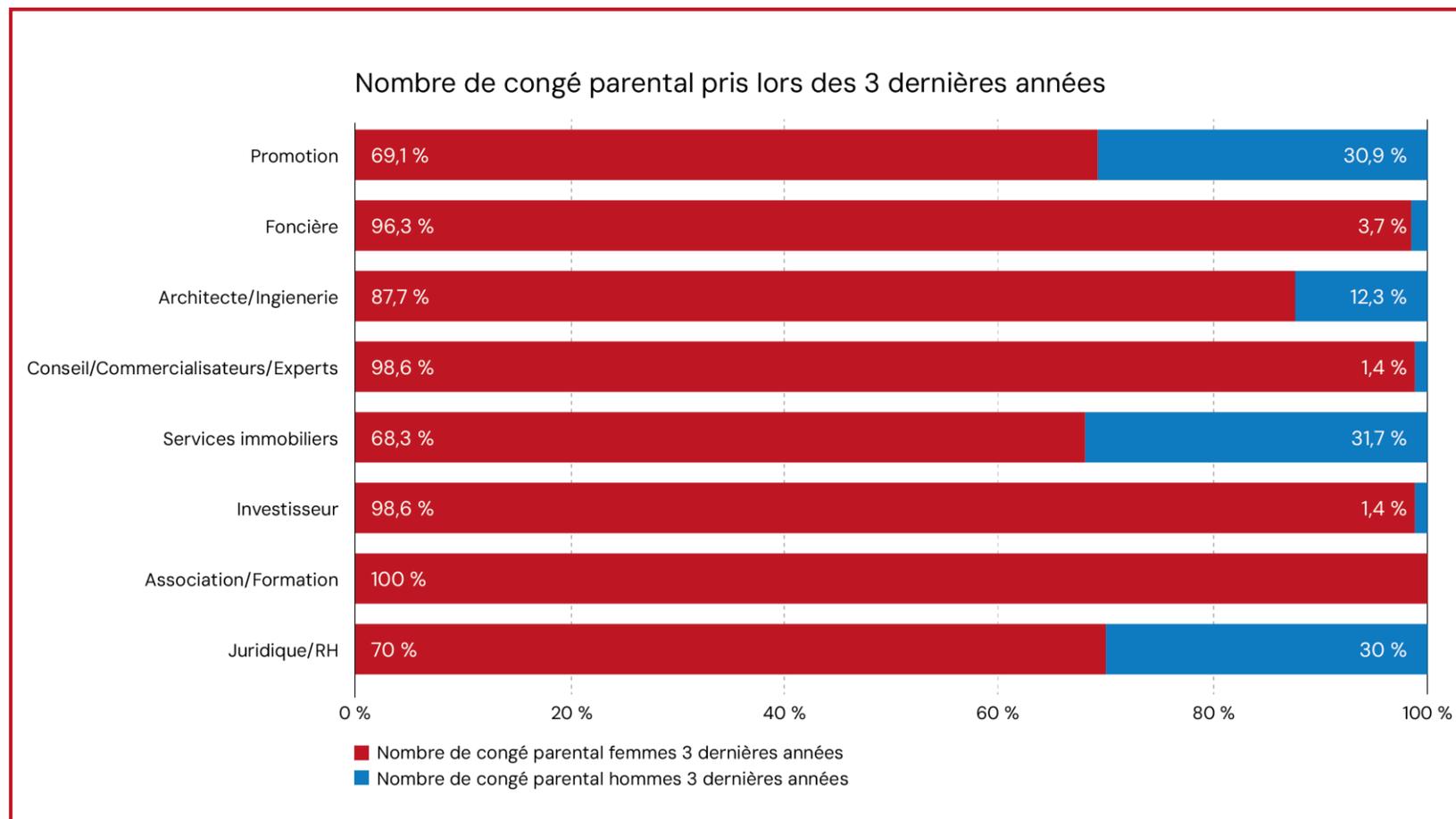


Quelle place pour la parentalité en entreprise ?

L'écart est nettement plus significatif lorsque l'on s'intéresse au congé parental : les femmes sont ainsi 8 fois plus nombreuses à y recourir que les hommes, y compris pour les familles de métiers qui apparaissent plus avancées en matière de parité.

 8x

plus de congés parentaux pris par les femmes que par les hommes : **4,43 congés parentaux pris pour 100 collaboratrices** au cours des 3 dernières années vs **0,6 congé parental en moyenne pour les collaborateurs**





Observatoire
de la Charte
de la Parité
dans l'Immobilier

Pour aller plus loin...

Un sujet qui reste à traiter : le sexisme ordinaire

- > Le **sexisme ordinaire au travail** est un sujet sur lequel il faut maintenir l'attention.
 - > Le sexisme existe toujours, même si la situation des femmes en entreprise s'est améliorée. Il existe néanmoins toujours des lieux ou des moments où des comportements sexistes font surface.
 - > Pour sensibiliser, identifier et lutter contre le sexisme, des outils existent : sondages internes pour faire remonter les cas éventuels, des formations pour sensibiliser, changer les comportements, la mise en place d'un référent « sexisme » etc.

“ Mise en place d'un autodiagnostic sur les questions de sexisme au travail, mise en place d'une enquête, manque de prise de conscience, de ce qu'est un propos sexiste et ce qu'il n'est pas. ”

“ On les éduque, mais il y a toujours des difficultés pour placer le curseur, je n'avais pas envie qu'ils me prennent pour la police des mœurs dans l'entreprise, il y a des règles à connaître et à respecter, parce que c'est pour le vivre ensemble, on avait peur effectivement qu'ils se disent, qu'ils sont lourds avec leur formation. ”

Améliorer la visibilité des femmes en interne/externe

- > Rendre les femmes visibles, en interne et en externe. Les présenter comme **expertes de leurs sujets**. Leur laisser la place et faciliter leur prise de parole.
 - > Fixer des objectifs de parité parmi les experts/intervenants qui prennent la parole.
 - > Travailler la prise de parole via différents types de formations.
- > La mise en place des rôles modèles contribue à l'attractivité de l'entreprise et envoie un message positif aux femmes souhaitant progresser dans l'entreprise.

“ On vise la parité, qui est quasi systématique dans nos équipes de speakers. ”

“ On pousse les femmes à donner des cours et à transmettre leur savoir à des jeunes dans des formations immobilières, il faut avoir une forme de parole libérée. Et je pense que l'enseignement participe de cette parole libérée. ”

Pour aller plus loin

1 Le contexte actuel de la crise immobilière ne doit pas faire oublier que la parité est un levier de croissance pour les entreprises.

2 Il faudra s'appuyer sur l'intelligence collective pour poursuivre les efforts déjà réalisés et être prêts à accueillir les meilleurs talents en fin de crise.

3 **Les hommes ont un rôle majeur à jouer**
Les hommes ne doivent pas être exclus de la démarche. Sensibilisés, ils deviendront ambassadeurs puis acteurs de l'égalité professionnelle.

4 **Le nécessaire rôle de la Charte et de l'Observatoire** face à la lenteur des transformations : inscrire la parité comme un objectif, complété d'indicateurs, permet d'avancer !

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

Mia Andrianary
Data Scientist
IEIF

Laurence Bouard
Directrice des Etudes
La Place de L'immobilier

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

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

Lina Mounir
Responsable Pôle Marchés
Immobiliers
IEIF

Chantal Schmitt
Sociologue, Directrice Associée
Allfactory