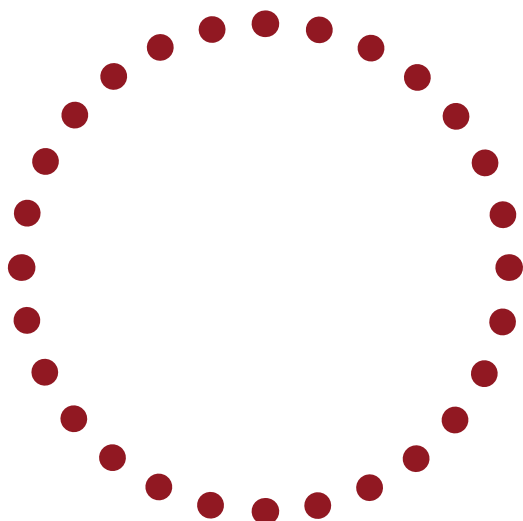




La charte d'engagement en faveur de la parité et de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans les entreprises et les organisations du secteur immobilier

9 novembre 2021



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'égale visibilité, autonomie, responsabilité et participation des deux sexes à/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.

Le Cercle des Femmes de l'Immobilier souhaite 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.

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

Le Cercle des Femmes de l'Immobilier invite les entreprises du secteur de l'immobilier à adhérer à la présente Charte, à prendre position sur les principes de parité, ainsi qu'à faire connaître et mettre en œuvre leurs engagements dans le domaine.

Le Cercle des Femmes est une association indépendante regroupant plus d'une centaine de dirigeantes du secteur de l'Immobilier crée il y a plus de 25 ans et dont l'objectif est la promotion des femmes au sein de l'Industrie, en portant les mêmes valeurs et ambitions : UNIR des femmes reconnues par leurs pairs, représentant tous les métiers de l'immobilier; CREER un réseau d'entraide; PARTAGER des réflexions sur les nouvelles manières de faire ; ECHANGER sur des thèmes d'actualités (visites, ateliers); ACCOMPAGNER les plus jeunes professionnelles du Cercle Complice, et les start-ups du club des Entrepreneuses.

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, au sein du secteur de l'immobilier, qu'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 cette charte :

- 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 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 4 objectifs fondamentaux** et **au moins 6 sur 15 objectifs complémentaires** 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.** Avoir un « reporting » des objectifs et des résultats en matière de « **Performance Parité** » au Comex ou Codir (salaires, promotions, formation) de sorte que chaque signataire met 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. « A poste et à compétences égales, salaire égal » 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 d'atteindre **30% de femmes au moins d'ici 2027 et 40% d'ici 2030**, à des postes de direction y compris opérationnel et stratégique, ainsi que dans les COMEX et les CODIR ;
- 4.** Favoriser la **prise de parole de femmes de l'entreprise/organisation** et refuser d'intervenir sur un panel de trois intervenants ou plus, si aucune femme n'est présente.

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 s'engager à respecter 6 des 15 objectifs complémentaires au minimum.

Politique Parité Hommes Femmes

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 (règlement intérieur ou lors de recrutements)
 2. Evaluer les managers sur des critères de « Performance Parité » dans leurs objectifs annuels
-

Formation / Mentoring

3. Eviter les biais cognitifs lors des recrutements à travers des formations des salariés à l'égalité professionnelle et aux biais cognitifs et sexistes
 4. Donner un juste accès aux formations aux hommes et aux femmes
 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 (maternité, paternité, modèles de leadership etc.)
-

Equilibre vie privée :

6. Accompagner les femmes et les hommes dans leur équilibre vie privée/vie professionnelle :
 - a) en prenant en compte les cycles différenciés liés à la maternité (conserver les potentiels au-delà de 35 ans)
 - b) en encourageant la prise des congés paternité
 - c) en aidant à concilier temps de vie professionnelle et de privée (horaires, flexibilité...)
-

Recrutement et promotion des talents

7. Recruter ou promouvoir, parmi les postes vacants, 50% de femmes d'ici 2025 afin d'améliorer le ratio de femmes en particulier à des postes opérationnels
 8. Mesurer les embauches et les promotions en matière de parité hommes-femmes par niveau de responsabilité, par type de fonction ainsi que les départs et leurs raisons
 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.)
 10. Avoir des programmes de talents avec un suivi et 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
-

Egalité salariale et transparence

11. Fixer la rémunération objectivement, sans tenir compte du genre du collaborateur.
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 rapport aux objectifs annoncés
13. S'impliquer dans la transparence : Publier l'index Pénicaud

Visibilité

14. Promouvoir des réseaux internes de femmes ou réseaux mixtes favorisant les échanges et la parité
15. Faire participer les femmes à des réseaux professionnels externes et mesurer le nombre de prix obtenu par des femmes vs hommes

Afin de s'assurer que la Charte Parité ne reste pas lettre morte après sa signature, un comité diversifié est chargé de suivre les indicateurs mesurables de la charte et revoir ses objectifs au fil du temps afin de rester en ligne avec ses ambitions initiales. Le retour d'expérience des signataires sur la mise en œuvre de la charte sera essentiel, ainsi, certains d'entre eux seront invités à participer à ce comité.

La Charte Parité, jointe, détaille l'ensemble des engagements prévus, la composition du comité de suivi, ainsi que les ambitions temporelles de cette dernière.

Les signataires

Pour l'observatoire de la parité en immobilier, 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.

Gouvernance : L'observatoire charte parité en immobilier

L'observatoire Charte Parité en immobilier sera chargé de suivre l'exécution de cette charte et de proposer, le cas échéant, les avenants nécessaires. Dans ce cadre, l'observatoire de la parité en immobilier aura pour objectif de rassembler, compiler et analyser les données du secteur afin de mettre en avant les tendances et améliorations observées dans notre secteur.

L'observatoire Charte Parité, renouvelé tous les deux ans à partir du 1er janvier 2022, comprendra :

- Quatre membres du Bureau du Cercle des Femmes de l'Immobilier, dont la Présidente et une référente Charte, qui s'assurera de la continuité en cas d'évolution des membres du bureau
- Quatre référents parmi les signataires
- Deux référents du mouvement Gend'her : Sandra Roumi (Business Immo) et Régis Chemouny (KMPG)
- Un membre du bureau de l'association 17 %
- Un membre d'une association en relation avec le domaine éducatif /Ecoles/Formation. Il est proposé de nommer l'association Proplink, en cours de création et présidée par Alexandra Emery, qui vise à promouvoir les différents métiers de l'industrie immobilière.

L'observatoire Charte Parité, avec l'appui de l'ensemble des signataires, proposera un bilan annuel des actions menées dans le cadre de cette charte, ce bilan sera rendu public.

IMPORTANT : Il est rappelé que l'ensemble des informations transmises à l'OBSERVATOIRE DE LA PARITE EN IMMOBILIER seront agglomérées et traitées en toute confidentialité et seules les meilleurs pratiques seront mises en avant.

Les signataires se réuniront a minima une fois par an pour manifester leur soutien à la charte et partager le suivi des actions menées.

Ces réunions permettront de :

- Piloter la présente Charte et en assurer la promotion,
- Effectuer un point sur le développement de nouvelles pratiques, de nouvelles offres afin de soutenir leur développement et d'en faire la promotion,
- Suivre le déroulement des expérimentations et en faire leur analyse,
- Assurer le suivi des engagements volontaires des différents acteurs,
- Identifier les difficultés du déploiement des démarches et expérimentations menées.

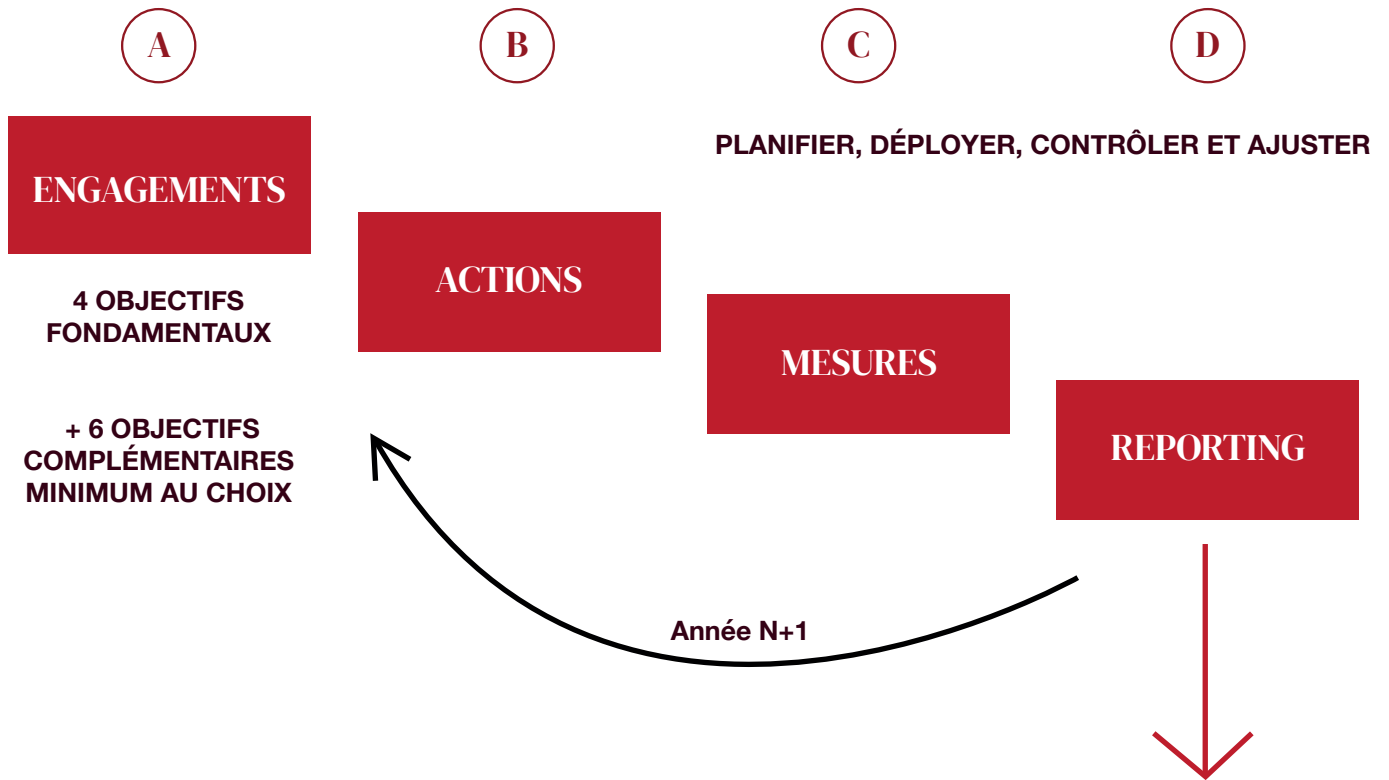
Engagement d'adresser les données en mars de chaque année

Chaque signataire ou filiale de signataire s'engage de façon ferme et irrévocable à adresser l'ensemble des informations sous la forme d'un tableau excel à compléter (2 onglets) en mars de chaque année.

Durée de la charte

La présente charte est valide pour une durée de 4 ans renouvelables tous les 4 ans, à compter de sa date de signature.

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



Observatoire de la parité en immobilier

Veille des meilleurs pratiques et des indicateurs de mesure avec un engagement de confidentialité sur les informations transmises

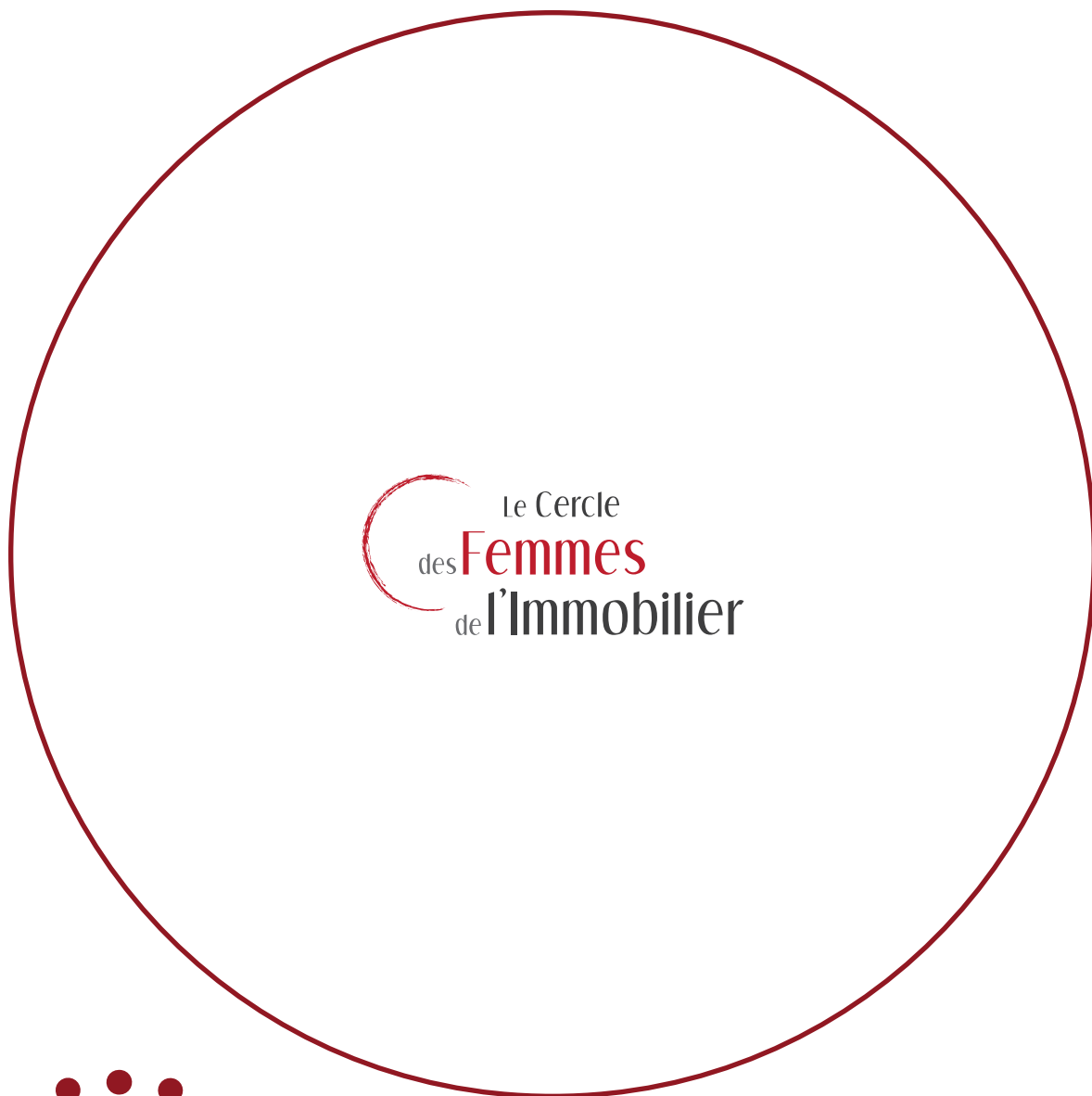
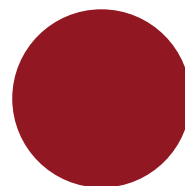


4 OBJECTIFS FONDAMENTAUX OBLIGATOIRES

| | | | |
|--|---|---|---|
| <p>A. Avoir un « reporting » des objectifs et des résultats en matière de « Performance Parité » au Comex ou Codir (salaires, promotions, formation) de sorte que chaque signataire met au cœur de sa gouvernance les sujets de parité hommes femmes.</p> | <p>B. 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 10% les écarts de salaires d'ici 2023 pour atteindre l'égalité salariale d'ici 2025;</p> | <p>C. Recruter ou promouvoir afin 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;</p> | <p>D. Favoriser la prise de parole de femmes de l'entreprise/ organisation et refuser d'intervenir sur un panel de trois intervenants ou plus, si aucune femme n'est présente.</p> |
|--|---|---|---|

+ CHOIX DE 6 OBJECTIFS COMPLEMENTAIRES MINIMUM PARMIS 15

| | | |
|---|---|--|
| <p>Politique Parité</p> | <p>les hommes dans leur équilibre vie privée/vie professionnelle :</p> <p>a) en prenant en compte les cycles différenciés liés à la maternité (conserver les hauts potentiels au-delà de 35 ans)</p> <p>b) en encourageant la prise des congés paternité</p> <p>c) en aidant à concilier temps de vie professionnelle et de vie privée (réunions avant 9h et après 18h limitées par exemple)</p> | <p>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</p> |
| <p>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 (règlement intérieur ou lors de recrutements)</p> <p>2. Evaluer les managers sur des critères de performance parité</p> | | <p>Egalité Salariale et transparence</p> |
| <p>Formation/Mentoring</p> | <p>Promotion des talents féminins</p> | <p>11. Fixer la rémunération objectivement, sans tenir compte du genre du collaborateur</p> |
| <p>3. Formation : éviter les biais cognitifs lors des recrutements, former les salariés à l'égalité professionnelle, aux biais cognitifs et sexistes</p> <p>4. Donner un juste accès aux formations aux hommes et aux femmes</p> <p>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 (maternité, paternité, modèles de leadership etc.)</p> | <p>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 :</p> <p>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</p> <p>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)</p> | <p>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</p> |
| <p>Equilibre vie privée</p> | | <p>13. S'impliquer dans la transparence : publier l'index Pénicaud</p> |
| <p>6. Equilibre vie privée : accompagner les femmes et</p> | | <p>Visibilité</p> |
| | | <p>14. Promouvoir des réseaux internes de femmes ou des réseaux mixtes favorisant les échanges et la parité</p> <p>15. Faire participer les femmes à des réseaux professionnels externes et mesurer le nombre de prix obtenu par des femmes vs hommes</p> |



Le Cercle
des Femmes
de l'Immobilier

