

## COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Paris, le 18 novembre 2025

### Parité dans l'immobilier : la parité de surface ne masque plus les blocages au sommet 4<sup>e</sup> enquête de l'Observatoire de la Charte de la Parité dans l'Immobilier

L'Observatoire de la Charte de la Parité dans l'Immobilier dévoile les résultats de sa 4<sup>e</sup> enquête annuelle, menée par l'IEIF et la sociologue Chantal Schmitt, sur la base des données 2024 recueillies auprès de 85 % des entreprises signataires. Cette édition dresse un constat contrasté : si 78 % des entreprises maintiennent leurs objectifs malgré la crise que traverse l'industrie immobilière, les équilibres apparents masquent encore un « véritable blocage » au sommet de la hiérarchie et dans la rémunération.

En effet, si la parité semble acquise dans les effectifs, c'est avant tout **l'illusion d'un équilibre de surface** : les femmes représentent 52 % du salariat total et 49 % des cadres, soit une quasi-parité, mais l'analyse fine révèle des fragilités structurelles.

*« L'équilibre statistique ne suffit pas : tant que les mécanismes de progression ne sont pas équitables, la parité reste une façade. »* — Chantal Schmitt, sociologue de l'étude

La progression des femmes reste entravée par **un plafond de verre persistant et un retard salarial structurel**. Le leadership demeure déséquilibré : 74 % des entreprises n'ont pas la parité dans leurs instances dirigeantes. Seules 20 % des entreprises du panel sont dirigées par une femme. Dans le top 10 des rémunérations, on ne compte en moyenne que 3,5 femmes — un chiffre qui ne progresse pas depuis 2023.

De même, les évolutions salariales et les promotions reflètent ces déséquilibres : les augmentations salariales fixes ont été en moyenne de +4,8 % pour les femmes contre +5,6 % pour les hommes ; la part des femmes promues chute de 5 points entre 2023 et 2024.

*« Les femmes sont nombreuses, mais elles ne décident pas encore : le pouvoir reste concentré. »* — Lina Mounir, directrice études marchés immobiliers à l'IEIF

Plusieurs facteurs de friction peuvent être identifiés dont la maternité qui demeure un « point de rupture », et continue de peser sur les trajectoires. Les entreprises accusent également des retards stratégiques : 62 % n'ont pas anticipé la transposition de la directive européenne sur la transparence des rémunérations ; 68 % n'ont alloué aucun budget spécifique à la réduction des inégalités salariales.

*« La parité de surface ne suffit plus. Si nous voulons faire évoluer les choses et permettre à tous d'avoir une place juste dans nos entreprises, l'urgence est d'allouer des moyens et de renforcer les actions concrètes pour lever les blocages culturels et structurels. »* — Christel Zordan, Présidente de l'Observatoire de la Charte de la Parité dans l'Immobilier

**L'Observatoire entend renforcer la mobilisation en 2026 autour d'une Charte renouvelée, autour de trois priorités :**

1. Anticiper la réglementation européenne sur la transparence salariale.
2. Corriger les écarts en matière de rémunération/recrutements/promotions via des revues annuelles dédiées.
3. Renforcer les actions en faveur de la visibilité et de la promotion des femmes

---

## Partenaires de l'événement :



**A propos de la Charte de la Parité dans l'immobilier :** Issue du Livre Blanc rédigé à l'initiative du Cercle des Femmes de l'Immobilier, la Charte de la Parité dans l'Immobilier engage les entreprises signataires à s'inscrire dans une démarche active pour faire progresser la parité dans leurs organisations respectives. Elle repose sur quatre axes de travail clés :

- Mettre en place un *reporting* régulier sur les objectifs et résultats en matière de parité (salaires, promotions, formations) auprès du Comex ou du Codir ;
- Réduire à moins de 5% les écarts de salaires à poste et à compétences égales en 2026 et atteindre l'égalité salariale entre femmes et hommes d'ici 2027 ;
- Recruter et promouvoir des talents féminins pour atteindre au moins 30 % de femmes d'ici 2027 et 40 % d'ici 2030 à des postes de direction, y compris opérationnels et stratégiques, ainsi que dans les Comex et les Codir, conformément à la loi Rixain
- Favoriser le porte-parole féminin et refuser d'intervenir sur un panel de trois intervenants ou plus, si aucune femme n'est présente.

**A propos de l'Observatoire de la Charte de la Parité dans l'Immobilier :** Fondé en mars 2022 par six membres du Cercle des Femmes de l'Immobilier, l'Observatoire de la Charte de la Parité dans l'Immobilier est une association Loi 1901 (à but non lucratif), qui accompagne le déploiement de la Charte au sein du secteur de l'immobilier au sens large, et en mesure les résultats. Elle mène ses activités grâce à l'implication bénévole d'hommes et de femmes convaincus que l'égalité professionnelle est facteur de performance pour les organisations et de mieux-être pour tous, avec le soutien d'entreprises partenaires et sponsors essentiels à son action.

**À propos de l'IEIF :** Créé en 1986, l'IEIF est un centre d'études, de recherche et de prospective indépendant spécialisé en immobilier. Son objectif est de soutenir les acteurs de l'immobilier et de l'investissement dans leur activité et leur réflexion stratégique, en leur proposant des études, notes d'analyses, synthèses et clubs de réflexion. L'approche de l'IEIF intègre l'immobilier à la fois dans l'économie et dans l'allocation d'actifs. Elle est transversale, l'IEIF suivant à la fois les marchés immobiliers, les fonds immobiliers et le financement. L'IEIF compte aujourd'hui 140 sociétés membres (2/3 d'investisseurs, 1/3 d'autres acteurs).

**Contacts presse :** Agence SHADOW Communication

Karima DOUKKALI – 07.77.36.64.10 – karimadoukkali@shadowcommunication.fr

Aurélie VINZENT – 06.58.66.80.49 – aurelievinzent@shadowcommunication.fr