



Étude sur l'égalité Femmes - Hommes

Branche professionnelle de
la promotion immobilière

SOMMAIRE

01 | Rappel des
objectifs de
l'étude

02 | Présentation des
indicateurs clés
pour la branche

03 | L'égalité
professionnelle :
comment les
entreprises s'en
saisissent ?

04 | Législation
française et
accords de
branches et
d'entreprises

05 | Préconisations



Rappel des objectifs de l'étude

Objectifs de l'étude

1. Réaliser un état des **lieux quantitatif** et **qualitatif** en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.
2. **Réaliser une analyse documentaire des axes de l'accord de branche et d'une sélection d'accords d'entreprises** de la branche **de la Promotion Immobilière**. Comparer avec un panel d'accords d'autres branches ayant des activités et des métiers assez proches en termes de niveau de formation.
3. **Identifier les freins et les leviers d'action** en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Méthodologie de l'étude

La méthodologie de l'étude consiste en :

1. **L'exploitation de la Base Tous Salariés (BTS) de l'INSEE**, pour présenter les indicateurs clés de la branche (répartition hommes / femmes parmi les effectifs, différences de rémunération, etc.)
2. La **réalisation de 10 entretiens qualitatifs** auprès **d'employeurs et salariés** ainsi que la **passation d'un questionnaire** auprès d'entreprises de la branche pour identifier les actions déjà mises en place et à déployer pour favoriser l'égalité professionnelle.
3. **L'analyse documentaire des accords de branche** de la promotion immobilière et de branches à l'activité et composition de la main d'œuvre proches, et des **accords d'entreprises** de la branche, pour dresser un état des lieux sur les actions pour favoriser l'égalité professionnelle qui y sont mentionnées.



Présentation des indicateurs clés pour la branche

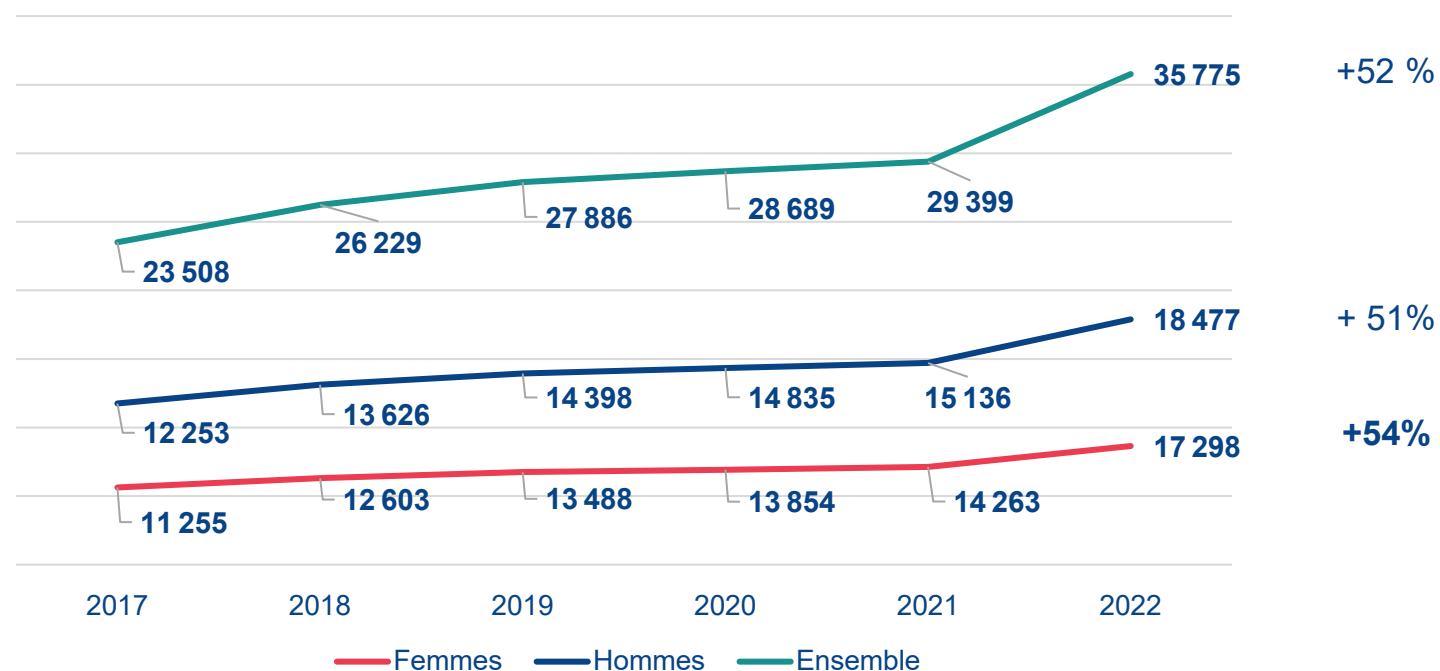
Effectifs

Une augmentation légèrement plus importante du nombre de salariées femmes que hommes (54% vs 51%)

- Entre 2017 et 2022, la branche a connu une **augmentation de son nombre de salariés de 52%**.
- Cette augmentation a été **légèrement plus importante** pour les salariées femmes que pour leurs homologues masculins :
- Le nombre de **salariées a augmenté de 54%**, passant de 11 255 en 2017 à 17 298 en 2022.
- Les **salariés hommes** ont vu leur effectif passer de 12 253 à 18 477, ce qui représente une augmentation de **51% entre 2017 et 2022**.

NB : en 2024, le nombre de salariés dans la branche s'élevait à 26 655, soit une baisse de 25% par rapport à 2022 et une hausse de 13% par rapport à 2017.

Évolution du nombre de salarié(e)s de la branche entre 2017 et 2022, selon le sexe



Source : INSEE - Base tous salariés 2022 (BTS)

Note de lecture : En 2022, la branche comptait 35 775 salarié(e)s : 18 477 hommes et 17 298 femmes. En six ans (2017-22), le nombre de salarié(e)s a progressé de 52%.

Près d'un salarié sur deux est une femme

- En 2022, **les femmes représentaient 48%** des salarié(e)s des entreprises de la branche.
- Cette part a été la même de 2017 à 2020 (48%) puis a très légèrement **progressé, de 1 point de pourcentage**, entre 2020 et 2021, pour revenir à 48% en 2022.

A titre de comparaison, le **taux de féminisation de l'ensemble des branches adhérentes** à l'Opco des entreprises de proximité est **de 49 %** (2020).

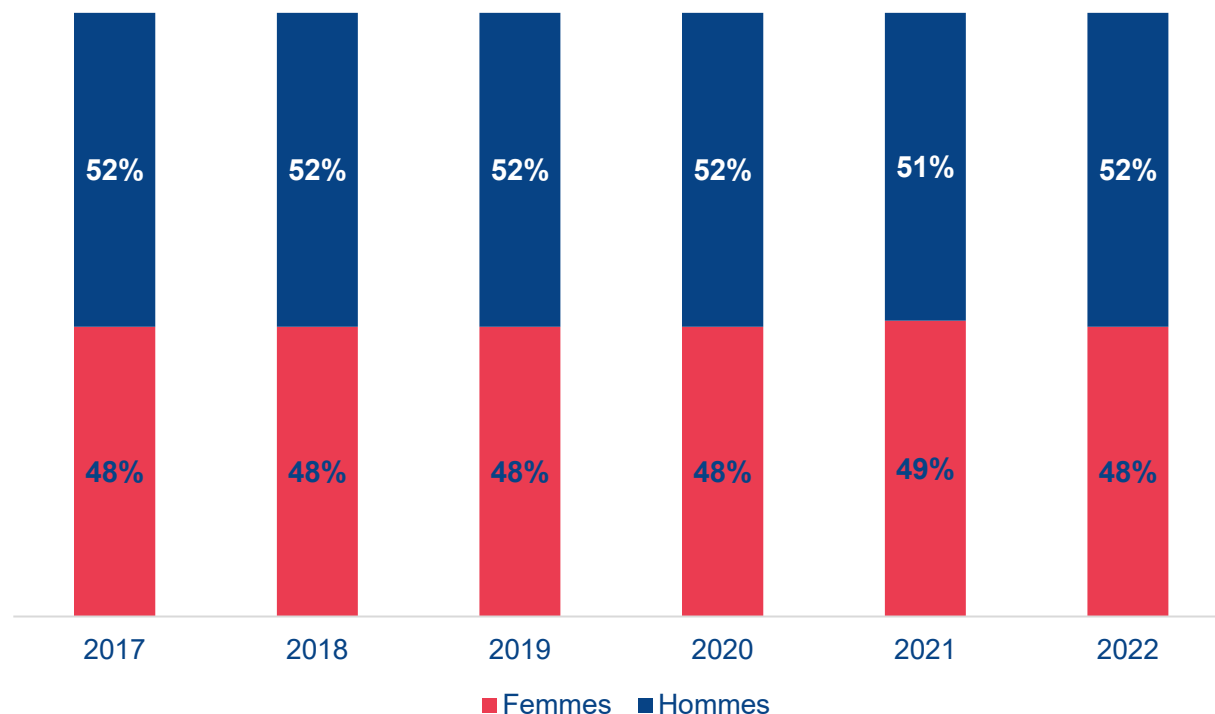
Ce **taux global est proche de celui de la population active** : selon l'Insee, en 2020, les femmes représentaient 48,5 % de la population active¹.

Par convention, un métier est dit mixte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40 % et 60 % de ses effectifs².

Sources : ¹« Femmes et hommes, l'égalité en question », Insee Références – Edition 2022

² « Agir pour la mixité des métiers », Les Avis du Conseil économique social et environnemental (CESE), novembre 2014

Répartition des salarié(e)s de la branche par sexe entre 2017 et 2022



Source : INSEE - Base tous salariés 2022 (BTS)

Note de lecture : En 2022, la branche comptait 52 % d'hommes et 48 % de femmes parmi ses salarié(e)s.

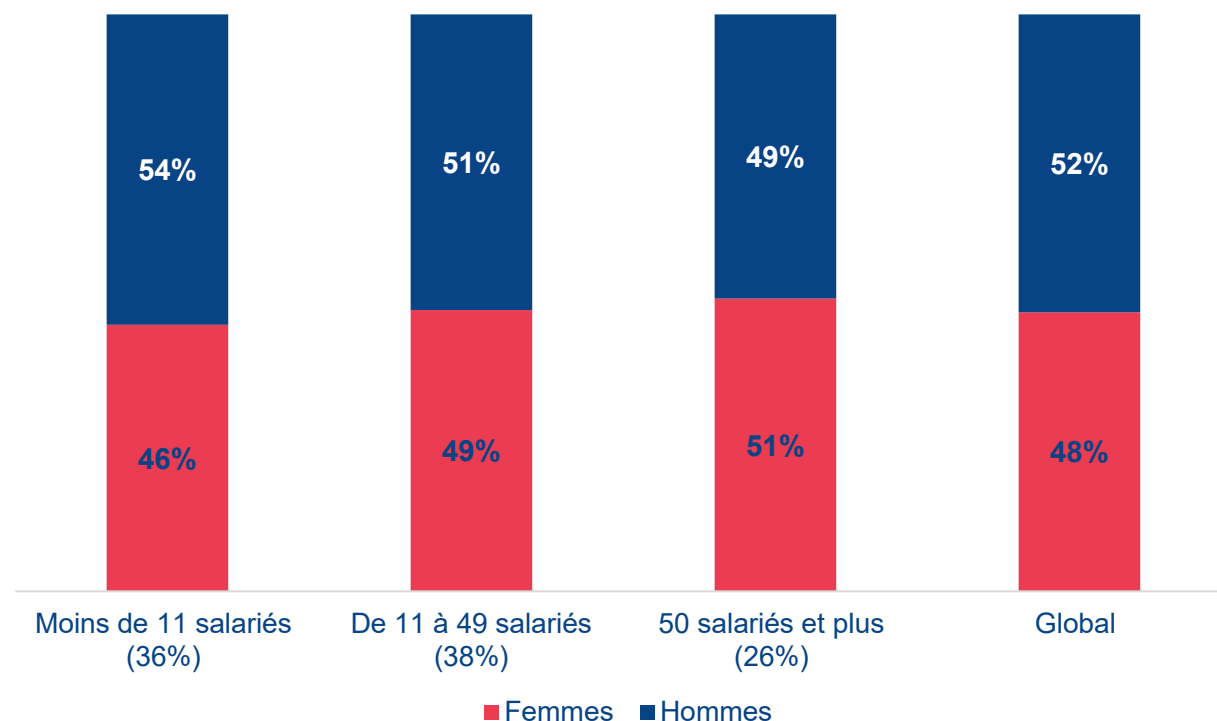
Effectifs

Une féminisation des effectifs qui ne change presque pas selon la taille de l'entreprise

- En 2022, le **taux de féminisation des entreprises** était de **48%**.
- Cette **proportion était sensiblement la même quelle que soit la taille de l'entreprise, même si elle était un peu plus importante pour les plus grandes** : 46% pour les entreprises de moins de 11 salariés, 49% pour celles de 11 à 49 salariés et 51% pour les entreprises de 50 salariés et plus.

**Note d'attention : Ces données portent sur la taille de l'entreprise employeur et non pas sur la taille de l'établissement employeur. L'entreprise employeur peut regrouper plusieurs établissements.*

Répartition des salarié(e)s de la branche par sexe en 2022, selon la taille de l'entreprise



Source : INSEE - Base tous salariés 2022 (BTS)

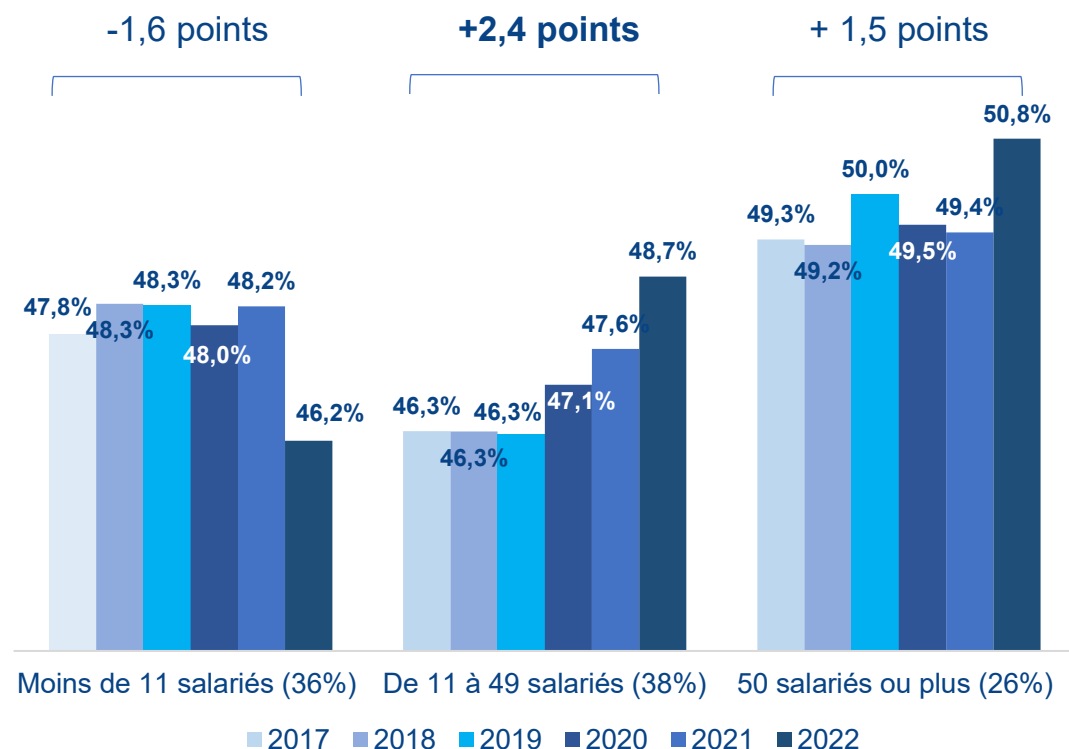
Note de lecture : En 2022, au sein des entreprises de la branche comptant moins de 11 salarié(e)s, 46% étaient des hommes et 54% des femmes.

Effectifs

Une augmentation un petit peu plus importante du taux de féminisation dans les entreprises de 11 à 49 salariés

- Entre 2017 et 2022, le **taux de féminisation a augmenté** dans les entreprises de **11 à 49 salariés** (+2,4 points) et **de 50 salariés et plus** (+1,5 points).
- En revanche, dans les **entreprises de moins de 11 salariés**, cette **proportion a baissé de 1,6 points**.
- C'est donc dans les **structures qui emploient le plus de salariés** – les entreprises de 11 à 49 salariés, qui regroupent 38% des salariés de la branche – que le **taux de féminisation a le plus augmenté au cours des six dernières années**.

Parts des femmes salariées dans la branche entre 2017 et 2022, selon la taille de l'entreprise, et évolutions en cinq ans



Source : INSEE - Base tous salariés 2022 (BTS)

Note de lecture graphique ci-dessus : Le taux de féminisation des entreprises de moins de 11 salariés était, en 2022, de 46,2%. Il a baissé de 1,6 points en six ans (entre 2017 et 2022).

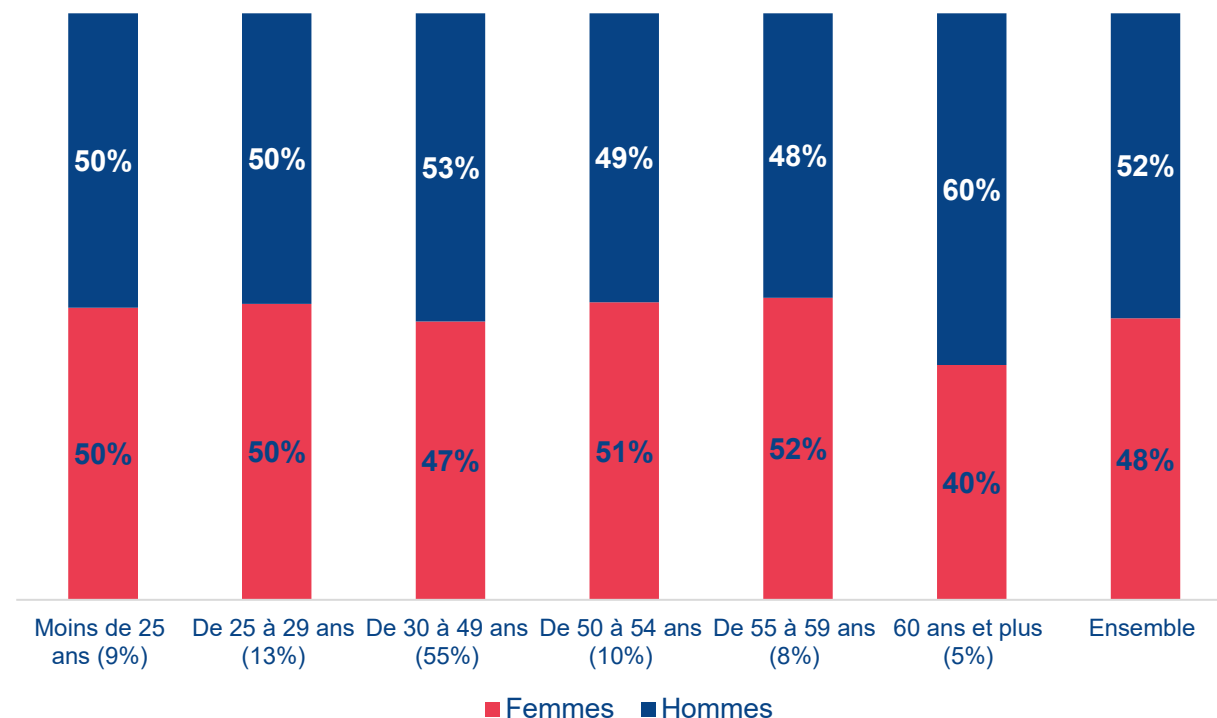
Note de lecture : Parmi l'ensemble des entreprises de la branche, 36% des salarié(e)s travaillaient dans une structure comptant moins de 11 salarié(e)s.

Caractéristiques des salarié(e)s

Un taux de féminisation qui varie peu selon l'âge, excepté pour les 60 ans et plus

- En 2022, le **taux de féminisation** était sensiblement le même selon les différentes tranches d'âge, exception faite pour les 60 ans et plus.
- En effet, seulement **40% des salarié(e)s de 60 ans et plus étaient des femmes**.
- Les tranches d'âge qui affichaient un taux de féminisation un plus élevé étaient les 50-54 ans (51%) et les 55-59 ans (52%).

Répartition des salarié(e)s de la branche par sexe en 2022, selon les tranches d'âges



Source : INSEE - Base tous salariés 2022 (BTS)

Note de lecture : En 2022, parmi les salarié(e)s âgé(e)s de moins de 25 ans, 50% étaient des hommes et 50% des femmes.

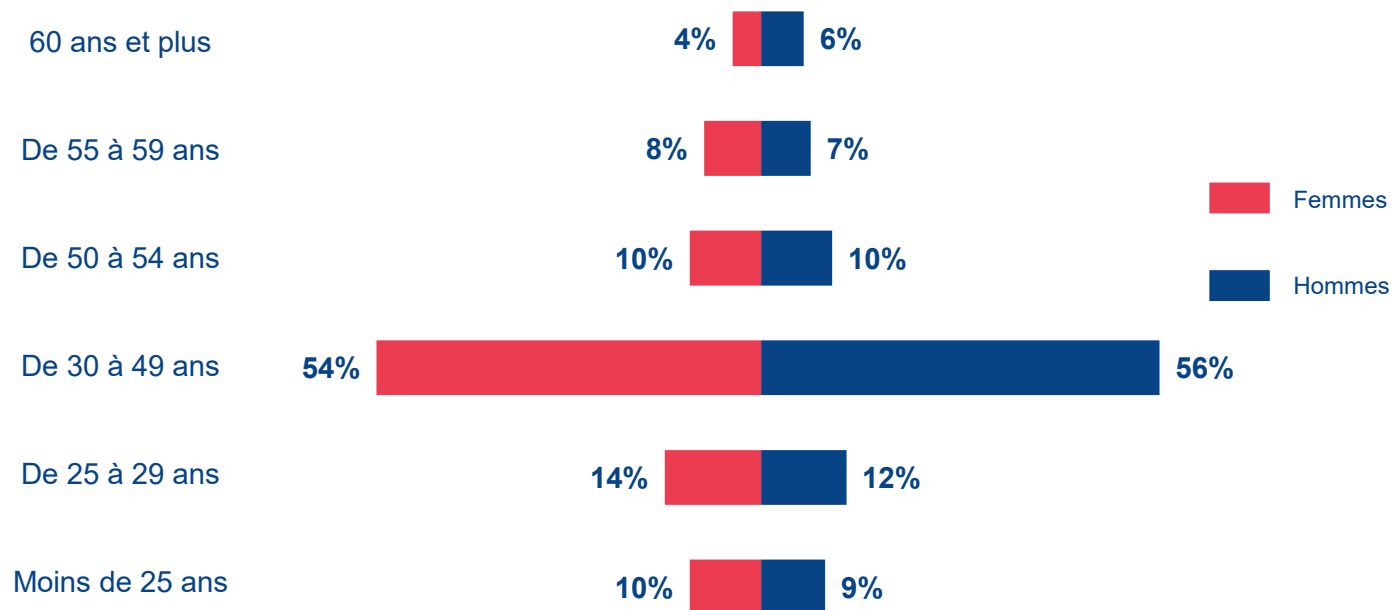
9% des salarié(e)s de la branche avaient, en 2022, moins de 25 ans.

Caractéristiques des salarié(e)s

Une répartition des effectifs selon l'âge sensiblement la même entre les femmes et les hommes

On n'observe quasiment aucune différence dans la distribution de la pyramide des âges selon le sexe des salariés : c'est la **tranche des 30-49 ans qui regroupe le plus de salariés hommes (56%) et femmes (54%)**.

Pyramide des âges des salarié(e)s de la branche en 2022



Source : INSEE - Base tous salariés 2022 (BTS)

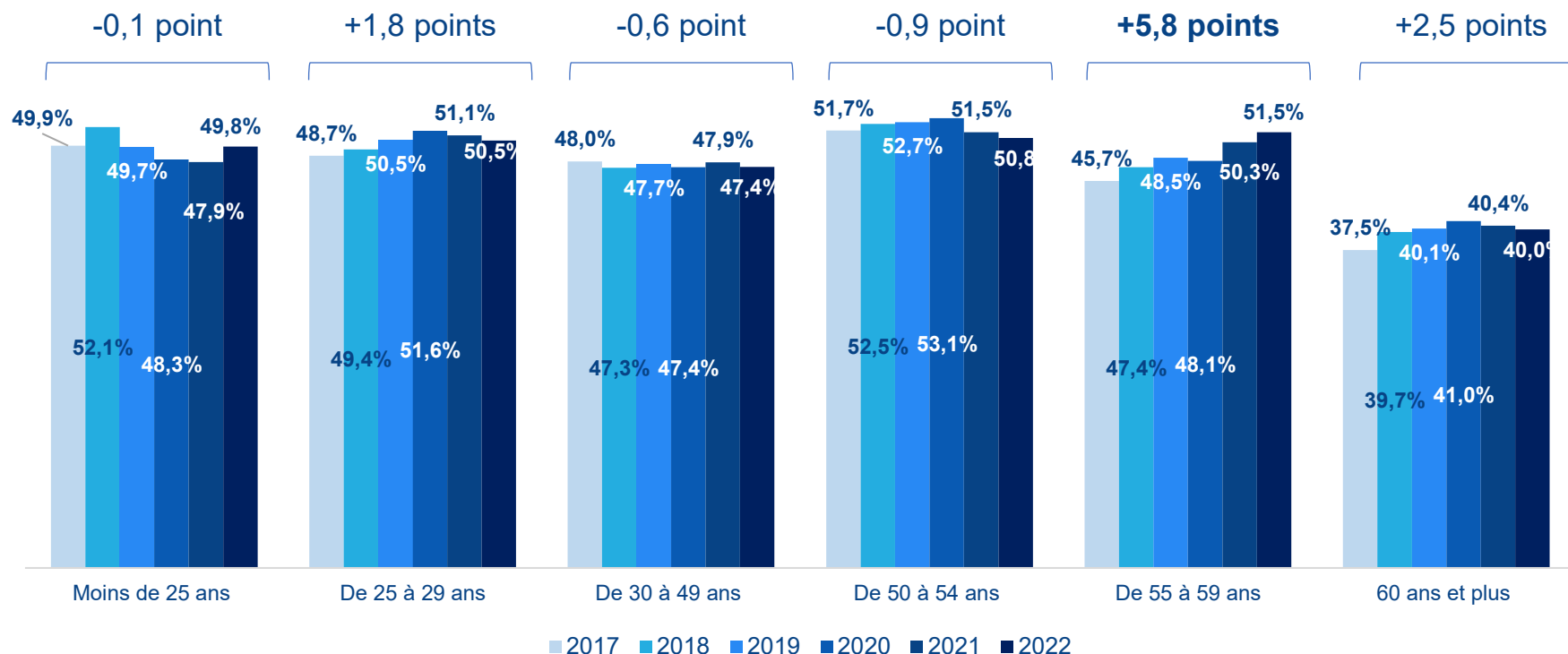
Note de lecture graphique ci-dessus : En 2022, parmi les femmes salariées des entreprises de la branche, 54% étaient âgées de 30 à 49 ans. Parmi les hommes salariés des entreprises de la branche, c'était également sur cette tranche d'âge que l'on observait la proportion la plus élevée : 56 %.

Caractéristiques des salarié(e)s

Des variations du taux de féminisation différentes selon les tranches d'âge

- La **proportion de femmes est restée sensiblement la même** pour les **moins de 25 ans** (-0,1 point), les **30-49 ans** (-0,6 point) et les **50-54 ans** (-0,9 point). Or, ces **trois tranches d'âge représentaient 74%** de l'ensemble des effectifs salariés en 2022.
- Pour les autres tranches d'âge, le taux de féminisation a augmenté, de façon plus ou moins importante : **+1,8 points** chez les **25-29 ans**, **+2,5 points** chez les **60 ans et plus** et **+5,8 points** chez les **55-59 ans**.

Parts des femmes salariées dans la branche entre 2017 et 2022, selon la tranche d'âge



Source : INSEE - Base tous salariés 2022 (BTS)

Note de lecture graphique ci-dessus : Le taux de féminisation des salarié(e)s âgés de moins de 25 ans, était, en 2022, de 49,8%. Il a baissé de 0,1 point en six ans (entre 2017 et 2022).

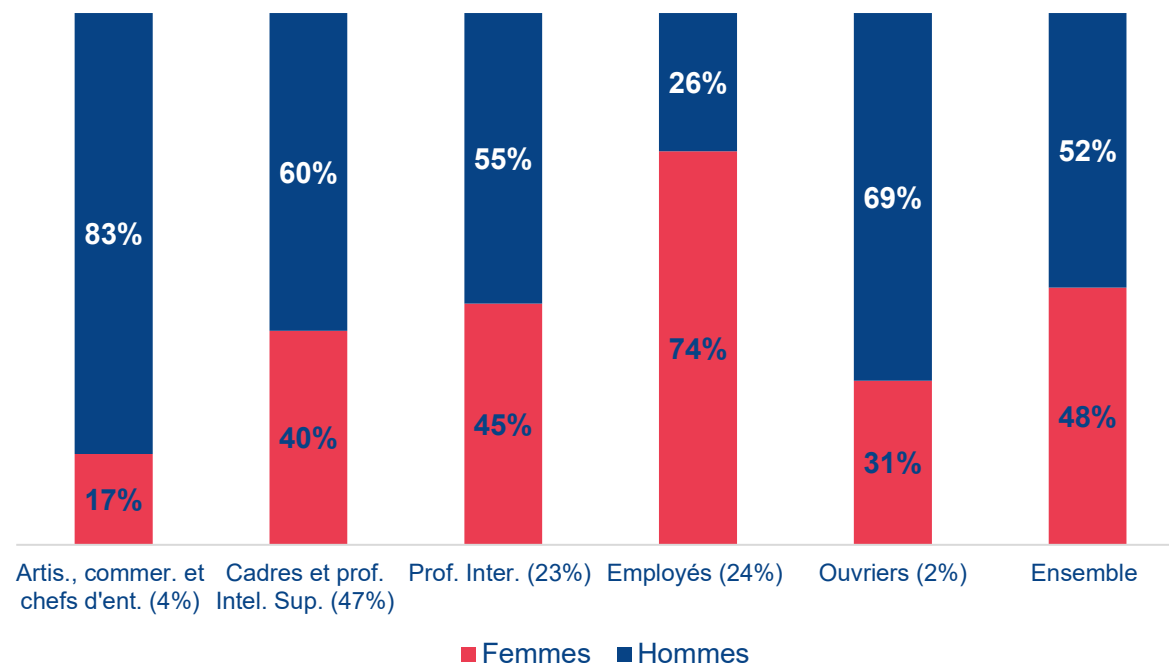
Caractéristiques des salarié(e)s

Des taux de féminisation qui diffèrent fortement selon la CSP des salarié(e)s

La répartition Femmes – Hommes variait fortement selon la catégorie socioprofessionnelle (CSP).

- En 2022, la CSP qui regroupait la proportion la plus importante des effectifs était les **cadres et professions intellectuelles supérieures (47%)**. Le **taux de féminisation** au sein de cette CSP était de **40%**.
- Celui-ci était un peu plus important parmi les **professions intermédiaires (45%)** et bien plus élevé parmi les **employés (74%)**.
- En revanche, les **ouvriers et artisans, commerçants et chefs d'entreprises** comptaient une proportion de femmes bien moindre en leur sein en 2022 : respectivement **31%** et **17%**.

Répartition des salarié(e)s de la branche par sexe en 2022, selon la catégorie socioprofessionnelle



Source : INSEE - Base tous salariés 2022 (BTS)

Note de lecture : En 2022, parmi les salarié(e)s des entreprises de la branche inscrits sur la catégorie socioprofessionnelle « employés », 26% étaient des hommes et 74% des femmes.

47% des effectifs salariés de la branche étaient rattachés à la CSP « cadres et professions intellectuelles supérieures ».

Effectifs

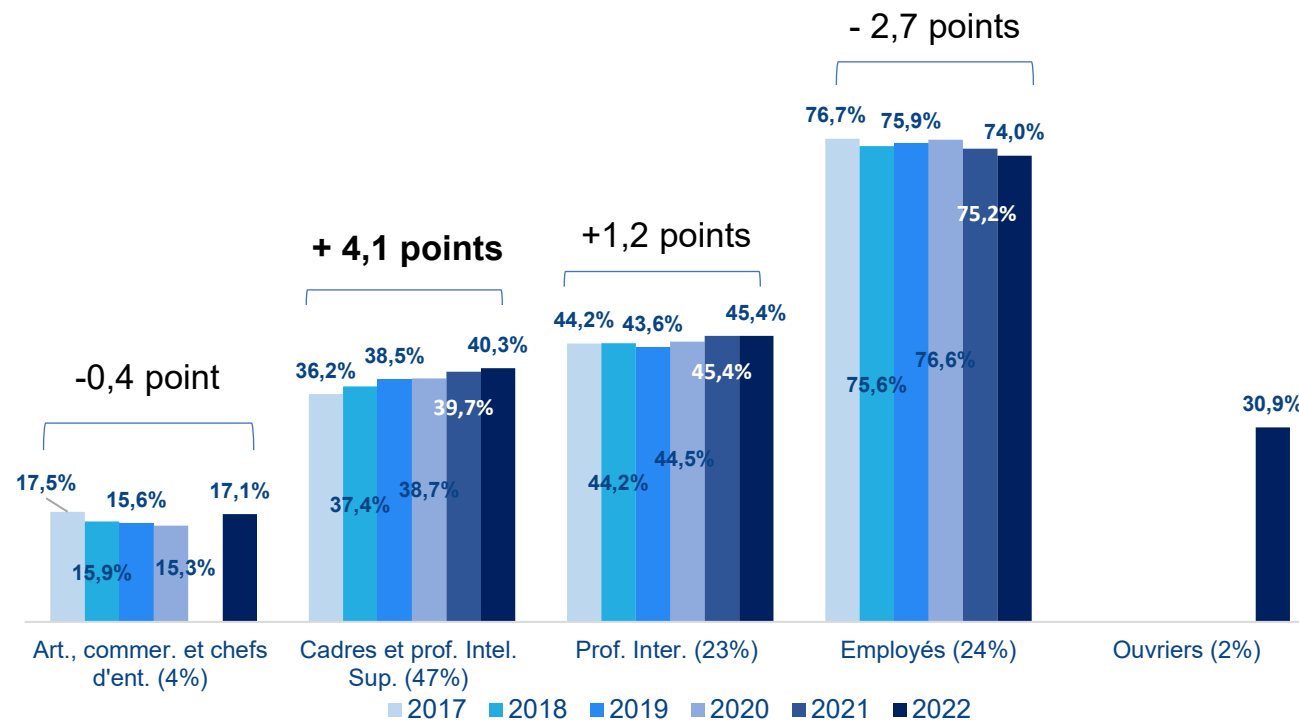
L'augmentation du taux de féminisation est la plus importante au sein de la CSP cadres

- Le taux de féminisation des **artisans, commerçants et chefs d'entreprises** ainsi que des **professions intermédiaires** a **légèrement varié** entre 2017 et 2022 : -0,4 point pour les premiers et +1,2 points pour les seconds.
- Les **cadres**, quant à eux, ont **connu une augmentation de 4,1 points** de pourcentage de leur taux de féminisation.
- Quant aux **employés**, la proportion de femmes a **baissé de 2,7 points** entre 2017 et 2022.

NB : en 2021, la proportion de femmes dans la CSP « artisans, commerçants et chefs d'entreprise » était de 0%. Cela est certainement dû à une erreur dans la collecte de la donnée, probablement imputable au Covid.

C'est en 2022 que, pour la première fois, le secret statistique sur le taux de féminisation de la CSP « ouvriers » a été levé et que cette donnée a pu être transmise.

Parts des femmes salariées dans la branche entre 2017 et 2022, selon la catégorie socioprofessionnelle et évolutions en six ans



Source : INSEE - Base tous salariés 2022 (BTS)

Note de lecture graphique ci-dessus : Le taux de féminisation des employés était, en 2022, de 74%. Il a baissé de 2,7 points en six ans (entre 2017 et 2022).

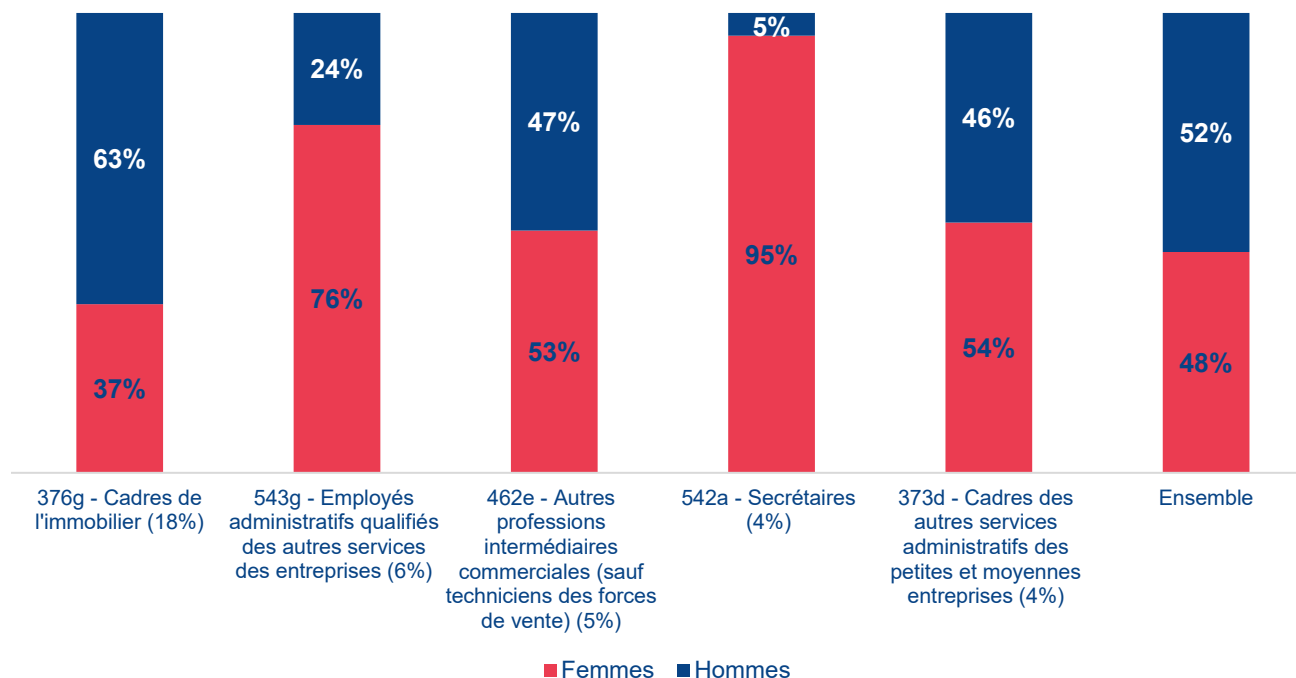
Caractéristiques des salarié(e)s

Un taux de féminisation qui varie fortement selon les métiers les plus exercés

La répartition Femmes – Hommes **variait également fortement selon le métier exercé** (catégories Insee)*.

- Les **femmes étaient les moins représentées parmi le métier le plus important** en termes d'effectifs au sein de la branche : les cadres de l'immobilier (18% des effectifs en 2022). Elles ne **représentaient que 37% des effectifs de ce métier** (vs 48% dans l'ensemble de la branche).
- Elles étaient **plus nombreuses**, en proportion, parmi les autres **professions intermédiaires commerciales** et les **cadres des autres services administratifs** puisqu'elles représentaient respectivement **53% et 54%** de leurs effectifs.
- Enfin, elles représentaient **76% et 95%** des effectifs des employés administratifs qualifiés et des secrétaires.

Répartition des salarié(e)s de la branche par sexe en 2022, selon les cinq principaux métiers exercés*



Source : INSEE - Base tous salariés 2022 (BTS)

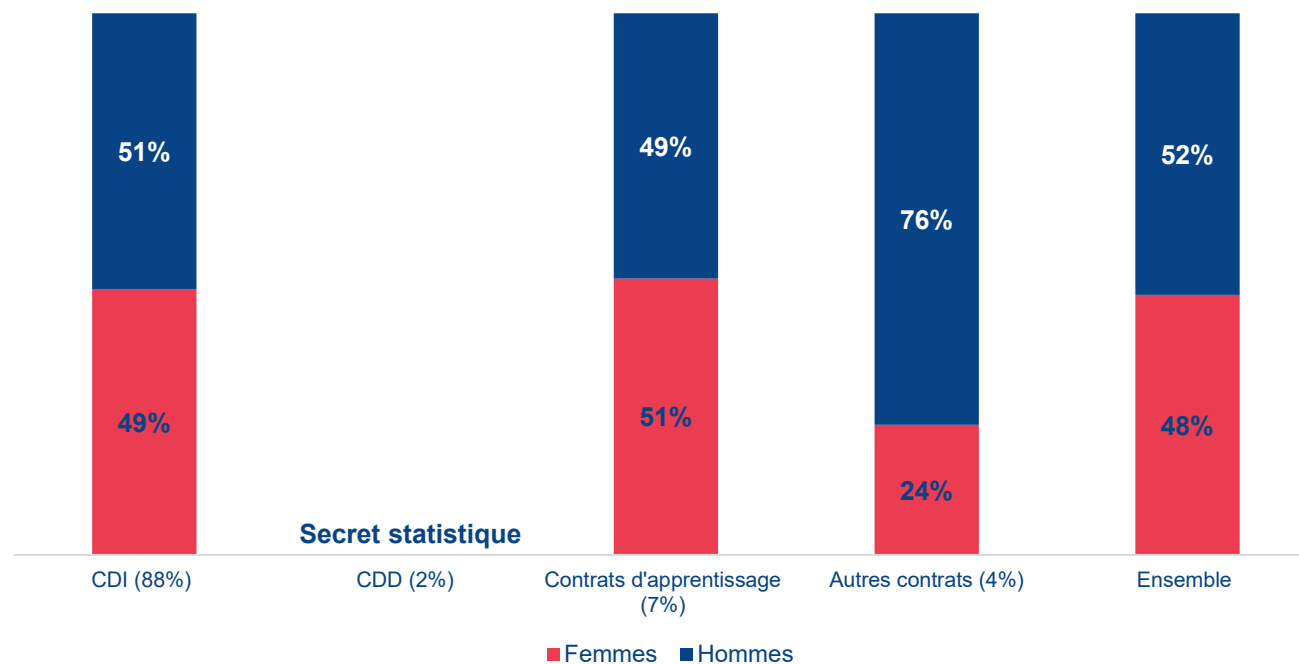
Note de lecture : En 2022, parmi les salarié(e)s des entreprises de la branche inscrits sur le métier « Cadres de l'immobilier (376g) », 63% étaient des hommes et 37% des femmes. 18% des effectifs salariés de la branche appartenaient à la CSP « 376g – cadres de l'immobilier ».

* Les statistiques présentent les résultats selon la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) dont l'Insee est responsable.

** Hors banque, assurance, informatique

- Près de 9 salariés sur 10 étaient, en 2022, en CDI. Le **taux de féminisation des salariés en CDI** était sensiblement le même que celui de l'ensemble des salariés, à savoir **49%**.
- Cette année, le taux de féminisation des salariés en CDD est soumis au secret statistique : l'information n'est donc pas disponible.

Répartition des salarié(e)s de la branche par sexe en 2022, selon le type de contrat de travail



Source : INSEE - Base tous salariés 2022 (BTS)

Note de lecture : En 2022, parmi les salarié(e)s de la branche en CDI, 51% étaient des hommes et 49% des femmes.

Conditions d'emploi

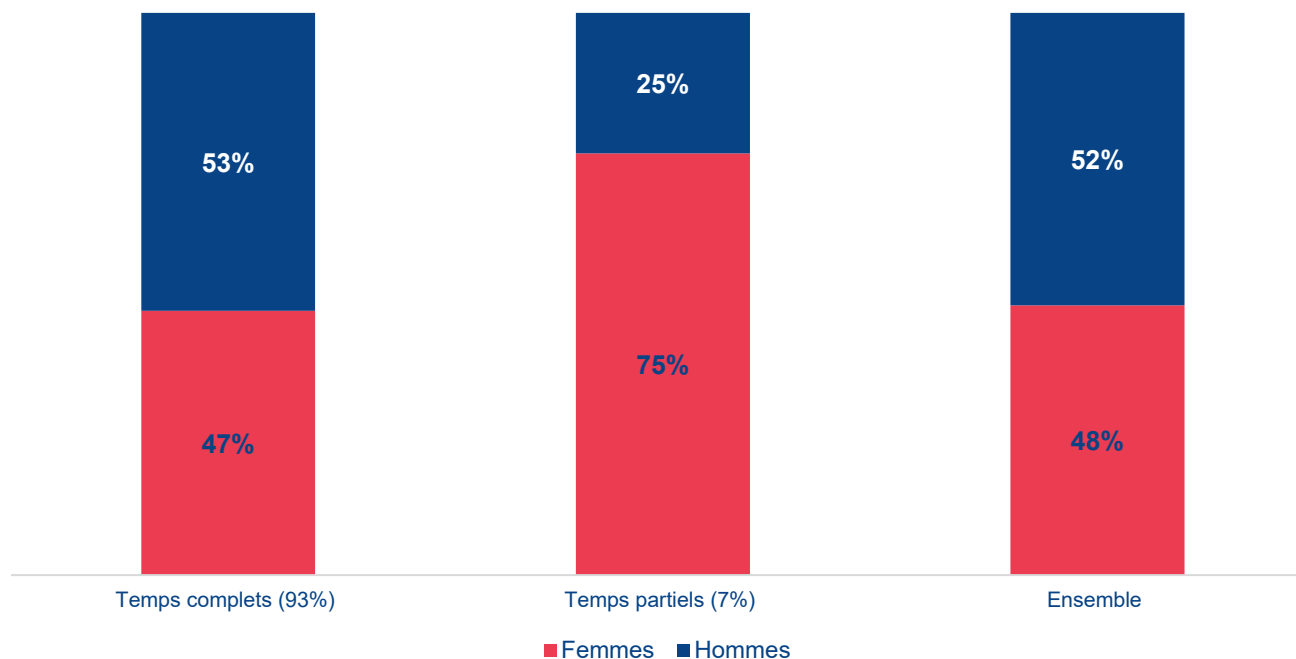
Une très forte surreprésentation des femmes parmi les contrats à temps partiels

- 93% des salariés de la branche étaient, en 2022, employés à temps complet. Les femmes représentaient 47% de cet effectif.
- En revanche, elles **représentaient 75% des salariés à temps partiel**.

En 2021 selon l'Insee, parmi les salarié(e)s, les femmes sont plus souvent à temps partiel que les hommes (28,1 % contre 7,6 %).

Source : « *Emploi, chômage, revenus du travail* », Insee Références – Edition 2022

Répartition des salarié(e)s de la branche par sexe en 2022, selon le temps de travail



Source : INSEE - Base tous salariés 2022 (BTS)

Note de lecture : En 2022, parmi les salarié(e)s de la branche à temps complet, 53% étaient des hommes et 47% des femmes. 93% des salariés de la branche étaient à temps complet.

Formation en alternance

Les contrats en alternance : autant utilisés pour les femmes que pour les hommes

- En 2024, **1 102 contrats en alternance** (apprentissage et professionnalisation) ont débuté dans la branche de la promotion immobilière.
- **Ils ont été signés de façon quasiment égale entre les femmes (51%) et les hommes (49%).** Ce taux de féminisation est quasiment similaire à celui de la branche (49%).

Répartition des salarié(e)s de la branche en alternance par sexe, pour les dix principales formations débutées en 2024

	Effectifs femmes	Effectifs hommes	Effectifs totaux	% Femmes	% Hommes
MANAGER EN AMENAGEMENT ET EN PROMOTION IMMOBILIERE (ESPI)	91	88	179	51%	49%
PROFESSIONS IMMOBILIERES (BTS)	24	19	43	56%	44%
MANAGER IMMOBILIER (IGS)	14	12	26	54%	46%
MANAGER DE L'HABITAT SOCIAL ET DURABLE (GROUPE CONSEIL ASSURANCES FORMATION)	14	11	25	56%	44%
MANAGER DES ACTIFS ET PATRIMOINES IMMOBILIERS (SCIENCES-U PARIS)	9	15	24	38%	63%
NEGOCIATION ET DIGITALISATION DE LA RELATION CLIENT (BTS)	7	17	24	29%	71%
GESTION DE LA PME (BTS)	18	4	22	82%	18%
MANAGER DE PROJETS BTP (ESCT)	4	12	16	25%	75%
GESTION (LIC LMD)	9	6	15	60%	40%
DROIT DE L'IMMOBILIER (MASTER)	10	4	14	71%	29%

- Les dix principaux diplômes préparés représentaient 35% des contrats signés.
- La **formation la plus préparée**, en termes d'effectifs, est aussi celle où la **proportion de femmes est quasiment la même que celles des hommes** : 51% de femmes et 49% d'hommes pour la formation « manager en aménagement et en promotion immobilière (ESPI) ».

Source : OPCO EP 2024

Note de lecture : 56% contrats d'alternance visant le diplôme de BTS « professions immobilières » ont été signés par des femmes en 2024, au sein des entreprises de la branche de la promotion immobilière. Pour ce même diplôme, 44% des contrats ont été signés par des hommes.

Rémunération

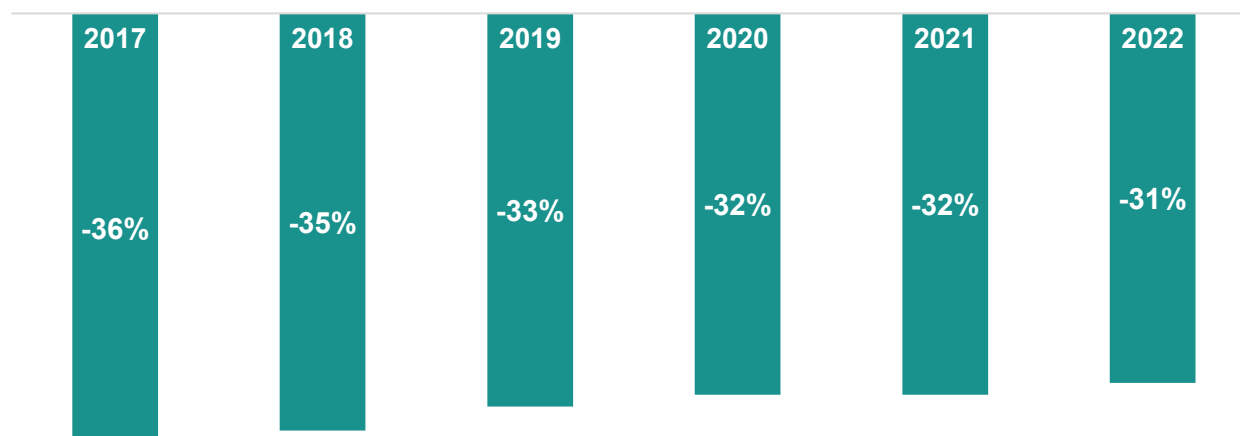
Des écarts salariaux entre les femmes et les hommes importants mais qui baissent au fil des années

- L'écart de salaire annuel moyen brut (entre 2017 et 2020) et net (en 2021 et 2022) était de **36% en 2017 et de 31% en 2022**. Ainsi, en 2017, une femme salariée au sein de la branche avait une rémunération annuelle brute moyenne inférieure de 36% à celle d'un salarié homme.
- Cet **écart a baissé d'années en années**, de 5 points de pourcentage entre 2017 et 2022.

Selon l'Insee, en 2019 en France, le salaire net en équivalent temps plein des femmes s'élève en moyenne à 26 430 euros par an, **soit 16 % de moins que les hommes**. Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes proviennent avant tout d'inégalités d'accès aux emplois les mieux rémunérés.

Source : « Femmes et hommes, l'égalité en question », Insee Références – Edition 2022

Écarts de salaire entre les femmes et les hommes, entre 2017 et 2022



Source : INSEE - Base tous salariés 2022 (BTS)

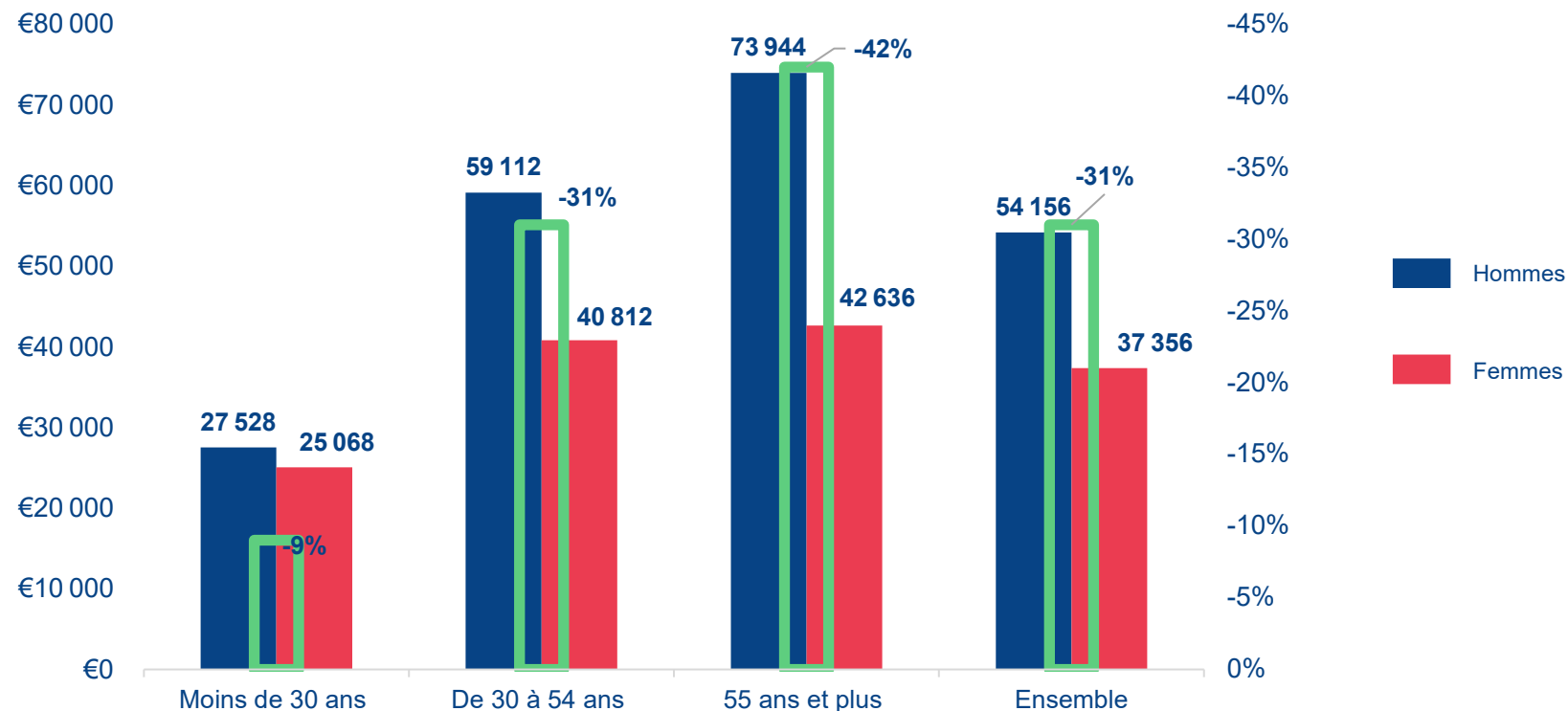
Note de lecture : En 2017, les femmes salariées des entreprises de la branche gagnaient en moyenne 36% de moins que les hommes.

Rémunération

Des écarts de salaires entre les femmes et les hommes qui augmentent avec l'âge des salariés

L'écart de salaire entre les femmes et les hommes croit fortement avec l'âge : il est de -9% pour les moins de 30 ans et de -42% pour les 55 ans et plus.

Salaire annuel net moyen par Équivalent Temps Plein (ETP) en 2022, selon le sexe et l'âge, et écarts de salaire Femmes - Hommes



Source : INSEE - Base tous salariés 2022 (BTS)

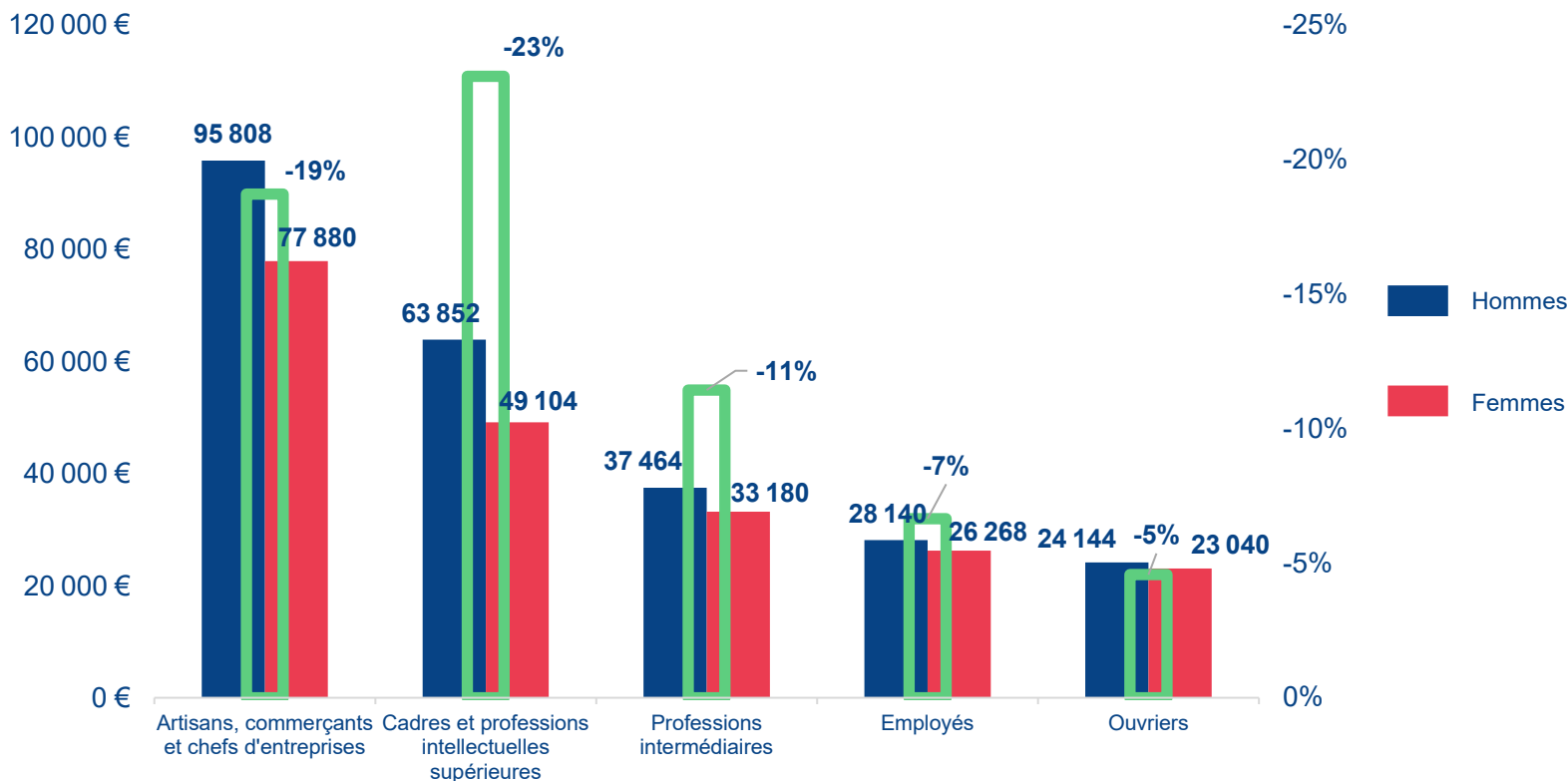
Note de lecture : En 2022, les salariées femmes de la branche, âgées de moins de 30 ans, avaient un salaire annuel net moyen de 25 068€. Celui des hommes était de 27 528€. L'écart de salaire était de 9% défavorable aux femmes.

Rémunération

Des écarts de salaires entre les femmes et les hommes qui varient aussi fortement selon les CSP

Salaire annuel net moyen par ETP en 2022 selon le sexe et le métier exercé, et écarts de salaire Femmes - Hommes*

- En 2022, les écarts entre le salaire des femmes et celui des hommes variaient fortement selon les CSP : -5% pour les femmes ouvrières, -7% pour les femmes employées, -11% pour les femmes relevant de la CSP professions intermédiaires, -19% pour celles de la CSP artisans, commerçants et chefs d'entreprises et -23% pour les femmes cadres.



Source : INSEE - Base tous salariés 2022 (BTS). Les statistiques présentent les résultats selon la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) dont l'Insee est responsable.

Note de lecture : En 2022, les salariées femmes de la branche, relevant de la PCS « cadres et professions intellectuelles supérieures » avaient un salaire annuel net moyen de 49 104 €. Celui des hommes était de 63 852 €. L'écart de salaire était de 23% défavorable aux femmes.

L'égalité professionnelle : comment les entreprises s'en saisissent ?

Perceptions spontanées sur l'(in)égalité professionnelle

Rappel du protocole méthodologique (1/2)

La phase terrain a consisté en la **passation d'un questionnaire** auprès des entreprises de la branche et de la **réalisation d'entretiens auprès des employeurs et salariés des entreprises de la branche**.

1. Réalisation d'entretiens :

10 entretiens ont été réalisés entre le 18/06 et le 04/09/2025. Ces derniers ont été réalisés auprès de :



Les entretiens ont été réalisés auprès d'employeurs et de salariés dont les contacts ont été fournis par les différents membres de la CPNEFP. Il est fort probable que ces derniers, puisqu'ils ont accepté de participer à un entretien, **fussent déjà sensibilisés sur le sujet**. Leur posture à l'égard de l'égalité professionnelle n'est donc pas nécessairement représentative de celle de l'ensemble des entreprises de la branche.

Rappel du protocole méthodologique (2/2)

La phase terrain a consisté en la **passation d'un questionnaire** auprès des entreprises de la branche et de la **réalisation d'entretiens auprès des employeurs et salariés des entreprises de la branche**.

2. Passation du questionnaire :

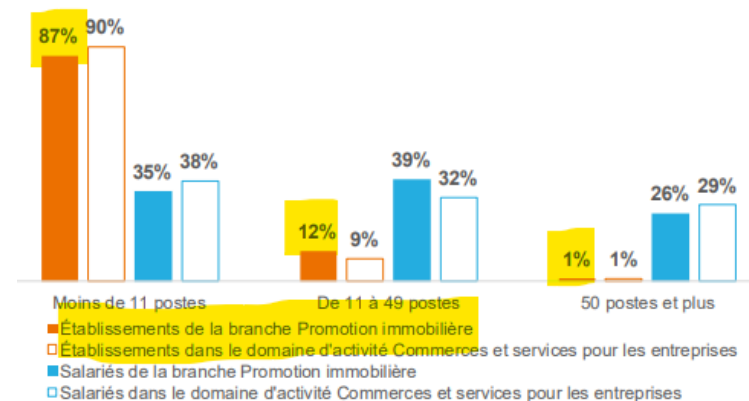
Un questionnaire de 25 questions a été administré auprès des entreprises de la branche. Celui-ci a vocation à **identifier la proportion d'entreprises ayant déjà mis en place ou souhaitant déployer des actions** pour favoriser l'égalité professionnelle. Il a été lancé le 04/07 et clôturé le 03/09/2025

La structure de l'échantillon, selon la taille de l'établissement, est la suivante (aucun quota n'avait été fixé) :

Taille de l'établissement	Effectifs	%
Moins de 11 salarié(e)s	146	74,1%
De 11 à 49 salarié(e)s	41	20,8%
De 50 à 99 salarié(e)s	4	2%
De 100 à 249 salarié(e)s	2	1%
250 salarié(e)s et plus	4	2%
Total	197	100%

En comparaison, voici la répartition des établissements de la branche selon leur taille, en 2020.

Répartition des établissements et des salariés selon la taille de l'établissement employeur
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



L'inégalité salariale et le plafond de verre sont les deux thématiques spontanément associées aux inégalités professionnelles dans la branche

Lorsqu'on demande aux enquêtés ce qu'ils associent, en spontané, à l'(in)égalité professionnelle, ils citent tous **l'égalité salariale** et, en majeur, l'absence de femmes à des postes à haute responsabilité, i.e. **l'existence d'un plafond de verre**. Deux éléments qui **font écho aux données de l'INSEE**, qui ont permis d'identifier des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (-31% en 2022) et une sous-représentation des femmes parmi certains postes de cadres (37% de femmes parmi les cadres de l'immobilier vs 48% dans l'ensemble des salariés de la branche en 2022).

Ces deux thématiques sont spontanément citées car elles sont jugées **importantes** (notamment le salaire) et / ou **prégnantes** (le plafond de verre) au sein des entreprises de la branche.

En effet, si peu d'enquêtés indiquent qu'il existe des inégalités salariales dans leur entreprise, ils déclarent quasiment tous - qu'elle que soit la taille de l'entreprise dans laquelle ils évoluent - qu'il y a encore **très peu de femmes à des postes de direction**, dans les entreprises de la branche et / ou dans la leur.

*« Il y a encore **beaucoup trop d'hommes aux postes de direction**. » (Employeur, moins de 20 salariés)*

*« Il y a une parité qui est tout à fait respectée jusqu'à ce qu'on arrive aux postes de management. Mais sur les **postes de direction et de management**, il y a un **plafond de verre total**. » (Employeur, moins de 20 salariés).*

*[Qu'est-ce qui vous vient à l'esprit quand je vous **parle d'égalité professionnelle** ?] « Il y a plusieurs choses : les **salaires** et **l'accès à des postes à haute responsabilité**. [...] Au sein du CODIR promotion, on a plus d'hommes. Donc les femmes sont moins représentées dans les salaires à haut niveau. » (Employeur, entre 50 et 250 salariés)*

*« Il y a plus de femmes en nombre dans la catégorie des non-cadres, et d'hommes dans les catégories les plus hautes de l'entreprise, on a **quand même du mal à avoir des femmes à des postes de haute direction**. » « Le premier réflexe que j'ai **c'est sous l'angle de la rémunération**. » (Employeur, plus de 250 salariés)*

Un vivier insuffisant de femmes candidates à des postes de direction

Au-delà des **raisons sociétales** à l'origine du plafond de verre (syndrome de l'imposteur plus présent chez les femmes que chez les hommes¹, inégale répartition des tâches familiales², etc.), et qui sont parfois citées par les enquêtés eux-mêmes, ces derniers l'expliquent également par :

- La **persistance de préjugés** – bien que moins répandus qu'il y a quelques années - sur l'impossibilité des femmes à occuper de tels postes,

« On est perturbé parce ce que j'appelle le « **sexisme bienveillant** ». Des collègues me disent : « **non on va pas lui proposer tel poste car il nécessite des déplacements et elle a des jeunes enfants** », alors qu'ils n'ont pas posé la question à la collègue en question. » (Employeur, plus de 250 salariés)

- Et surtout l'**absence de femmes qui candidatent pour ces postes** et / ou qui **occupent des postes** qui, *in fine*, **mènent aux postes de direction** (ex : métiers du technique).

« Pour les postes de directeur régional, j'adorerais avoir une directrice, mais je n'en trouve pas. Pareil, pour le **poste de directeur commercial, on ne m'a jamais proposé de CV de femmes.** » (Employeur, entre 50 et 250 salariés)

« Il y a un **vivier insuffisant de femmes qui ont l'âge et l'expérience pour prendre des postes de direction.** » (Employeur, plus de 250 salariés)

« Sur les **postes d'ingénieurs**, il y a eu une époque où il y avait **beaucoup plus d'hommes** que de femmes, et **maintenant, ce sont ces hommes qui occupent des postes de direction.** J'ose espérer que ça va se lisser naturellement car il y a maintenant plus de femmes ingénieures. L'aspect formation initiale est hyper important sur les questions d'égalité professionnelle. » (Employeur, plus de 250 salariés)

« J'ai **plus de difficultés à avoir des femmes dans des postes junior techniques.** » (Employeur, plus de 250 salariés)

¹ Bravata, D. M., Gionfriddo, M. R., Arciniegas, D., et al. (2024). *Gender differences in impostor phenomenon: A meta-analysis.*

² Observatoire des inégalités. (2016, 29 avril). *L'inégale répartition des tâches domestiques entre les femmes et les hommes.*

Une parité au sein de la branche...

En effet, si la **parité existe au sein des entreprises de la branche** – près de 40% des entreprises interrogées dans le cadre de la phase quantitative emploient entre 40 et 60% de salariées femmes, des proportions que l'on retrouve également dans la plupart des entreprises interviewées - certains **métiers sont plus féminisés et d'autres plus masculinisés**.

« On a **61% de femmes**. » (Employeur, entre 50 et 250 salariés)

« On est **52% de femmes** et 48% d'hommes. » (Employeur, plus de 250 salariés)

« On a **53% de femmes** au niveau du groupe. » (Employeur, plus de 250 salariés)

Les métiers où l'on retrouve **davantage d'hommes que de femmes** sont ceux du :

- **Technique.** Du fait de la surreprésentation historique des hommes dans les métiers du Bâtiment et les filières scientifiques qui mènent aux métiers techniques. Même si cela a tendance à changer, la plupart des employeurs interrogés ont fait part de leur difficulté à recruter des profils féminins à ces postes.

« C'est lié à l'**historique des métiers du Bâtiment**. Et il y a **moins de femmes dans les métiers scientifiques**. Puis il faut se coltiner sur les chantiers les mecs un peu bourrus. » (Employeur, moins de 20 salariés)

« Bien que c'est tendance à changer, on a eu besoin de **recruter sur le service technique, on a eu 90% de CV d'hommes**. C'est lié au fait que sur les chantiers, historiquement, il y a plus d'hommes. » (Employeur, moins de 20 salariés)

- **Développement.** Le fait que ces métiers soient davantage occupés par des hommes s'expliquerait, selon un enquêté, par la charge de travail qui est plus que conséquente (travail le week-end et / ou le soir en semaine).

« Quand on retourne sur les **métiers de développement foncier**, on tombe sur **plus d'hommes** que de femmes. » (Employeur, plus de 250 salariés)

« J'ai **2 femmes parmi mes 12 salariés [dans le domaine du développement]**. C'est un **métier très prenant**, qui nécessite une implication les week-ends, le soir. » (Employeur, entre 50 et 250 salariés)

... mais qui cache de nombreuses disparités selon les métiers

A contrario, d'autres métiers seraient plus féminisés que d'autres. C'est le cas de ceux du :

- **Programme.** Les enquêtés ne savent toutefois pas l'expliquer.

« Sur les métiers de **programmes immobiliers**, j'ai plus de femmes que d'hommes, mais je sais pas pourquoi, je ne suis pas dans la tête de ces femmes. » (Employeur, plus de 250 salariés)

« Tout le **programme**, qui ne sont **que des femmes**. » (Salarié, plus de 250 salariés)

- **Commercial.** Les enquêtés expliquent la surreprésentation des femmes par le fait qu'elles seraient **davantage à l'aise** que leurs homologues masculins avec **le contact humain** et plus facilement dans une **posture presque de soins**.

« Les chargées de clientèle construisent une relation de proximité [avec les clients]. **Elles sont davantage dans le « soin ».** » (Employeur, moins de 20 salariés)

« J'ai **plus de femmes au contact de l'humain**. [...] Les métiers de la promotion immobilière auront fini de se professionnaliser quand il y aura de la mixité. » (Employeur, entre 50 et 250 salariés)

- Et du **support** (ressources humaines, secrétariat, etc.). Une tendance que l'on **observe dans beaucoup de branches** ¹, et pas uniquement celle de la promotion immobilière.

« Sur les **postes support**, c'est plus facile de trouver des femmes. » (Employeur, entre 50 et 250 salariés)

« Les **fonctions supports** sont plus féminisées que les métiers opérationnels. » (Employeur, plus de 250 salariés)

« Les **assistantes** sont des petites mains mais elles **ne sont pas valorisées à hauteur de leur travail**. » (Salariée, plus de 250 salariés)

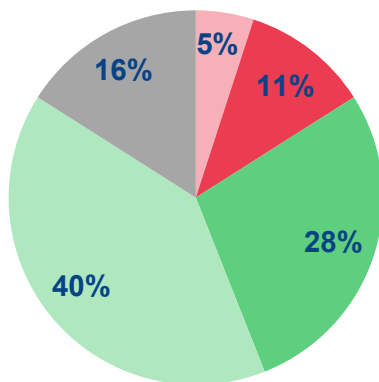
¹ Carif-Oref Pays de la Loire (septembre 2017). *Fonctions supports et administratives : 230 000 actifs au service des entreprises*. Lemièrre, S. et Silvera, R. (2014). 6. Où en est-on de la ségrégation professionnelle ? *Regards croisés sur l'économie*, 15(2), 121-136.

Des difficultés à recruter des salarié(e)s femmes et hommes sur certains postes inaperçues par les entreprises

Le fait que certains **métiers soient plus féminisés et d'autres plus masculinisés** n'a pas été perçu par la majorité des entreprises interrogées dans la phase quantitative.

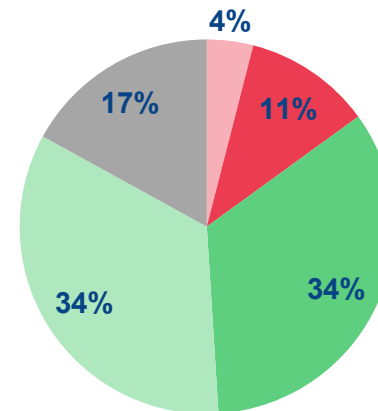
En effet, **68%** d'entre elles déclarent ne **pas rencontrer de difficultés à recruter des salariées femmes à certains postes** et métiers (pour 40% d'entre elles, ce n'est pas du tout le cas). De même, **68%** des entreprises indiquent ne **pas rencontrer de difficultés à recruter des salariés hommes à certains postes** et métiers (34% d'entre elles répondent même « non pas du tout »).

Diriez-vous que vous rencontrez des difficultés à recruter des salariées femmes à certains postes et métiers ?
(n=181)



■ Oui, tout à fait ■ Oui, plutôt ■ Non, plutôt pas ■ Non, pas du tout ■ NSP

Diriez-vous que vous rencontrez des difficultés à recruter des salariés hommes à certains postes et métiers ?
(n=179)



■ Oui, tout à fait ■ Oui, plutôt ■ Non, plutôt pas ■ Non, pas du tout ■ NSP

Les réponses à ces questions, qui sont de l'ordre de la **perception**, ne **signifient pas nécessairement qu'il existe une parité absolue** dans les services des entreprises interrogées. En effet, l'exploitation des données de l'INSEE démontre bien qu'il existe des métiers « genrés ». Il est donc possible que ce soit un **sujet dont les entreprises interrogées n'aient pas nécessairement conscience** (cf. slide suivante).

Des inégalités professionnelles qui tendent à diminuer

Si les enquêtés interrogés sont **nombreux à faire le constat d'inégalités entre les femmes et les hommes au sein de la branche**, ils le **sont moins à déclarer qu'il en existe au sein de leur entreprise** :

- Est-ce la réalité – les entreprises qui se sont portées volontaires pour être interrogées sont déjà au fait du sujet et ont déjà mis en place des actions pour lutter contre ?
- Et / ou une forme de mise à distance du problème ?
- Ou encore, pour les entreprises et établissements enquêtés dont les effectifs sont limités, les inégalités professionnelles peuvent-elles être plus difficilement perceptibles ?

Des questions auxquelles il est difficile d'apporter une réponse certaine mais qu'il convient de garder à l'esprit à la lecture des résultats de l'enquête qualitative.

« Il y a **beaucoup d'écoute chez nous**, on n'a pas de cas marqué, les femmes sont extrêmement respectées. [...] On accorde plus de crédit à un homme qu'à une femme, mais pas dans mon entreprise. » (Employeur, moins de 20 salariés)

« Il y a **peut-être des stéréotypes dans le secteur, mais pas dans l'entreprise**. » (Employeur, moins de 10 salariés)

« Je **crois pas qu'il y ait des inégalités sur la rémunération**, je connais ma donnée, mais on a toujours des gens qui gagnent plus et d'autres qui gagnent moins, sans regarder les sexes. » (Employeur, plus de 250 salariés)

Par ailleurs, si ces **inégalités** (salariales et plafond de verre) **existent encore**, elles tendraient, selon certaines enquêtées, **à diminuer**. En effet, la nouvelle génération de salariés – hommes et femmes confondus – seraient de moins en moins nombreux à faire des remarques sexistes et / ou à refuser de voir des femmes occuper des postes à haute responsabilité.

« C'est encore **l'ancienne génération les blagues sexistes**. » (Employeur, moins de 20 salariés)

« On m'a même dit qu'il fallait pas que je me présente à la présidence de la FPI. Je vous parle des **hommes qui ont aujourd'hui entre 50 et 60 ans**. La génération d'après, **les 30-45 ans, ils n'ont pas du tout ce genre de positionnement**. Au contraire, ce sont plutôt des jeunes hommes promoteurs de la féminité. » (Employeur, moins de 20 salariés)

« Au sein de mon agence, c'est plutôt jeune, les **gens ont la quarantaine**. Je ressens pas le côté **misogyne**, ça c'est plutôt les **anciennes générations**. » (Salariée, plus de 250 salariés)

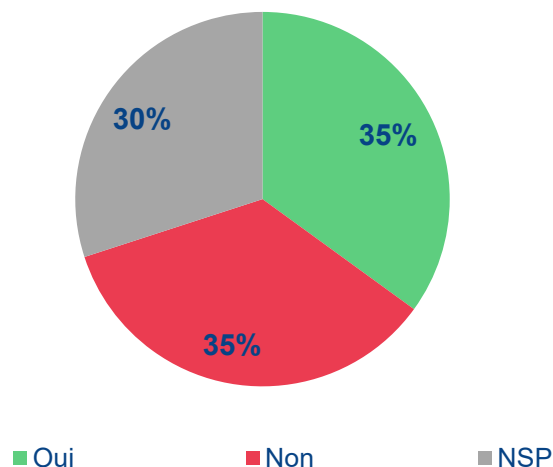
Actions mises en place pour favoriser l'égalité professionnelle

35% des entreprises interrogées ont mis en place des actions pour favoriser l'égalité professionnelle

Si de **nombreuses actions** ont été mises en place par les employeurs interrogés en entretien, c'est bien moins le cas au sein des entreprises qui ont répondu au questionnaire.

En effet, à la question « *A votre connaissance, des actions favorisant l'égalité professionnelle entre les salariés femmes et hommes ont-elles été mises en place au cours des 5 à 10 dernières années dans votre entreprise* », 35% répondent « oui », 35%, « non », et 30% déclarent ne pas savoir. Au total, cela fait **près de 2/3 des entreprises interrogées** qui ne savent pas ou qui n'ont pas mis en place des actions pour favoriser l'égalité professionnelle. Ce résultat – qui s'explique certainement par la structure de l'échantillon (74% sont des établissements de moins de 11 salariés) – peut être le reflet d'une **mise à distance** du sujet de la part de ces entreprises ou encore des inégalités professionnelles moins perceptibles du fait de ce type de structure.

*A votre connaissance, des **actions favorisant l'égalité professionnelle** entre les salariés femmes et hommes ont-elles été **mises en place au cours des 5 à 10 dernières années** dans votre entreprise ?*
(n=185)



L'exhaustivité des **actions présentées dans les slides suivantes** n'est donc pas nécessairement représentative, à date, de la situation des entreprises de la branche. Elles sont plutôt à appréhender comme des **leviers dont la branche pourrait se saisir** pour favoriser l'égalité professionnelle au sein des différentes entreprises.

Une volonté de diversifier les recrutements

Les enquêtés interrogés ont fait part de plusieurs actions, déployées plus ou moins fréquemment, pour favoriser l'égalité professionnelle. Elles peuvent être classées selon les catégories suivantes :

1. Le recrutement

- Comme cela a déjà été mentionné, les enquêtés ont fait le constat que **certains métiers étaient plus féminisés et d'autres davantage masculinisés**. La complémentarité entre les femmes et les hommes étant, pour certains d'entre eux, propice au bon fonctionnement d'une organisation, la plupart des employeurs cherchent à recevoir, lors d'un recrutement, des candidats hommes et femmes et à **féminiser les métiers davantage masculinisés** (et vice versa), en particulier les **postes à haute responsabilité**.

« *Les femmes et les hommes dirigent différemment, ce n'est pas un problème d'intelligence, mais les deux sont complémentaires.* » (Employeur, moins de 20 salariés)

« *Je suis vigilante dans le recrutement à ce qu'il y ait des hommes et des femmes et à recruter plus d'hommes ou de femmes en fonction du secteur, s'il est davantage féminisé ou masculinisé.* » (Employeur, plus de 250 salariés)

« *On a eu besoin de recruter sur le service technique. On a eu 90% de CV d'hommes, mais on a pris une femme.* » (Employeur, moins de 20 salariés)

Une étude attentive des éventuelles inégalités salariales

2. L'égalité salariale

- La quasi-totalité des employeurs interrogés ont indiqué effectuer un **suivi précis des salaires** de leurs salariés et / ou ne **pas avoir constaté d'inégalités salariales entre les femmes et les hommes** (où, quand elles existent, être en défaveur des salariés hommes puisque leurs homologues féminines sont jugées plus compétentes et donc mieux payées). Même les entreprises de moins de 50 salariés, et qui n'ont pas, par conséquent, l'obligation de produire l'Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes, déclarent être attentives à la cohérence des salaires de leurs salariés.

« On est vigilant à ne **pas avoir de biais genré dans la rémunération**. On est notamment vigilant lors des retours de congés maternité. » (Employeur, plus de 250 salariés)

« La campagne des entretiens annuels de situations, elle intervient juste après la campagne des entretiens annuels d'évaluation et est là pour récompenser et **permettre de supprimer les écarts [de salaire] injustifiés**. » (Employeur, plus de 250 salariés)

« On a tous nos salariés, **tous leurs salaires en face, on vérifie que c'est cohérent** compte tenu de l'ancienneté et des responsabilités. » (Employeur, moins de 20 salariés)

« Les **femmes gagnent mieux que les hommes, ça commence par moi**. Sur les managers, j'ai jamais fait le calcul, mais je pense que si on devait comparer, les femmes ont des salaires plus haut que les hommes, mais pas par discrimination positive. » (Employeur, moins de 20 salariés)

« A compétences identiques, **j'ai des femmes qui ont plus de compétences, plus d'ancienneté, elles sont donc mieux payées que les hommes**. » (Employeur, entre 50 et 250 salariés)

Cet élément fait écho au résultat de **l'enquête quantitative**. En effet, **73% des entreprises** qui ont mis en place des actions pour favoriser l'égalité professionnelle les ont axées sur **l'égalité salariale**.

Le télétravail comme outil privilégié pour concilier vies personnelle et professionnelle

3. L'organisation et l'aménagement du temps de travail

- Le **télétravail** est proposé dans certaines entreprises, avant tout dans une logique d'amélioration de la qualité de vie au travail. Cela n'a pas nécessairement pour but de promouvoir l'égalité professionnelle, mais en réalité, il s'avère que les femmes y ont davantage recours que leurs homologues masculins, pour pouvoir plus facilement **s'occuper des tâches familiales et concilier vies professionnelle et personnelle**.

« Oui, on **propose du télétravail**, c'est en fonction de la **demande des collaborateurs**. On a une **collaboratrice qui fait plus de télétravail pour gérer ses enfants, les rendez-vous médicaux**. Les **hommes font moins de télétravail oui**. » (Employeur, moins de 10 salariés)

« On a **mis en place une charte de télétravail, 4 jours par mois**. Et pour l'instant, c'est pris que par les femmes. » (Employeur, moins de 20 salariés)

Les entreprises interrogées dans le cadre du **questionnaire** sont relativement nombreuses, en proportion, à avoir mis en place des **actions favorisant l'organisation et l'aménagement du temps de travail pour promouvoir, in fine, l'égalité professionnelle**. C'est le cas de **60%** de celles qui ont mis en place, au cours des dernières années, des actions ayant pour but de favoriser l'égalité professionnelle.

Des formations sur les violences sexistes et sexuelles parfois dispensées

4. L'accès à la formation

- Par ailleurs, **certaines entreprises**, et encore plus celles de grande taille, ont fait **suivre à leurs salariés des formations sur le sexisme** et les violences sexistes et sexuelles.

« On a eu des **formations sur le sexisme**, sur la façon de faire remonter les propos, les éventuels gestes déplacés. » (Salarié, plus de 250 salariés)

« Il y a des **formations obligatoires** pour tout le monde, en e-learning, sur les **agissements sexistes, le harcèlement sexuel** et moral, etc. » (Employeur, plus de 250 salariés)

« On a fait une **formation sur la détection en entreprise des violences intraconjugales**. » (Employeur, moins de 20 salariés)

Un accompagnement spécifique des femmes à potentiel pour favoriser la promotion professionnelle

5. Les parcours et évolutions professionnelles

- De manière moins marquée, certains employeurs ont déclaré procéder à un **suivi plus rapproché de leurs salariées identifiées comme ayant un potentiel professionnel**, pour **s'assurer de leur promotion** et éviter, par exemple, qu'elles ne s'auto-censurent et refusent un poste avec davantage de responsabilités.

« J'ai beaucoup de femmes dans les profils à haut potentiel et j'en prends soin parce que ce sont des profils à haut potentiel. » (Employeur, entre 50 et 250 salariés)

« Je pense à deux collaboratrices managers, c'est moi qui leur ai dit « tu t'auto-censures, tu vas y arriver ». » (Employeur, moins de 20 salariés)

Un travail de sensibilisation quotidien

6. L'atmosphère au travail

Au-delà des actions concrètes mises en place pour favoriser l'égalité professionnelle, la plupart des employeurs interrogés ont également indiqué faire un **travail**, parfois quotidien, **de sensibilisation sur le sujet de l'égalité professionnelle**, auprès de leurs collaborateurs, salariés, prestataires, clients, etc.

« Il leur a fallu que je leur **explique [aux hommes]** que la **maternité n'était pas exclue des systèmes de rémunération** et des primes. » (Employeur, plus de 250 salariés)

« J'essaie de faire comprendre à mon **CODIR**, où il y a **2 femmes et 8 hommes**, que le **sujet de l'égalité professionnelle est important**. » (Employeur, entre 50 et 250 salariés)

« J'avais **organisé un afterwork** où j'avais convié tout **l'écosystème de la promotion immobilière** et je les avais **invités à réfléchir** de manière provocante sur les enjeux à **féminiser les postes de la promotion immobilière**. » (Employeur, moins de 20 salariés)

Ce travail se matérialise notamment par :

- La **création et / ou la participation à des clubs** avec des collaborateur/rices de la branche pour échanger sur des thématiques ayant trait à l'égalité professionnelle.

« On a **monté un club où on parle des femmes dans les postes de direction**, on se questionne sur l'audace, le syndrome de l'imposteur, l'équilibre vie pro-vie perso. » (Employeur, plus de 250 salariés)

« J'ai pris la **responsabilité du « réseau des femmes du Medef du XX [nom du département]** ». » (Employeur, moins de 20 salariés)

- La création d'une **ambiance de travail qui favorise la prise de parole des femmes** et, par conséquent, l'égalité professionnelle.

« J'ai **donné une connotation à mon entreprise qui n'est pas viriliste**. C'est une volonté personnelle, ça s'est fait naturellement. C'est l'état d'esprit familial que je donne. » (Employeur, entre 50 et 250 salariés)

« Quand un **homme faisait ça [une blague sexiste]**, les hommes et les femmes **[de mon entreprise]** lui disaient qu'ils ne pouvaient plus faire ça. » (Employeur, moins de 20 salariés)

Des actions pour favoriser l'égalité professionnelle dont l'impact est jugé positif

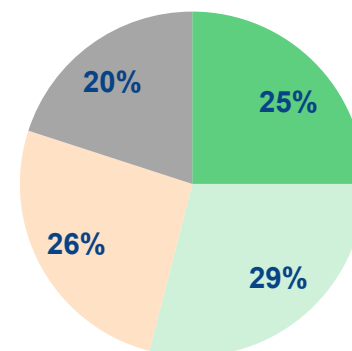
Les employeurs interrogés dans le cadre des phases qualitative et quantitative constatent globalement des **effets positifs aux actions qu'ils ont mis en place**.

« **Ca porte ses fruits de rabâcher ce sujet tous les jours**, j'ai pas encore gain de cause sur la constitution d'un vivier fort [de femmes pour les recrutements] mais je ne désespère pas. » (Employeur, plus de 250 salariés)

[Et avez-vous pu constater un **impact du club que vous avez créé sur le comportement de certaines femmes** ?] « **Oui, j'ai une femme qui m'a dit lorsqu'elle a été promue « pourquoi vous ne me donnez que ça ? » C'est super car elle avait de l'audace, je suis pas convaincue qu'elle aurait pu le faire avant d'intégrer le club. Elle a été culotée, ce qui est plus naturel chez les hommes.** » (Employeur, plus de 250 salariés)

« **J'encourage fortement mes collaborateurs, et ça a un effet positif sur l'auto-censure, notamment des femmes.** » (Employeur, moins de 20 salariés)

Votre entreprise a-t-elle **formalisé ces actions ou la volonté de les mettre en place dans un texte** (accord, charte, plan d'action) portant spécifiquement sur l'égalité professionnelle ?
(n=68)



■ Très positif ■ Plutôt positif ■ Ni positif, ni négatif ■ NSP

Toutefois, respectivement **26% et 20% des entreprises qui ont répondu au questionnaire** déclarent que les actions mises en place pour favoriser l'égalité professionnelle **n'ont eu un impact ni positif, ni négatif ou ne pas savoir si elles ont eu un impact**. A nouveau, cela peut révéler une absence réelle de prise de conscience et / ou une mise à distance du sujet.

Actions à déployer pour favoriser l'égalité professionnelle

Un refus des pratiques de discrimination positive...

Plusieurs enseignements issus de la phase qualitative et quantitative ont permis d'identifier des actions que les **entreprises de la branche ne souhaitent pas mettre en place.**

Tout d'abord, la **discrimination positive** qui viserait à privilégier le recrutement de salariées femmes, même si elles n'ont pas les compétences suffisantes. Cela a été refusé catégoriquement par tous les employeurs et salariés interrogés en entretien, et ce pour deux raisons. En effet, cela :

- Constituerait un éventuel **gaspillage des compétences**, qui pourrait mettre en péril l'organisation de l'entreprise,
- **Serait contre-productif pour les femmes salariées de la branche.** Si une femme venait à être embauchée alors qu'elle n'avait pas le niveau de compétences nécessaires, ce serait toutes les femmes de la branche qui risqueraient d'en pâtir, puisqu'elles devraient encore plus prouver qu'elles ont le niveau suffisant pour occuper leur poste.

« Je suis **contre l'embauche en discrimination positive**. J'ai vu des **désastres**, quand on voit des conseils d'administration paritaires, où l'on n'arrive pas à trouver des femmes compétentes et où l'on met des **femmes non-compétentes**, ça renforce l'image que les femmes ne sont pas au niveau. » (Employeur, moins de 20 salariés)

« On ne fait pas de **discrimination positive**, il faut rechercher un équilibre. » (Employeur, plus de 250 salariés)

« **Faut pas qu'on tombe dans la discrimination positive non plus. Le but c'est de trouver le profil qui répond le mieux aux enjeux de l'entreprise. Il ne faut pas ruiner le collectif.** » (Employeur, plus de 250 salariés)

... et, pour certains, de mettre en place de nouveaux indicateurs

Également, des **quotas et / ou des indicateurs (qui devraient être respectés de manière obligatoire)**. En effet, près de 60% des entreprises qui n'ont pas mis en place d'actions pour favoriser l'égalité professionnelle ne souhaitent pas mettre en place d'indicateurs de suivi à ce sujet.

Certains employeurs interrogés en entretien, pourtant très au fait sur l'égalité professionnelle, ont également indiqué **refuser la mise en place d'indicateurs, visant notamment à diversifier le recrutement, qu'il faudrait obligatoirement respecter.**

*« Il faut **se fixer un cap pour diversifier les recrutements** : 30% de femmes à des postes de direction opérationnelle d'ici 2027 et 40% d'ici 2030 ? Peut-être une **charte mais ne pas l'imposer**. » (Employeur, entre 50 et 250 salariés)*

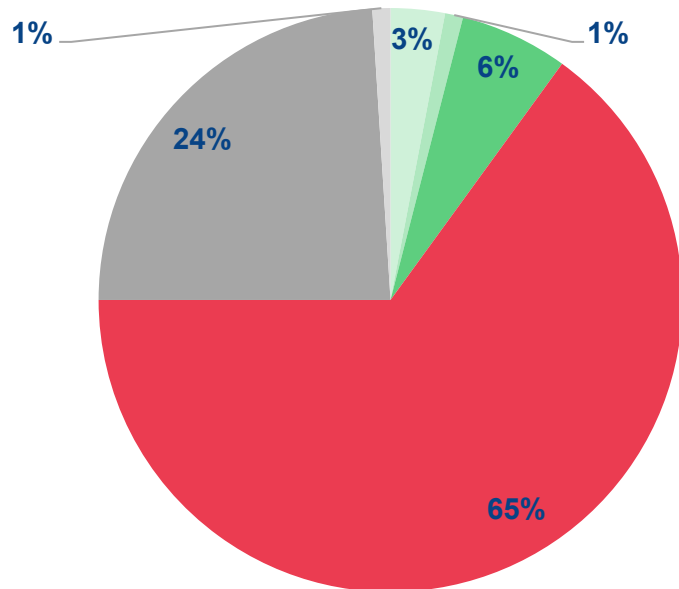
*« Je crois **plutôt au plan de succession qu'à mettre des indicateurs normés** : il faut enrichir le bocal de jeunes poissons et faire en sorte qu'il y ait plus de femmes. Il faut travailler également à l'intégration des femmes aux métiers plus techniques, mais **surtout pas d'exigences ni de quotas**. » (Employeur, plus de 250 salariés)*

Des actions mises en œuvre sans être formalisées

Pour cause, **deux tiers des entreprises ne formalisent pas les actions** qu'elles ont déjà mises en place. **Deux tiers d'entre elles** n'ont également pas mis en place **d'indicateurs de suivi** en matière d'égalité professionnelle. Le refus de mettre en place de nouveaux indicateurs s'inscrit donc dans un contexte de non-formalisation des actions mises en place pour favoriser l'égalité professionnelle.

Votre entreprise a-t-elle **formalisé ces actions ou la volonté de les mettre en place dans un texte** (accord, charte, plan d'action) portant spécifiquement sur l'égalité professionnelle ?

(n=68)

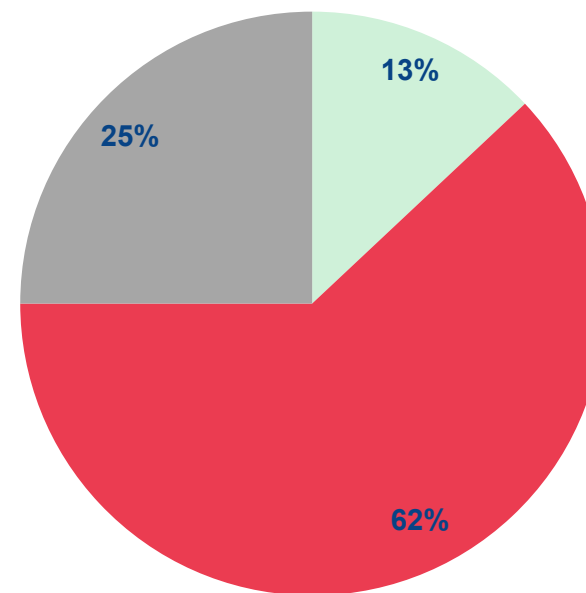


Oui, dans un accord d'entreprise
Oui, dans une charte interne
NSP

Oui, dans un plan d'action
Non
Autre

Avez-vous mis en place des **indicateurs de suivi en matière d'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes ?

(n=175)



Oui

Non

NSP

Le mentorat : une action perçue comme adaptée pour briser le plafond de verre

Si les entreprises de la branche se sont exprimées sur ce qu'il ne fallait pas faire pour atteindre l'égalité professionnelle, elles ont également fait part de ce qui **pourrait la favoriser**.

Le mentorat a été cité à plusieurs reprises. Plusieurs employeurs ont indiqué que les **hommes qui occupaient des postes à responsabilité** devaient s'atteler à **détecter les profils de salariées femmes identifiées comme ayant un potentiel professionnel** pour les accompagner et les inciter à postuler à des postes de direction et / ou à reprendre leur poste une fois qu'ils l'auront quitté.

« Il faut intégrer les **hommes dans nos processus**. » (Employeur, plus de 250 salariés)

« La mise en place de **programmes de mentorat, même par des hommes, c'est quelque chose de très utile**. » (Employeur, moins de 20 salariés)

« Il y a des **hommes qui sont sur des postes de direction, ils vont devoir faire leur succession et ils ont autour d'eux des femmes à grand potentiel**. Il faut les détecter pour les accompagner vers ces postes de haute direction. » (Employeur, moins de 20 salariés)

« Il faudrait mettre en place un **programme d'accompagnement des potentiels**. Et ça pourrait être le rôle d'une fédération, notamment en outillant les entreprises pour qu'elles fassent cela. » (Employeur, moins de 20 salariés)

De manière moins marquée, il a été proposé que des **séminaires soient organisés par la branche pour que les professionnels puissent échanger sur le sujet de l'égalité professionnelle**.

« Il faudrait faire des **séminaires pour échanger sur le sujet de l'égalité professionnelle avec des dirigeants d'entreprises**, et parler notamment des stéréotypes qui persistent. » (Employeur, moins de 10 salariés)

Une exemplarité dans les pratiques de recrutement : des entreprises à la branche

Une employeuse a également mentionné que, **pour attirer plus de femmes sur des postes de management**, elle essaierait de **changer sa façon de rédiger les offres d'emploi**, de sorte qu'elles **incarnent davantage le « leadership féminin »**.

« Il faudrait essayer de rédiger différemment nos annonces, car le leadership et que ça veut dire diffère entre les femmes et les hommes. Si on rédigeait différemment, peut-être qu'on inciterait plus de femmes à postuler. » (Employeur, plus de 250 salariés)

Enfin, il a été rappelé que **si la branche souhaitait insuffler la mise en place de pratiques favorisant l'égalité professionnelle au sein des entreprises**, elle devait elle-même être **exemplaire à ce sujet**.

« Au niveau de la fédération des promoteurs, il y a beaucoup d'hommes. Peut-être qu'eux devraient commencer à donner l'exemple. » (Employeur, moins de 10 salariés)

« Notamment au niveau de la fédération, il faut une exemplarité, pour les plus jeunes femmes et hommes. » (Employeur, plus de 250 salariés)



Législation française et accords de branches et d'entreprises

L'égalité professionnelle Femmes – Hommes : quelles lois ?

Depuis 1946, l'égalité Femmes – Hommes est un principe constitutionnel. Le corpus législatif est important. Survolons quelques unes des lois françaises concernant le marché du travail.

- La loi n°72-1143 du 22 décembre 1972 pose le principe de **l'égalité de rémunération** « *pour un même travail ou un travail de valeur égale* ».
- La loi n°75-625 du 11 juillet 1975 **interdit de rédiger une offre d'emploi réservée à un sexe**, de refuser une embauche ou de licencier en raison du sexe ou de la situation de famille « *sauf motif légitime* ».
- La loi n°83-635 du 13 juillet 1983 (dite « loi Roudy ») transpose une directive européenne et réaffirme le principe de **l'égalité dans tout le champ professionnel** (recrutement, rémunération, promotion ou formation).

- La loi n°2001-937 du 9 mai 2001, relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (dite « loi Génisson ») encourage la mise en œuvre de « *mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées* ».

Elle crée aussi une **obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et au niveau des branches**.

- La loi Génisson a été renforcée par la loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Celle-ci impose des négociations sur des mesures de suppression des écarts de rémunération.
- La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018, pour la liberté de choisir son avenir professionnel, met en place une **obligation de résultats**, et non plus seulement une obligation de moyens.

Tous les ans, les entreprises de 50 salarié(e)s et plus doivent calculer et publier sur Internet un « **index d'égalité femmes-hommes** ».

Source : « Droits des femmes : où en est l'égalité professionnelle ? », Article daté du 27 février 2025, site <https://www.vie-publique.fr/>

Les grandes obligations pour les TPE et PME

Les obligations pour les entreprises de moins de 50 personnes salariées

- Formuler des objectifs visant l'égalité professionnelle.
- Prendre des mesures permettant de les atteindre.
- Aucun document spécifique n'est demandé pour la formalisation de ces objectifs.

Article L. 1142-5 du Code du travail

Pour les entreprises de 50 à 299 personnes salariées

Quatre étapes sont recommandées :

1. Établir un diagnostic.
2. Élaborer une stratégie d'action.
3. Négocier un accord.
4. Suivre et promouvoir les actions.

L'index d'égalité professionnelle : pour les entreprises de 50 personnes salariées ou plus

L'index est un **outil pour diagnostiquer les inégalités de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes**.

Il est calculé au moyen de quatre ou cinq indicateurs selon la taille de l'entreprise.

Il doit être publié chaque année, au plus tard le 1^{er} mars, sur le site Internet de l'entreprise. Il doit également être communiqué au comité social et économique et à l'inspection du travail (Direccte).

L'Index est calculé sur 100 points. S'il est inférieur à 75 points, l'entreprise doit mettre en place des mesures correctives pour atteindre le seuil des 75 points dans un délai maximal de trois ans.

En l'absence de publication de l'index ou, dans le cas d'un index inférieur à 75, de définition de mesures correctives pertinentes, l'entreprise s'expose à une sanction de pénalité financière jusqu'à 1 % de sa masse salariale annuelle. Cette sanction peut également s'opérer en cas d'inefficacité des mesures correctives au bout de trois ans (l'index restant inférieur à 75 points).

En 2027, un nouvel index remplacera le dispositif actuel. Il s'appuiera sur sept indicateurs définis par l'article 9 de la directive européenne 2023/970. Six des indicateurs seront automatisés via la DSN (Déclaration Sociale Nominative), le septième devra être déclaré manuellement (écarts de rémunération pour des postes de valeur égale). Les entreprises devront justifier ou corriger tout écart de rémunération supérieur à 5 %.



Analyse des accords de branches

L'avenant de 2011 pour la branche de la promotion immobilière

Pour la branche de la promotion immobilière, le dernier accord négocié est celui du **21 février 2011**, relatif à l'égalité professionnelle et salariale. Les articles en sont les suivants :

○ Article 1 : **Égalité salariale**

Détecter les écarts de rémunération injustifiés en suivant un **protocole méthodologique bien précis**, pour ensuite se fixer des **objectifs de suppression des écarts** d'ici au 31 décembre 2011.

○ Article 2 : **Promotion professionnelle et mixité**

Éviter toute discrimination entre les femmes et les hommes dans les **recrutements internes ou externes** et dans **l'accès à la formation**.

- Pour ce faire, les entreprises peuvent mettre en place des **indicateurs de suivi** (répartition entre les hommes et les femmes dans les embauches et mobilités, pourcentage de femmes occupant un poste de direction par rapport au nombre de postes de direction, taux de femmes / d'hommes ayant bénéficié d'une formation rapporté au nombre de femmes / d'hommes dans l'entreprise).
- Elles doivent s'efforcer, dans la mesure du possible, d'obtenir un **nombre égal de candidatures masculines et féminines** et à **favoriser la mixité** dans les emplois où les hommes / femmes sont surreprésenté(e)s.
- Les **salariés de retour de congé parental / maternité / d'adoption** doivent bénéficier d'un **entretien de reprise** au cours duquel leur **situation professionnelle est examinée et les actions de formation définies**.

L'accord de 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche promotion immobilière est consultable sur Légifrance : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000024462386?idConteneur=KALICONT000005635181&origin=list

L'avenant de 2011 pour la branche de la promotion immobilière

Pour la branche de la promotion immobilière, le dernier accord négocié est celui du **21 février 2011**, relatif à l'égalité professionnelle et salariale. Les articles en sont les suivants :

- Article 3 : **Articulation vie professionnelle-vie familiale**

- Les salariés doivent bénéficier d'un **entretien annuel professionnel** avec leur hiérarchie au cours duquel sont abordées les **questions d'évolution professionnelle**, de **formation et d'articulation entre la vie professionnelle et personnelle**. Pour les **salariés à temps partiel**, celui-ci doit s'attacher à évaluer **l'adaptation de la charge de travail au temps de travail**.
- Les entreprises doivent essayer de mettre en place des **mesures permettant de concilier vie professionnelle et personnelle** (pas d'organisation de réunion avant 9h et après 18h, aides financières type chèque emploi-service, etc.)
- Les entreprises doivent répondre aux salariés qui **demandent à travailler à temps partiel pour raisons familiales dans un délai d'un mois**.
- Le **congé paternité** donne droit au **maintien de la rémunération** comme le congé maternité.
- Le **congé parental** doit être pris en compte à **100% pour le calcul de l'ancienneté**.
- Le **congé prévu de 3 jours par an pour enfant malade** fait l'objet d'un **maintien de la rémunération** dans la limite de 3 jours par année civile.
- Les salariés **revenant de congé maternité / adoption** doivent recevoir comme augmentation de salaire la **moyenne des augmentations individuelles** des salariés de la même catégorie professionnelle / de l'entreprise.

Étude documentaire des accords de branches de branches similaires à celle de la promotion immobilière

Lors de la CPNEFP du 14 mai 2025, il a été décidé de réaliser l'**analyse documentaire de l'accord de branche de la Promotion Immobilière** ainsi que des **accords de branches similaires** en termes d'activité et de composition de la main d'œuvre (niveau de diplôme et CSP des salariés). Plus précisément il a été décidé de réaliser l'analyse des accords des branches suivantes :

- Immobilier (https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALIARTI000042085992/)
- Architecture (https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000042597773/?idConteneur=KALICONT000005635365)
- Bureaux d'études techniques (https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000030160078?idConteneur=KALICONT000005635173&origin=list)
- Géomètres-experts (https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000023374864/?idConteneur=KALICONT000005635804)
- Notariat
(https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000039097565/#:~:text=L'article%2031%20de%20la,et%20%C3%A0%20la%20promotion%20professionnelle%2C)

Une **analyse documentaire des accords d'entreprises de la branche** a été également produite et présentée dans ce rapport.

Note de lecture : les actions mentionnées dans les accords de branches et d'entreprises et jugées intéressantes pour la branche PI à déployer sont affichées **en vert**.



Branche de la Promotion Immobilière (2011)	Branche de l'immobilier (2019)	Branche de l'architecture (2020)	Branche des bureaux d'études techniques (2014)	Branche des géomètres-experts (2010)	Branche du notariat (2019)
<p>Détecter les écarts de rémunération injustifiés en suivant un protocole méthodologique bien précis, pour ensuite se fixer des objectifs de suppression des écarts d'ici au 31 décembre 2011.</p>	<p>Obligations légales (réunions paritaires une fois par an pour négocier les salaires en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle, et tous les 3 ans pour échanger sur les mesures mises en place pour assurer l'égalité professionnelle et le rattrapage des salaires).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Détecter les écarts de rémunération injustifiés en suivant un protocole méthodologique bien précis. • Suppression des écarts de rémunération au plus tard dans les 3 ans, et ce, quelle que soit la taille de l'entreprise. • Remplissage obligatoire d'un questionnaire par les entreprises de 5 salariés et plus, transmis à la branche chaque année pour mesurer, entre autres, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer l'égalité salariale au moment de l'embauche entre les femmes et les hommes ayant les mêmes poste et expérience. • Assurer lors des entretiens périodiques la révision des salaires en ne prenant pas en compte la prise de congés maternité, parental, etc. Pour s'assurer de sa bonne application, l'équité salariale devient une compétence à évaluer des responsables hiérarchiques. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pour les entreprises soumises à la négociation obligatoire, réunion paritaire une fois par an pour négocier les salaires (en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle) et mettre en place des mesures visant à supprimer les écarts injustifiés. • Pour les entreprises qui n'y sont pas soumises, mise en place d'indicateurs permettant d'évaluer l'égalité salariale : nb de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations, comparaison du salaire moyen toutes primes comprises des femmes et des hommes à coefficient égal et écart de la moyenne, etc. 	<p>Pour les offices d'au moins 50 salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Négocier un accord sur l'égalité professionnelle ou un plan d'actions prévu par la loi. • Mesurer la différence de rémunération entre les femmes et les hommes. <p>Pour les offices de moins de 50 salariés : RAS</p>

Promotion professionnelle et mixité

Actions définies dans les autres accords de branches



Branches de la promotion immobilière (2011)	Branches de l'immobilier (2019)	Branches de l'architecture (2020)	Branches des bureaux d'études techniques (2014)	Branches des géomètres-experts (2010)	Branches du notariat (2019)
<ul style="list-style-type: none"> • Possible mise en place d'indicateurs de suivi sur la répartition H/F dans les hauts postes, l'accès à la formation. • Essayer d'obtenir un nombre égal de candidatures masculines et féminines et de favoriser la mixité dans les emplois où les hommes / femmes sont surreprésenté(e)s. • Mise en place, pour les salariés de retour de congé parental / maternité / d'adoption, d'un entretien de reprise au cours duquel leur situation professionnelle est examinée et les actions de formation définies. 	<p>Réalisation d'un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle notamment en matière de promotion de la mixité des emplois avec des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comme pour la branche PI, mise en place, pour les salariés de retour de congé parental / maternité / d'adoption, d'un entretien de reprise. Cet échange doit aussi porter sur l'évolution du salarié depuis son arrivée dans l'entreprise et identifier si l'éventuelle absence d'évolution professionnelle est le fruit d'une discrimination professionnelle. • Mise en place, pour les salariés de retour de congé paternité, d'un entretien sur l'équilibre vie professionnelle et personnelle. <p>→ Mise à disposition par la branche et pour les entreprises de moins de 50 salariés d'outils pour organiser ces entretiens.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comme pour la branche PI, essayer d'obtenir un nombre égal de candidatures masculines et féminines et de favoriser la mixité dans les emplois où les hommes / femmes sont surreprésenté(e)s. • Essayer de faire évoluer le vivier de recrutements pour qu'il permette d'atteindre la mixité. • Porter attention à la proportion de femmes dans les activités stratégiques, et à la proportion de femmes et hommes promus. • Essayer d'identifier les profils à potentiel et les accompagner vers les postes à haute responsabilité, pour favoriser une égale promotion entre les femmes et les hommes. • Au sein de chaque entreprise, présentation annuelle aux IRP d'indicateurs statistiques sur la répartition HF des recrutements. • Comme pour la branche PI, mise en place, pour les salariés de retour de congé parental / maternité / d'adoption, d'un entretien de reprise. 	<ul style="list-style-type: none"> • Essayer de rédiger des offres d'emploi avec une formulation non-discriminante. • Au sein de chaque entreprise, présentation annuelle aux IRP d'indicateurs statistiques sur la répartition HF des recrutements. • Favoriser la mixité dans les emplois où les hommes / femmes sont surreprésenté(e)s. • Essayer d'identifier les profils à potentiel et les accompagner vers les postes à haute responsabilité, pour favoriser une égale promotion entre les femmes et les hommes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Essayer de rédiger les offres d'emploi avec un style neutre. • S'assurer, via les CR des EAE, qu'aucune décision sur les promotions et l'accès aux formations ne soit discriminatoire. • Mise en place, pour les salariés de retour de congé maternité, d'un entretien de reprise.

Articulation vie professionnelle-vie familiale

Actions définies dans les autres accords de branches



Branche de la promotion immobilière (2011)	Branche de l'immobilier (2019)	Branche de l'architecture (2020)	Branche des bureaux d'études techniques (2014)	Branche des géomètres-experts (2010)	Branche du notariat (2019)
<ul style="list-style-type: none">• Mise en place pour les salariés d'un entretien annuel professionnel avec leur hiérarchie pour aborder les questions d'évolution professionnelle, de formation et d'articulation entre la vie professionnelle et personnelle.• Dans la mesure du possible, mise en place de mesures permettant de concilier vie professionnelle et personnelle.• Formulation d'une réponse dans un délai d'un mois aux salariés qui demandent à travailler à temps partiel pour raisons familiales.	RAS	<ul style="list-style-type: none">• Dans la mesure du possible, mise en place de mesures permettant de concilier vie professionnelle et personnelle (fixer des réunions à des horaires compatibles avec la vie personnelle, lutte contre le présentisme, développement d'outils permettant de travailler à distance).• Possibilités de financement de modes de garde par les entreprises.	<ul style="list-style-type: none">• Comme pour la branche PI, formulation d'une réponse dans un délai d'un mois aux salariés qui demandent à travailler à temps partiel pour raisons familiales.• Favoriser le recours au télétravail pour concilier vie professionnelle et personnelle.• Dans la mesure du possible, mise en place de mesures permettant de concilier vie professionnelle et personnelle → chaque salarié ayant un enfant de moins de 3 ans et travaillant aux horaires collectifs pourra bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail.• Possibilités de financement de modes de garde par les entreprises.	<ul style="list-style-type: none">• Attribuer en priorité les contrats à temps partiel aux salariés les demandant pour des raisons familiales.• Faire bénéficier aux salariés ayant un enfant de moins de 3 ans et travaillant aux horaires collectifs d'un aménagement de leurs horaires de travail.	Dans la mesure du possible, mise en place de mesures permettant de concilier vie professionnelle et personnelle (fixer des réunions à des horaires compatibles avec la vie personnelle, possibilité de donner aux salariés des aménagements de leurs horaires et mode de travail).

Articulation vie professionnelle-vie familiale

Actions définies dans les autres accords de branches



Branches de la promotion immobilière (2011)	Branches de l'immobilier (2019)	Branches de l'architecture (2020)	Branches des bureaux d'études techniques (2014)	Branches des géomètres-experts (2010)	Branches du notariat (2019)
<ul style="list-style-type: none"> • Maintien de la rémunération lors du congé paternité. • Prise en compte à 100% du congé parental pour le calcul de l'ancienneté. • Mise à disposition d'un congé rémunéré de 3 jours par an pour enfant malade. • Augmenter le salaire des salariés revenant de congé maternité / adoption de la moyenne des augmentations individuelles des salariés de la même catégorie professionnelle / de l'entreprise. 	RAS	<p>Comme pour la <u>branche PI</u>, augmenter le salaire des salariés revenant de congé maternité / adoption de la moyenne des augmentations individuelles des salariés de la même catégorie professionnelle / de l'entreprise → vérification par le questionnaire.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Considération du congé maternité et d'adoption comme du temps de travail effectif, notamment pour : <ol style="list-style-type: none"> 1. La détermination des droits liés à l'ancienneté et à la formation, 2. La répartition de l'intéressement et de la participation, 3. Le calcul des congés payés. • Augmenter le salaire des salariés revenant de congé maternité / adoption d'au moins la médiane des augmentations individuelles des salariés de la même catégorie professionnelle / de l'entreprise. • Inciter, dans la mesure du possible, à la prise du congé paternité → si le salarié bénéficie d'une ancienneté de 2 ans, les partenaires sociaux compléteront l'allocation versée par la Sécurité Sociale à hauteur de 100% du salaire de base. 	<ul style="list-style-type: none"> • Prise en compte à 100% du congé parental / paternité / maternité / d'adoption pour le calcul des droits à la formation. • Inciter, dans la mesure du possible, à la prise du congé paternité → <u>comme pour la branche PI</u>, les partenaires sociaux compléteront l'allocation versée par la Sécurité Sociale. • <u>Comme pour la branche PI</u>, augmenter le salaire des salariés revenant de congé maternité / adoption de la moyenne des augmentations individuelles des salariés de la même catégorie professionnelle / de l'entreprise. 	<p>Comme pour la <u>branche PI</u>, augmenter le salaire des salariés revenant de congé maternité / adoption de la moyenne des augmentations individuelles des salariés de la même catégorie professionnelle / de l'entreprise.</p>

Autres actions mentionnées dans les accords des branches de l'architecture et des bureaux d'études techniques

Branche de l'architecture (2020)	Branche des bureaux d'études techniques (2014)
<ul style="list-style-type: none">• Mise en place pour toute entreprise ayant un CSE d'un référént harcèlement sexuel.• Mise à disposition par la branche d'outils pour les entreprises de moins de 50 salariés pour prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.	<ul style="list-style-type: none">• Participation à des forums dans des écoles et universités pour rappeler que les métiers sont ouverts à tous → les entreprises s'attacheront à y promouvoir la présence de collaboratrices.• Bénéfice aux salariées enceintes de 3 / 5 mois d'une réduction horaire de 20 / 30 minutes par jour rémunérée.• Bénéfice, pour les salariées enceintes qui en font la demande, de télétravail à partir du 3^{ème} mois de grossesse.• Mise à disposition dans l'accord de branche d'indicateurs pour veiller à l'égalité professionnelle sur les différents pans de la vie professionnelle du salarié (rémunérations, formation, conditions de travail, etc.)



Analyse des accords d'entreprises

Des accords d'entreprises déployés dans des entreprises de tailles différentes

Les slides suivantes consistent en la **présentation d'actions représentatives pour favoriser l'égalité professionnelle** mentionnées dans les **accords d'entreprises** de taille différente. Plus précisément, il s'agit des entreprises suivantes :

1. **Bouygues Immobilier**, entre 1 000 et 1 999 salariés (en 2022), accord d'entreprise **signé en 2020**
https://www.legifrance.gouv.fr/acco/id/ACCOTEXT000042139872?dateDiffusion=&dateSignature=&isAdvancedResult=&page=2&pageSize=10&query=Bouygues+Immobilier&searchField=ALL&searchProximity=&searchType=ALL&siret=&sortValue=PERTINENCE&tab_selection=acco&typePagination=DEFAULT
2. **Icade**, entre 1 000 et 1 999 salariés (en 2020), accord d'entreprise **signé en 2023**
https://www.legifrance.gouv.fr/acco/id/ACCOTEXT000048662083?dateSignature=01%2F01%2F2023+%3E+31%2F12%2F2023&page=1&pageSize=10&query=icade&searchField=ALL&searchType=ALL&sortValue=PERTINENCE&tab_selection=acco&typePagination=DEFAULT
3. **Nexity Promotion Construction**, environ 2 500 salariés (en 2024), accord d'entreprise **signé en 2023**
https://www.legifrance.gouv.fr/acco/id/ACCOTEXT000050502987?dateSignature=&init=true&page=1&query=nexity&searchField=ALL&tab_selection=acco
4. **Sogeprom**, environ 320 salariés (en 2022), accord d'entreprise **signé en 2023**
<https://www.droits-salaries.com/722065257-sogeprom-soc-generale-promotion-financement-immob/72206525700064-siege/T09222037965-accord-egalite-professionnelle-et-qvct-vie-personnelle-egalite-pro-diversite-egalite-homme-femme.shtml>
5. **Groupe FDI**, environ 240 salariés (en 2024), accord d'entreprise **signé en 2022**
https://www.legifrance.gouv.fr/acco/id/ACCOTEXT000045538945?dateSignature=&init=true&page=1&query=FDI+GROUPE&searchField=ALL&tab_selection=acco
6. **Procivis Ouest**, entre 100 et 200 salariés (en 2017), accord d'entreprise **signé en 2018**
https://www.legifrance.gouv.fr/acco/id/ACCOTEXT000038119042?dateSignature=&init=true&page=1&query=procivis+ouest&searchField=ALL&tab_selection=acco
7. **GIE Kaufman & Broad**, entre 250 et 499 salariés (en 2022), accord d'entreprise **signé en 2024**
https://www.legifrance.gouv.fr/acco/id/ACCOTEXT000050338043?dateDiffusion=&dateSignature=&isAdvancedResult=&page=3&pageSize=10&query=G.I.E.+KAUFMAN+%26+BROAD&searchField=ALL&searchProximity=&searchType=ALL&siret=&sortValue=PERTINENCE&tab_selection=acco&typePagination=DEFAULT
8. **Vinci Immobilier Promotion**, entre 500 et 999 salariés (en 2022), accord d'entreprise **signé en 2025**
https://www.legifrance.gouv.fr/acco/id/ACCOTEXT000052245108?origin=list&page=1&pageSize=10&siret=33978830900781+VINCI+IMMOBILIER+PROMOTION&sortValue=DATE_PUBLI_DESC&tab_selection=all&theme=qBNY-w%3D%3D

Sont présentées dans les slides suivantes des **actions qui renforcent l'égalité professionnelle de manière plus significative** que celles prévues dans l'accord de branche PI.

Les actions déployées pour favoriser l'égalité salariale



Des indicateurs quantitatifs à respecter :

1. Fixer un **écart de rémunération à qualifications égales** à maintenir entre les femmes et les hommes (+/- 2% pour *Bouygues Immobilier*).
2. Réserver une **enveloppe annuelle de rattrapage des écarts salariaux** (au-delà de 7% pour *Icade*) entre les **femmes et les hommes** correspondant à un **pourcentage de la masse salariale** (0,1% pour *Icade*).
3. Faire bénéficier aux **salariés de retour de congés maternité ou d'adoption** d'une **augmentation au moins équivalente aux augmentations des salariés de la même catégorie professionnelle** (*Bouygues Immobilier, Icade, Nexity*).

Les actions déployées pour favoriser la promotion professionnelle et la mobilité

Des indicateurs quantitatifs à respecter :

1. **Maintenir / augmenter** la part de **femmes cadres / managers** dans les effectifs (*44% pour Bouygues Immobilier, de 36 à 40% pour Icade*).
2. Assurer une **diminution de l'écart entre le taux de collaborateurs promus chez les femmes et les hommes** (*en vue d'atteindre l'équilibre, soit un écart de zéro pour Bouygues Immobilier*).
3. Maintenir la proportion de **femmes identifiées** dans le cadre de la démarche de **management des talents** a minima à un certain pourcentage (*41% pour Bouygues Immobilier, pas de pourcentage mentionné pour Nexity*).

Les actions déployées pour favoriser la promotion professionnelle et la mobilité

La sensibilisation à un recrutement non-genré :

1. Veiller à ce que tous les **libellés d'offres d'emplois** portent la **forme masculine et féminine** (*Icade*).
2. Former les **recruteurs à l'égalité, à la diversité et à la non-discrimination** afin de lever également les éventuels freins de la part de managers au moment de la sélection des candidats (*Icade et Nexity*).

La mise en place d'un mentorat :

Poursuivre le mentorat pour accroître la **présence des femmes au sein des instances dirigeantes** et accompagner au mieux les collaboratrices dans leur évolution de carrière (*Icade et Nexity*).

La mise en avant des retours d'expérience des collaboratrices :

1. **Participer** régulièrement à des **conférences** dans des **écoles / universités** cibles pour **présenter les métiers** de l'entreprise et **valoriser la mixité** (*Icade, Bouygues, Nexity, Procivis, Kaufman & Broad, Vinci Immobilier Promotion*).
2. **Diffuser sur les réseaux sociaux** des **témoignages de collaboratrices** qui exercent des métiers de terrain pour lever les préjugés existants sur ces métiers (*Nexity*).

➔ Pour toutes les actions, **mise en place d'indicateurs** visant à assurer leur déploiement (*par toutes les entreprises*).

Les actions déployées pour favoriser la promotion professionnelle et la mobilité

Un accès à la formation facilité :

1. Mettre en place des **formations à destination des femmes managers** pour qu'elles travaillent sur leur posture de manager (affirmation, levée des éventuels blocages, etc.) (*Icade*).
 2. **Favoriser les formations qui ne nécessitent pas d'hébergement** en se fixant un pourcentage maximum de celles qui en nécessitent (*30% pour Groupe FDI, Procivis*).
 3. Verser une **indemnité forfaitaire** aux salariées à temps partiel qui suivent des formations des jours habituellement non-travaillés pour **compenser les éventuels surcoûts liés à la garde de leurs enfants** (*4 euros bruts par heure de formation pour Sogeprom*).
- ➔ Pour toutes les actions, **mise en place d'indicateurs** visant à assurer leur déploiement (*par toutes les entreprises*).

Les actions déployées pour favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale



Un départ et un retour facilités du congé maternité :

1. Rémunérer **21 jours supplémentaires** de congé maternité (*Sogeprom*).
2. Proposer aux collaboratrices lors de leur **1^{er} mois de retour de congé maternité** de **travailler à 80% tout en conservant une rémunération à 100%** (*Kaufman & Broad*).
3. Faire bénéficier **les salariés qui partent en congé maternité / d'adoption / parental d'éducation d'un entretien individuel** au cours duquel sont examinées les conditions de la **reprise de l'activité professionnelle** (*Sogeprom*).

Une incitation à prendre le congé paternité :

Proposer **deux jours supplémentaires de congé paternité** (*Kaufman & Broad*).

Les actions déployées pour favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale



Un aménagement des modalités de travail :

1. Accorder aux salariés **quelques jours de télétravail** par semaine (*Nexity*) et en **proposer plus aux femmes enceintes** (*Vinci Immobilier*).
2. Proposer aux **salariés en situation monoparentale** ou bénéficiant d'un congé de présence parentale un **aménagement de leur temps de travail** (*Icade*).

Un accès facilité aux différents modes de garde :

1. **Proposer des places en crèches** (nombre qui varie selon les entreprises) pour les enfants de 0 à 3 ans des collaborateurs de l'entreprise (*Nexity et Vinci Immobilier*).
2. Attribuer des **chèques CESU petite enfance** par enfant de 0 à 3 ans pour les salariés dont la rémunération annuelle brute est inférieure à X fois la valeur du SMIC brut annuel (*2 fois pour Icade*).

Préconisations

Des inégalités professionnelles encore présentes au sein des entreprises de la branche

L'étude des données de l'INSEE, l'analyse des enseignements issus des phases qualitative et quantitative, ainsi que des accords de branches et d'entreprises ont permis d'identifier les **principaux constats sur l'égalité professionnelle** au sein de la branche, à savoir :

- Entre 2017 et 2022, **les effectifs de femmes croissent un peu plus rapidement (+54 %) que ceux des hommes (+51%)**. La part des femmes parmi les salariés de la branche reste stable sur la même période (entre 48 et 49% d'effectifs salariées).
- **Notons que certains métiers de la branche peuvent être dits mixtes** : c'est le cas des autres professions intermédiaires commerciales et des cadres des autres services administratifs (53% de leurs effectifs pour le premier et 54% pour le second). En revanche, les effectifs féminins sont moins représentés parmi les cadres de l'immobilier (37% des effectifs pour cette CSP).
- Observons également une **diminution progressive des écarts de salaires** entre femmes et hommes dans le temps (-5 points de pourcentage entre 2017 et 2022). Toutefois, **l'écart de salaire annuel moyen net** entre les hommes et les femmes restait conséquent en 2022 puisqu'il s'élevait à 31%.
- Ces données ont été traduites à travers les employeurs et salariés interrogés lors de la phase qualitative, percevant **l'existence d'inégalités salariales, de métiers « genrés » et d'un plafond de verre**.
- Une **exhaustivité d'actions** mises en place dans les entreprises **interrogées en entretien a été observée**. Mais on ne semble **pas les retrouver dans les entreprises** qui ont répondu au **questionnaire** (pour cause, 74% des entreprises interrogées sont des TPE).
- D'autres **branches** (architecture, bureaux d'études techniques et géomètres experts) et **entreprises** ont déjà déployé une diversité d'actions pour favoriser l'égalité professionnelle.

Ces constats ont permis d'identifier **plusieurs pistes d'actions pour la branche**, structurées autour de 3 enjeux :

1. L'égalité salariale ;
2. La promotion professionnelle et la mobilité ;
3. La conciliation vie professionnelle – vie familiale.

Actions à déployer pour favoriser l'égalité salariale



Les enseignements des phases qualitative et quantitative, ainsi que l'analyse documentaire des accords de branches et d'entreprises ont permis d'identifier **plusieurs pistes d'actions pour la branche**.

Actions	Pour quel(s) objectif(s) ?	Niveau de faisabilité	Questionnements
Dans les entreprises, intégrer dans la grille d'évaluation des managers l'égalité salariale (i.e. que les managers soient évalués sur la capacité à respecter l'égalité salariale de leurs managés)	Réduire les inégalités salariales	+++ (élevé) <i>Mentionnée dans l'accord de branche bureaux d'études techniques</i>	<ul style="list-style-type: none"> Quel coût et quel temps pour déployer cette action au sein des entreprises ? Est-ce une action à déployer au sein des entreprises quelle que soit leur taille ? Comment évaluer l'égalité salariale ? Est-ce à la branche ou aux entreprises de le définir ?
Dans les entreprises, constituer une réserve correspondant à un pourcentage de leur masse salariale pour rattraper les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes		+ (moindre) <i>Mentionnée dans l'accord d'une entreprise</i>	<ul style="list-style-type: none"> Est-ce une action à déployer au sein des entreprises quelle que soit leur taille ? Comment fixer le pourcentage de masse salariale à mettre de côté ? Doit-il être le même pour toutes les entreprises ? A partir de quel écart de rémunération considérer qu'il doit y avoir un rattrapage de rémunération ?
Accompagner les entreprises à mettre en place la loi européenne sur la transparence des salaires		+++ (élevé) <i>Obligatoire pour les entreprises de 50 salariés un plus en France (transposition dans la loi française prévue pour juin 2026).</i>	<ul style="list-style-type: none"> Quel coût et quel temps pour la branche <u>et</u> les entreprises pour déployer cette action ?

Actions à déployer pour favoriser la promotion professionnelle et la mobilité

Les enseignements des phases qualitative et quantitative, ainsi que l'analyse documentaire des accords de branches et d'entreprises ont permis d'identifier **plusieurs pistes d'actions pour la branche**.

Actions	Pour quel(s) objectif(s) ?	Niveau de faisabilité	Questionnements
Inciter les entreprises, quelle que soit leur taille, à participer régulièrement à des forums dans les écoles / universités pour présenter les métiers et valoriser la mixité	Diversifier le vivier de recrutement pour tous les postes (quel que soit le métier et le niveau de qualification)	+++ (élevé) <i>Mentionnée dans l'accord de branche bureaux d'études techniques et dans les accords de 6 entreprises (sur 8)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Quel coût et quel temps pour déployer cette action par les entreprises ? Est-ce un moyen pour lever les préjugés <u>et</u> recruter des jeunes femmes sur des postes techniques ?
Inciter les entreprises à mettre en place des programmes de mentorat pour identifier les salariées femmes à potentiel et les accompagner vers des postes à haute responsabilité	Diversifier le vivier de recrutement pour les postes à hautes responsabilités et briser le plafond de verre	++ (moyen) <i>Mentionnée dans les accords des branches bureaux d'études techniques et géomètres experts ainsi que dans les accords de 2 entreprises (sur 8)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Est-ce une action à déployer au sein des entreprises quelle que soit leur taille ? Quel coût et quel temps pour déployer cette action par les entreprises ? Qui mobiliser au sein des entreprises pour porter cette action ?
Dans les entreprises, se fixer des critères de répartition femmes / hommes parmi les postes de managers	Briser le plafond de verre	+ (moindre) <i>Mentionnée dans les accords de 2 entreprises (sur 8)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Est-ce une action à déployer au sein des entreprises quelle que soit leur taille ? Quid des cas où les entreprises fixeront des critères de répartition trop bas qui ne permettent pas de tendre vers l'égalité ? Quid des entreprises qui refusent les pratiques de discrimination positive ?

Actions à déployer pour favoriser la conciliation vie professionnelle-vie familiale



Les enseignements des phases qualitative et quantitative, ainsi que l'analyse documentaire des accords de branches et d'entreprises ont permis d'identifier **plusieurs pistes d'actions pour la branche**.

Actions	Pour quel(s) objectif(s) ?	Niveau de faisabilité	Questionnements
Dans les entreprises, mettre en place un entretien de retour de congé paternité pour évoquer conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle avec les jeunes pères	Favoriser une conciliation vie professionnelle-vie familiale équitable pour les deux parents, et partant, l'évolution professionnelle des mères	+++ (élevé) <i>Mentionnée dans l'accord de la branche architecture</i>	<ul style="list-style-type: none"> Quel coût et quel temps pour déployer cette action au sein des entreprises ? Est-ce une action à déployer au sein des entreprises quelle que soit leur taille ?
Inciter les entreprises à proposer un aménagement du mode et des horaires de travail pour les salariés ayant des enfants de moins de 3 ans	Pour les femmes comme pour les hommes, concilier plus aisément vie professionnelle et vie personnelle	++ (moyen) <i>Mentionnée dans l'accord des branches bureaux d'études techniques et géomètres experts</i>	<ul style="list-style-type: none"> Est-ce une action à déployer au sein des entreprises quelle que soit leur taille ? Quel(s) éventuel(s) coût(s) cette action produit-elle ? Est-ce adaptable à tous les postes ?
Inciter les entreprises qui le peuvent à financer des modes de garde (via la distribution de chèques CESU, la mise à disposition de places dans des crèches...)	Permettre aux mères, généralement davantage concernées par la gestion familiale, de concilier plus aisément vie professionnelle et vie personnelle	+ (moindre) <i>Mentionnée dans les accords des branches bureaux d'études techniques et architecture ainsi que dans les accords de 2 entreprises (sur 8)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Quid du nombre d'entreprises qui mettront réellement en place ce type d'actions (coûteuses) ? De quelle marge de manœuvre dispose la branche pour inciter les entreprises à déployer cette action ?



www.opcoep.fr