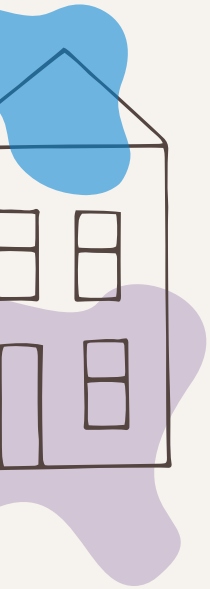
MARSEILLE ESPI
L' ÉCOLE SUPÉRIEURE DES PROFESSIONS IMMOBILIÈRES

Cycle de séminaires
Femmes et immobilier

1 Les femmes dans les métiers et les projets immobiliers : portraits et parcours d'entrepreneuses

Jeudi 6 janvier 2022
Campus de Marseille, Groupe ESPI

SYNTHÈSE



Interventions/débats avec

Virginie MENUEY et Marie-Laurence de BRYAS
Gérantes associées de l'agence immobilière Maison à Marseille (MAM)

Marie PRAT DE GARAM
Présidente fondatrice du réseau Femmes actives responsables et solidaires (FARES) et dirigeante d'Immostone

Aicha MAAZOUN et Régis CHEMOUNY
Senior manager Audit Real Estate, KPMG
Responsable secteurs Asset management, Real Estate & Private Equity, KPMG

Rédaction : Océane PATIENT et Christie KINA, étudiantes, Groupe ESPI
Coordination : Leïly HASSAINE-BAU, Raphaële PERES, Mathilde VIGNAU, enseignantes-chercheuses, Groupe ESPI
Édition : Lolita GILLET, Groupe ESPI
Avec la participation de Laura VALLET et de Lara AROUTUNIAN, étudiantes, Groupe ESPI

Cette synthèse, réalisée par des étudiantes du Groupe ESPI en collaboration avec le laboratoire ESPI2R, n'engage pas les intervenantes et les intervenants quant aux propos recueillis.

Février 2022 - Conception : Lolita Gillet, Groupe ESPI. © Canva, Joannewhite, Irina Samoylona.

Intervention de **Virginie MENUEY** et **Marie-Laurence de BRYAS**

Gérantes associées de l'agence immobilière **Maison à Marseille (MAM)**

> Osez entreprendre car nous créons ainsi notre job et notre parcours.
> C'est, quelque part, vouloir être nomade, vouloir être libre.

Bio

Virginie MENUEY
Marie-Laurence de BRYAS

Diplômée de l'école de commerce ISTEC, **Virginie Menuey** a d'abord principalement exercé dans le domaine de la publicité et la gestion de projet à Paris. Elle a ainsi notamment œuvré au sein du Centre des jeunes dirigeant.e.s d'entreprise (CJD) pendant cinq ans, avec des missions liées à l'animation de réseau et à la recherche de partenariats financiers. En 2012, elle crée l'agence immobilière Maison à Marseille (MAM) avec **Marie-Laurence de Bryas.** Cette dernière, qui a aussi intégré une grande école de commerce (ESSEC) avant d'étudier à la Sorbonne (commerce international), a travaillé plusieurs années dans le marketing de luxe et l'export. Enfin, Virginie Menuey est membre de plusieurs réseaux d'affaires, dont le FCE, Femmes chefs d'entreprises.

Entreprise

Maison à Marseille (MAM)

En 2012, Virginie Menuey et son associée Marie-Laurence de Bryas créent l'agence immobilière indépendante Maison à Marseille (MAM). Cette agence est spécialisée dans **la vente, la location et la recherche de biens à Marseille, et plus spécifiquement dans les arrondissements du centre-ville et du sud de Marseille.** À ce jour, cette agence est composée exclusivement de femmes ; elles sont au nombre de quatre et sont toutes sous le statut d'indépendante. Mais MAM c'est avant tout une équipe soudée sans concurrence commerciale interne et dont l'objectif principal est de répondre aux besoins des clients. Enfin, malgré le fait qu'elles aient toutes eu des parcours de vie différents, elles sont issues du monde salarial et avaient un point commun : obtenir leur liberté et la flexibilité dans leur travail.

Points clés

L'agence immobilière Maison à Marseille

2012 **Création de l'agence**

« La légèreté de notre structure est synonyme de souplesse et de réactivité. »

Une équipe 100 % féminine

Source : Maison à Marseille. – © sketchify, Canva.

Intervention de **Marie PRAT DE GARAM**

Présidente fondatrice du réseau **Femmes actives responsables et solidaires** (FARES) et dirigeante d'**Immostone**

> Sur certains chantiers, il m'arrive de me dire que si je mesurais 1 m 80 et si j'étais un homme, cela m'aiderait fortement.

Bio

Marie PRAT DE GARAM

Marie Prat de Garam dispose d'une forte expertise dans le montage et la gestion d'opérations immobilières dans la région de Marseille. Après 13 ans passés au sein de Marseille Aménagement (société d'économie mixte) en tant que directrice financière, elle crée Immostone en 2011. Cette société est spécialisée dans la promotion immobilière et l'assistance à maîtrise d'ouvrage.
Elle a été également directrice de programmes chez Art et Construction à Aix-en-Provence et a enseigné notamment à l'Institut de la construction et de l'habitat (ICH).
C'est en 2009 qu'elle fonde le réseau Femmes actives responsables et solidaires (FARES) afin de « renforcer l'influence positive et constructive apportée par les femmes dans le monde professionnel » *(source : Reseaufares.com)*.

Entreprise/ Association

Immostone
FARES

Marie Prat de Garam crée Immostone en 2011 avec pour but principal l'assistance à maîtrise d'ouvrage publique et privée. Deux ans plus tard, Immostone ajuste ses activités autour de **la promotion immobilière** sans pour autant abandonner ses missions d'aide à la réalisation d'opérations complexes. Immostone possède également la filiale MDG Conseils, spécialisée dans le montage et la gestion financière d'opérations d'aménagement du foncier.
Cette synergie permet de couvrir un large champ de compétences en promotion et aménagement.
Enfin, l'association FARES donne aux femmes l'opportunité de **se constituer un réseau de partage d'expérience et d'entraide,** réunies autour de la volonté de défendre la parité. FARES offre aussi la possibilité d'être mieux comprise, soutenue, et de prendre confiance en soi, en ses compétences.

Chiffres clés

Espace genré et genre de l'espace

20 %

C'est la sphère de déplacement d'une fille dans une cour de récréation, alors que celle d'un garçon est de jusqu'80 %.

100 %
des femmes

qui prennent les transports en commun ont déjà au moins une fois été gênées par des attitudes inappropriées à caractère sexiste.

FARES

Une vingtaine
d'adhérentes

réseau fares
femmes actives responsables & solidaires

Sources : Agam, & Aupa. (2020). *La ville & le genre. L'aménagement comme accélérateur d'égalité* ; Marie Prat de Garam ; FARES. – © BNP DesignStudio, Drawcee, Canva.

Intervention de **Aicha MAAZOUN**, senior manager Audit Real Estate et **Régis CHEMOUNY**, responsable secteurs Asset management, Real Estate & Private Equity

KPMG

> Un homme peut aussi décider de s'arrêter trois mois pour profiter de la naissance de son enfant.

Bio

Aicha MAAZOUN
Régis CHEMOUNY

Aicha Maazoun a un diplôme d'expertise comptable et travaille depuis plus de 10 ans au sein de KPMG France. Depuis 2011, elle y mène principalement des missions d'audit financier dans le secteur de l'immobilier ainsi que de conseil, passant ainsi de junior à senior manager Audit Real Estate (2019).
Régis Chemouny est diplômé de l'ESCP Business School et a reçu également une formation d'expert comptable. Membre FRICS, il exerce depuis presque 30 ans au sein de KPMG France. En 2020, il est nommé KPMG EMA Head of Real Estate. Il participe régulièrement à la publication d'études, qui concernent notamment l'information et la communication financières des sociétés d'investissement immobilier cotées (SIIC). Régis Chemouny est à l'initiative du *think tank* Gend'her, qui vise à soutenir la mixité dans le secteur immobilier.

Entreprise

KPMG France

KPMG, réseau international de cabinets indépendants d'**audit et de conseil,** accompagne les acteurs (asset et property managers, directions immobilières...) et les sociétés de l'investissement immobilier (foncières cotées...). Comme le montrent ses publications, KPMG s'engage notamment sur des sujets tels que la gouvernance dans l'industrie immobilière ou encore la gestion de la crise sanitaire. KPMG dispose en particulier d'experts de l'hôtellerie. KPMG, en partenariat avec Business Immo et Reed Midem, a publié en décembre 2021 la deuxième édition du *Baromètre de la parité dans l'immobilier : les nouvelles étapes d'une transformation au long cours.* KPMG a ainsi sollicité des cadres dirigeants, des présidents, des directeurs des ressources humaines qui travaillent dans des sociétés de l'industrie immobilière et de l'investissement.

Chiffres clés

Le baromètre de la parité dans l'immobilier 2021

Les femmes sont moins nombreuses à suivre des formations d'ingénieur.

63 %
des participants
à l'enquête considèrent que cela s'explique d'abord par « le conditionnement socio-culturel ».

88 %
des répondants

pensent que « l'enseignement de la notion d'égalité des sexes dès le collège faciliterait la lutte contre les conditionnements socio-culturels ».

30 %
de femmes

« parmi les cadres dirigeants en 2027 » et 40 % en 2030. Ce sont les quotas que la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle (dite loi Rixain) souhaite imposer.

Source : KPMG, (2021), *Baromètre de la parité dans l'immobilier : les nouvelles étapes d'une transformation au long cours.* – © sketchify, iconsy, Canva.

Synthèse des échanges

Est-ce tabou de parler de parité dans le secteur de l'immobilier ?

Régis Chemouny : « Non, ce n'est pas tabou, mais les sujets disruptifs comme la parité ou encore l'innovation passent par différents stades. Il y a d'abord une phase de déni que nous avons dépassée, je pense, dans notre secteur. Puis une phase d'acceptation du problème de la parité que nous avons également atteinte. Nous sommes en ce moment à un stade où les gens ont bien compris qu'il y a un sujet sur lequel il faut avancer, et cette compréhension s'accompagne d'un mouvement très volontariste pour faire évoluer les mentalités, quelle que soit la taille des entreprises. Pour ma part, je le vois, sans aucun doute, au sein des grandes sociétés immobilières pour lesquelles je travaille ; l'état d'esprit des dirigeants est de faire bouger les choses et d'améliorer la communication et la gouvernance d'entreprise à ce propos. Au-delà de la parité, je suis également pour la mise en avant de l'équité et de la liberté ; que chacun soit libre de faire ses choix et soit traité en fonction de ses capacités et de son talent propre, contrairement à l'égalité à tout prix qui ne reflète pas la société dans laquelle nous vivons. »

Avez-vous déjà été jugée au regard de votre genre plutôt que sur vos compétences ?

Virginie Menuey : « J'ai sans doute eu l'impression d'être jugée au regard de mon genre, car au début de mon aventure entrepreneuriale, on m'a dit que je n'y arriverais pas. Je me demande si je n'en ai pas fait moi-même une interprétation : "Tu n'es qu'un petit bout de femme, tu n'as jamais beaucoup travaillé, tu n'as pas ce qu'il faut, tu n'es même pas marseillaise." J'ai probablement été victime de ces préjugés à mon insu, mais je me questionne. C'est peut-être nous-mêmes, les femmes, qui les créons aussi. »

Marie Prat de Garam : « Sur certains chantiers, il m'arrive de me dire que si je mesurais 1 m 80 et si j'étais un homme, cela m'aiderait fortement. Je sens que certains de mes interlocuteurs me jugent au regard de mon genre en présumant que je ne suis pas assez qualifiée pour traiter un sujet avec eux, ou que je ne mérite pas leur attention. J'en déduis que je n'aurais pas eu affaire à la même attitude de leur part si j'avais été un homme. Face à ces comportements, il est essentiel de suivre des règles de respect réciproque : si on me tutoie, je tutoie en retour, par exemple, que mon interlocuteur ou interlocutrice soit mon/ma supérieur.e hiérarchique ou non. »

Y a-t-il d'autres secteurs que le bâtiment où la différence de traitement en fonction du genre est importante ?

Selon les intervenantes et les intervenants, la différence de traitement peut exister dans tous les secteurs. Il est vrai que l'on a tendance à davantage repérer cette problématique dans la promotion immobilière et le bâtiment, ou encore lors des levées de fonds, car il existe encore des mentalités sexistes qui associent la femme à un manque de crédibilité. Même si ce constat est assez négatif, il y a quand même une lueur d'espoir et d'optimisme au sein des jeunes étudiants, les professionnels de demain. Le secteur de l'immobilier n'est pas le mauvais élève de la classe en matière de parité ; c'est un monde de construction intellectuelle où les femmes excellent et où elles trouvent largement leur juste place. C'est aussi un secteur dans lequel les compétences des femmes diplômées sont supérieures à celles des hommes diplômés, en moyenne, comme c'est le cas pour les élèves du Groupe ESPI. Cependant, du chemin reste encore à faire pour que les femmes soient mises en avant sur des postes à responsabilité et de direction, mais également pour faciliter la conciliation entre la construction d'une carrière professionnelle et les événements personnels de la vie d'une femme, comme la grossesse.