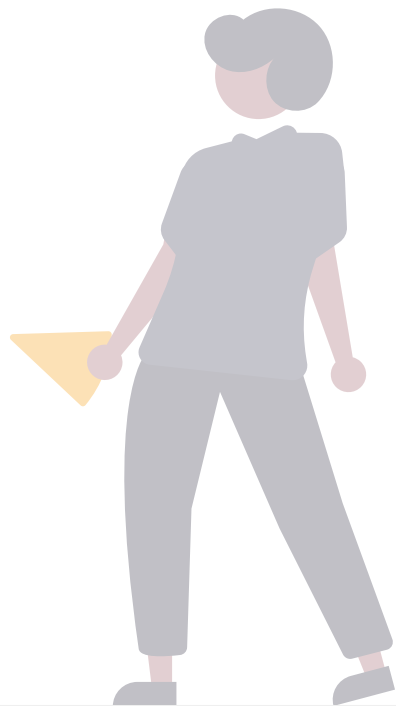
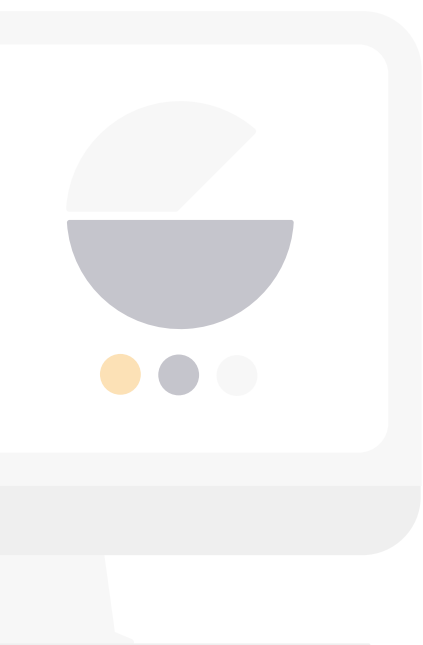


# Recrutimm

## RECRUTEURS VS CANDIDATS

EDITION 2021

L'EMPLOI IMMOBILIER EN PLEINE MUTATION



## ÉDITO

### Innovez : travaillez dans l'immobilier !



Et dire que l'année dernière, nous pensions être sortis de la crise sanitaire ! Nous nous garderons bien cette année de tirer des conclusions sur une crise qui ne cesse de durer, et qui n'en finit pas de modifier nos comportements et notre approche de nos métiers, et de nos vies personnelles.

Quel est l'état d'un marché de l'emploi immobilier après 18 mois maintenant d'une crise sans précédent ?

Si le secteur a subi de plein fouet la crise sanitaire (comme la plupart des secteurs français), il n'en reste pas moins qu'il a fait preuve d'une grande résilience et que les perspectives aujourd'hui apparaissent excellentes. Le moral des entreprises du secteur se renforce après les mois difficiles et les incertitudes qui pèsent encore sur l'activité économique des mois (années) à venir semblent loin des préoccupations des professionnels de l'immobilier.

C'est donc dans un contexte bien plus favorable qu'en 2020, bien qu'incertain – quel est par exemple l'avenir d'une filière comme l'immobilier professionnel, dans un contexte où les conséquences à long terme sur l'économie des entreprises sont encore difficilement prévisibles – que ce baromètre a été réalisé, en s'appuyant d'une part sur des questionnaires réalisés auprès des employeurs et des candidats du secteur, et d'autre part sur les nombreuses données issues du site Recrutimmo et des échanges au quotidien des équipes de Recrutimmo avec leurs clients.

Premier enseignement donc : l'emploi dans l'immobilier se porte bien, merci pour lui ! Tous les indicateurs de recrutement sont au vert ... quand on est un candidat. Car le marché est sous tension : tous les employeurs recrutent et force est de constater que cela profite à l'emploi et aux candidats.

Cette tension semble toutefois avoir un effet positif sur l'approche du recrutement et du management par les recruteurs qui se réinventent, et s'approprient les nouveaux codes en vigueur.

Ainsi, cette année plus que les autres met en avant un secteur immobilier plein de ressources et surtout d'ouverture de la part des recruteurs. Est-ce dû à la pression que connaît le secteur en matière de ressources humaines ou à une mutation profonde de ses acteurs ?

Peu importe, la réalité est là : l'immobilier représente aujourd'hui une véritable opportunité pour nombre de candidats ! Des opportunités de trouver un emploi quel que soit son profil, son âge, son diplôme ou son expérience.

Des opportunités de changer de carrière tout d'abord, puisque les employeurs du secteur immobilier sont particulièrement friands des profils en reconversion professionnelle et font preuve d'une grande ouverture d'esprit quant aux compétences qu'ils attendent des candidats.

Des opportunités de mobilité géographique, puisque la structure même du secteur immobilier, en très grande majorité composée de petites entreprises (moins de 10 personnes), présentes sur l'ensemble du territoire, permet de sortir de cette centralisation de l'emploi à contre-courant des envies des citoyens.

Des opportunités de carrière enfin, car il existe peu de secteurs en France, où les évolutions de carrière sont possibles aussi vite que dans l'immobilier, évolutions protéiformes, puisqu'aussi bien verticales (de nombreux collaborateurs peuvent accéder à des postes à responsabilité ou devenir chef d'entreprise) que transversales avec la possibilité d'exercer plusieurs métiers dans une même entreprise.

Et que dire d'un secteur où tout bon professionnel peut atteindre des niveaux de salaires qui ne sont pas nécessairement corrélés à son diplôme mais à son implication, son travail ou ses résultats ... Cela est suffisamment rare en France pour le souligner !

Au-delà de cette ouverture du secteur et des perspectives qu'il offre à ses professionnels, les recruteurs démontrent cette année une vraie progression sur leur approche du recrutement et du management de leurs collaborateurs. Si le travail reste encore important, les employeurs du secteur immobilier ont parfaitement intégré les nouveaux standards du recrutement et la modification des attentes des collaborateurs.

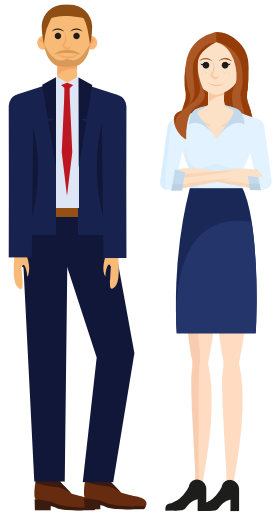
Une dernière question essentielle que vient poser cette étude est celle des statuts dans l'immobilier. Là encore, les mentalités évoluent et la capacité de remise en cause des employeurs d'un secteur historiquement friand des profils d'indépendants, est assez impressionnante, pour se rapprocher des attentes des candidats.

Bref, cette étude 2021 démontre une réelle vitalité du secteur de l'immobilier en matière d'emploi, et une vraie capacité des recruteurs à faire évoluer leurs pratiques pour continuer à attirer les ressources vives de notre pays.

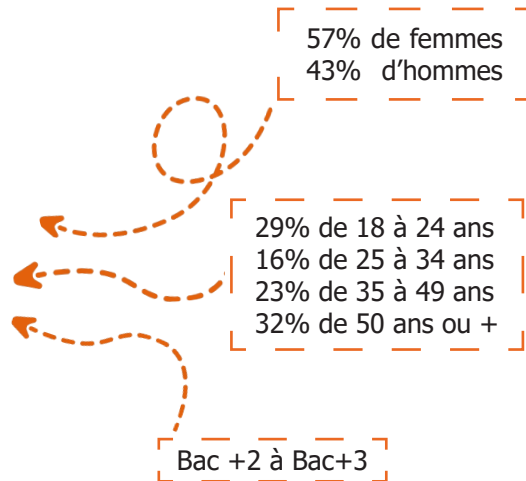
**Antoine Mesnard, président de Recrutimmo**

# LE PROFIL DES RÉPONDANTS

En réalisant cette enquête, Recrutimmo a souhaité analyser le comportement des candidats et des recruteurs sur le marché de l'emploi dans le secteur immobilier. Quels sont les profils types ? Quelles sont leurs attentes ? Quelles sont les méthodes de recrutement ?



## Les candidats



## La répartition par région

	Paris	Province
2018	68%	32%
2021	60%	40%

La crise sanitaire semble entraîner une vraie bascule de l'île de France au bénéfice de la province

## Les profils en reconversion

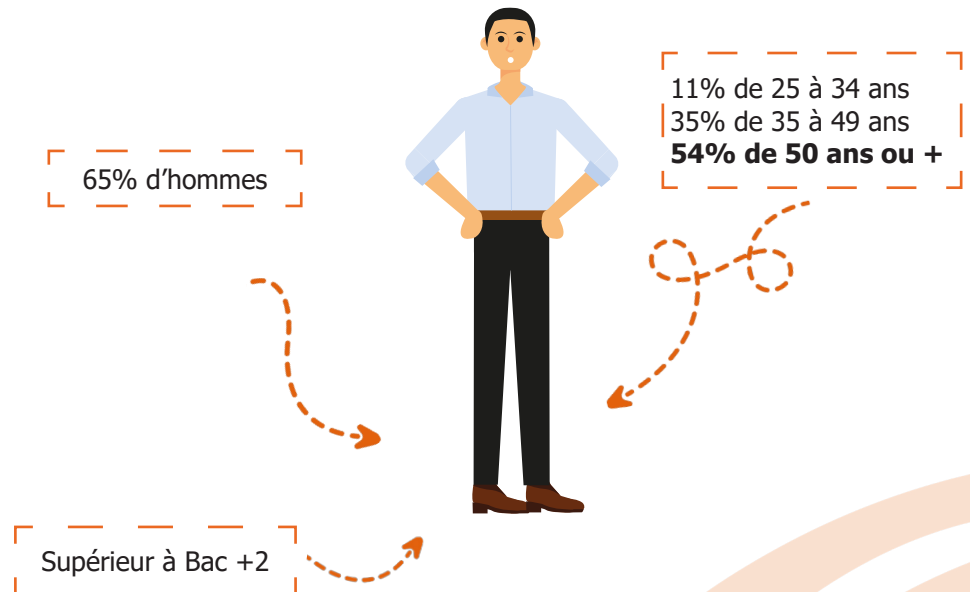
Le profil type des candidats en reconversion est similaire à celui du candidat classique hormis concernant l'âge.

**En effet, 85% d'entre eux ont plus de 35 ans.**

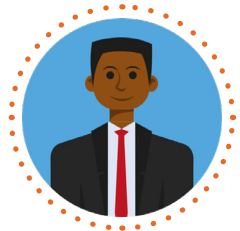
Ils sont majoritairement issus des secteurs suivants :

- Commerce / Artisanat
- Finance / Assurance
- Restauration / Hôtellerie

## Les recruteurs



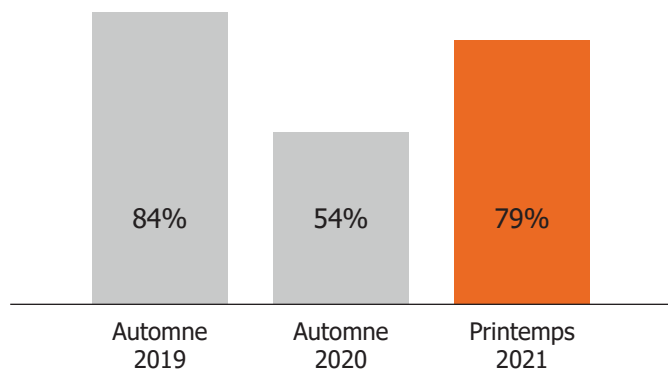
A la différence du profil des candidats, on a un profil type des recruteurs beaucoup plus marqué. Ils sont en majorité des hommes de plus de 50 ans avec un niveau d'étude supérieur à Bac+2.



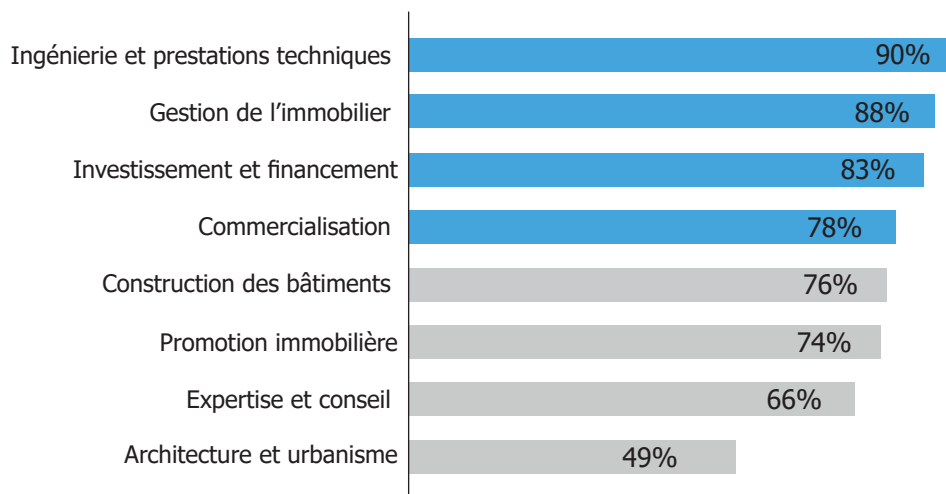
# LES CHIFFRES CLÉS DE L'IMMOBILIER

SELON LE PANORAMA DE L'IMMOBILIER ET DE LA VILLE 2021 PAR EY

Part des dirigeants se déclarant optimistes sur les perspectives économiques de leur secteur à 12 mois.



Intention de recrutement à 3 ans par secteur (2021)



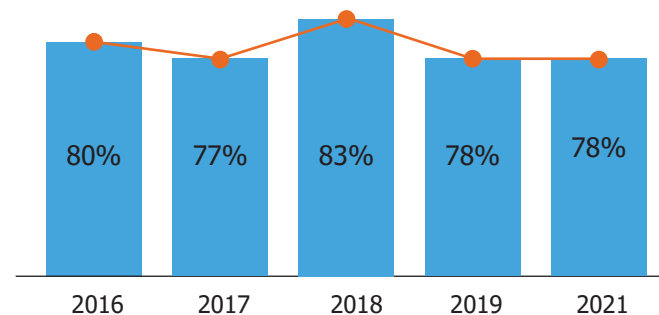
TOP 5 Métiers+ recherchés

1. Négociateur immobilier (résidentiel ou pro)
2. Gestionnaire locatif et property manager
3. Gestionnaire copropriété
4. Développeur foncier
5. Responsable de programmes immobiliers

78%

des dirigeants ont l'intention de **recruter de nouveaux collaborateurs** au cours des 3 prochaines années

Evolution des intentions de recrutement à 3 ans dans l'immobilier



## LES RÉSULTATS EN BREF

### Un marché dynamique mais en tension



**87%**

des employeurs du secteur recrutent au moins un candidat par an



**82%**

des candidats affirment avoir été contactés par d'autres employeurs dans les 6 derniers mois



**95%**

des employeurs éprouvent des difficultés à recruter

### La reconversion au coeur du secteur



**85%**

des employeurs de l'immobilier disent apprécier les profils en reconversion



**80%**

des candidats ont eu une expérience en dehors de l'immobilier avant de changer de secteur



**7%**

des employeurs recherchent un diplôme spécifique pour travailler dans l'immobilier

# LES RÉSULTATS EN BREF

## Des attentes différentes



**86%** des candidats privilégient un CDI dans l'immobilier plutôt qu'un statut d'indépendant.

**92%** des candidats se renseignent sur l'entreprise avant de postuler ou avant d'aller en entretien

**65%** des candidats déclarent ne recevoir de réponses négatives à leurs candidatures que trop rarement.

**79%** des candidats affirment rechercher un emploi via les jobboards



**52%** des employeurs embauchent des candidats en tant que salarié

**77%** des employeurs affirment traiter les candidatures dans les 48 heures suivant leur réception

**76%** des recruteurs interrogés estiment répondre quasi systématiquement aux candidats malheureux

**48%** des recruteurs utilisent le bouche à oreille comme outil principal

# SOMMAIRE

EDITO	02
PROFIL DES RÉPONDANTS	04
LES CHIFFRES CLÉS	05
LES RÉSULTATS EN BREF	06
UN MARCHÉ EN TENSION	09
LA DYNAMIQUE D'OUVERTURE DU SECTEUR	10
DES APTITUDES QUI POINTENT EN 2021	11
DES EMPLOYEURS QUI S'ADAPTENT	12
UNE NOUVELLE PROFESSIONALISATION NECESSAIRE	13
L'INVESTISSEMENT DANS LA CAPTATION DES CANDIDATS	14
L'ESSOR DE LA MARQUE EMPLOYEUR ET DU MARKETING RH	15
L'AUGMENTATION DE LA RÉACTIVITÉ ET DE LA CONSIDÉRATION	16
UNE FIDÉLISATION PAR LA FORMATION ET L'INTÉGRATION ?	17
QUEL STATUT POUR LES NÉGOCIATEURS IMMOBILIER ?	18
FOCUS EVOLUTION	19



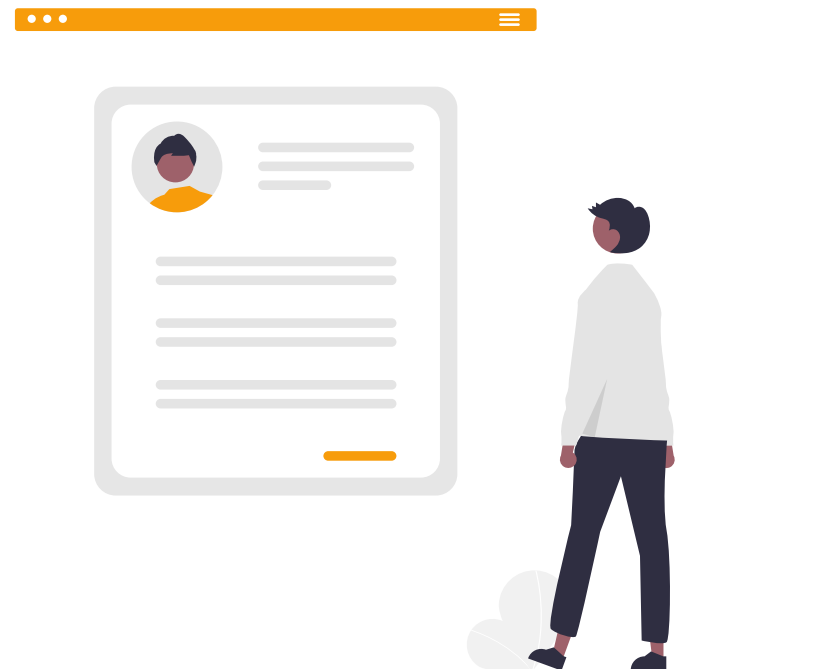
# UN MARCHÉ DE L'IMMOBILIER EN FORTE TENSION, DES PRÉOCCUPATIONS CRUCIALES ET CROISSANTES

Beaucoup de professions en France connaissent une pénurie de ressources en cette fin d'année 2021. L'immobilier n'échappe malheureusement pas à la règle, mais en outre, sa situation est encore plus préoccupante que celle des autres secteurs ... Les grands gagnants sont les candidats du secteur qui se présentent en position de force mais également les candidats en reconversion professionnelle qui voient s'ouvrir des perspectives de nouvelle carrière s'offrir à eux.

**87%** des professionnels de l'immobilier indiquent effectuer au moins 1 recrutement par an. Dans le même temps, **95%** d'entre eux expriment de vraies difficultés à recruter. Le secteur de l'immobilier démontre ainsi sa vitalité, mais il reste soumis à une importante volatilité de ses ressources humaines. Le turn-over de certaines professions (notamment commerciales) peut ainsi s'élever à plus de **30%**.

Ainsi, **82%** des candidats affirment avoir été contactés par d'autres employeurs dans les 6 derniers mois, tandis que seulement **22%** d'entre eux annoncent ne pas être à l'écoute du marché. Ces tendances, déjà très présentes en 2020, viennent renforcer encore un peu plus un marché pourtant déjà particulièrement tendu.

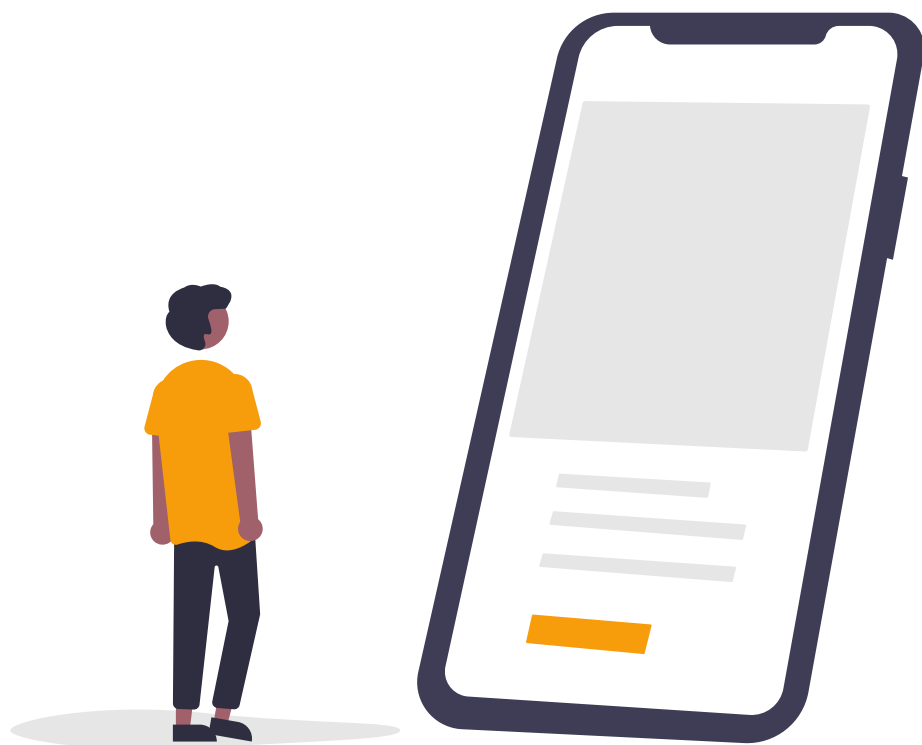
Toutefois, les employeurs semblent avoir pris conscience de ce déséquilibre et cherchent des solutions pour fidéliser leurs collaborateurs. Ainsi, plus d'un candidat sur deux (**52%**) a plus de deux ans d'ancienneté dans son poste actuel.



# LA DYNAMIQUE D'OUVERTURE DU SECTEUR

## UNE CHANCE POUR LES CANDIDATS EN RECONVERSION

Le recours aux profils en reconversion professionnelle est plébiscité par les recruteurs du secteur immobilier. Fruit d'une mutation profonde du secteur, ou nécessité conjoncturelle liée à la tension du marché ? Peu importe tant cette tendance semble s'être inscrite durablement dans le paysage immobilier.



**85%** des professionnels de l'immobilier disent apprécier les profils en reconversion professionnelle.

Ainsi, **77%** des employeurs se concentrent, lors de la lecture d'un CV sur l'expérience professionnelle, et les soft skills qui en ressortent.

En revanche, le diplôme apparaît comme accessoire aux yeux des recruteurs, représentant une véritable spécificité du secteur au regard de l'attachement ancestral au diplôme des recruteurs français. Ainsi, seulement **7%** des recruteurs placent le diplôme comme un élément essentiel d'une embauche, et **1%** pour les compétences purement techniques. Ces dernières pourront s'acquérir après l'embauche.

A ce titre, et plus qu'une simple profession de foi de la part des recruteurs, les parcours des candidats démontrent la mise en œuvre réelle de ces intentions. Ainsi **80%** des candidats interrogés disent avoir eu une expérience en dehors de l'immobilier avant de changer de secteur.

# DES APTITUDES QUI POINTENT EN 2021

## L'AUTONOMIE ET LA CAPACITÉ D'ORGANISATION

L'importance de l'attention apportée au profil humain et à l'expérience d'un candidat, au détriment des compétences techniques et des diplômes est une vraie spécificité du secteur.

Mais quelles sont les compétences attendues par les employeurs ? Les candidats sont-ils en phase avec ces attentes ?

Les précédentes éditions de cette étude avaient mis en avant le relationnel des candidats, ainsi que le sens de l'écoute et la capacité d'adaptation comme nécessaires pour réussir dans l'immobilier.

Cette année, si ces 3 aptitudes restent solidement ancrées dans les composantes de la réussite dans l'immobilier attendues par les recruteurs, viennent s'y ajouter en 2021 **un besoin d'autonomie et une forte capacité d'organisation des candidats**. Comme si la crise sanitaire et ses conséquences indirectes (télétravail, confinements successifs, management plus distant) avaient modifié certaines aptitudes recherchées par les employeurs.

Trait notable, lorsque l'on interroge les candidats sur les compétences nécessaires pour réussir dans l'immobilier, ils sont parfaitement en phase avec leur (futur) employeur et ont parfaitement conscience des compétences indispensables pour faire carrière dans l'immobilier.



# DES EMPLOYEURS QUI S'ADAPTENT

## REMUNERATION, SENS, EQUILIBRE ET VALEURS

L'immobilier se distingue des autres secteurs de l'économie française en proposant des niveaux de rémunération basés sur la valeur intrinsèque des candidats, plutôt que sur leurs diplômes. Ainsi, un candidat sans diplôme spécifique pourra prétendre à des rémunérations de cadres, sous réserve évidemment d'un fort investissement au quotidien (contrairement aux idées reçues véhiculées notamment par certaines émissions grand public).

Ce n'est donc pas pour rien que la rémunération apparaît en première position des attentes des candidats à un poste dans l'immobilier. Mais contrairement aux apparences, moins d'un candidat sur deux (**47%**) la cite comme essentielle. L'équilibre vie professionnelle / vie privée (**42%**), un emploi pourvu de sens (**36%**) et l'ambiance au travail (**32%**) sont des critères tout aussi importants aux yeux des candidats.

La bonne nouvelle pour ces candidats, c'est que les employeurs du secteur démontrent des capacités d'adaptation que l'on n'a pas toujours prêtées au secteur immobilier. Ainsi, là où en 2020, la majeure partie des recruteurs misaient essentiellement sur la rémunération pour attirer les candidats (**67%**), la crise sanitaire et probablement la tension rencontrée sur le marché de l'emploi les ont poussés à renouveler leur logiciel.

Désormais, les employeurs du secteur s'attardent beaucoup plus sur l'ambiance (**45%**) au sein de leur entreprise et les valeurs (**39%**) qu'ils véhiculent. La rémunération reste importante (**38%**), mais ne représente plus, aux yeux des recruteurs le seul argument pour attirer de nouveaux candidats.



# ENJEU N°1 DU RECRUTEMENT : UNE NOUVELLE PROFESSIONALISATION NÉCESSAIRE

La condition sine qua none du développement d'une entreprise est de capter et de conclure de nouvelles affaires avec ses clients. Le travail d'un chef d'entreprise s'inscrit donc dans un cycle perpétuel que l'on pourrait résumer ainsi : 1. toucher le client => 2. attirer le client => 3.« closer » le client. On pourrait y ajouter un 4. : fidéliser son client.

Aujourd'hui, dans un marché de l'emploi immobilier en très forte tension, le recrutement et le management d'une équipe s'inscrivent dans une démarche très similaire :

1

## Toucher les candidats

**Sur quels supports communiquer à propos de ses recrutements ?**

2

## Attirer les candidats

**Quels arguments de «vente» mettre en avant et comment ?**

3

## Closer le candidat

**Quelles sont les techniques de recrutement à mettre en œuvre ?**

4

## Fidéliser ses collaborateurs

**Comment maîtriser les savoir-faire incontournables du management ?**

Recruter et manager une équipe est un vrai métier et il est essentiel d'en acquérir le savoir-faire et le savoir-être.

Or, le secteur immobilier, par sa structure, très majoritairement constituée de petites et de très petites entreprises, ne dispose mécaniquement pas de ressources dédiées à ce métier (chargés de recrutement, DRH, etc.). Il appartient donc au chef d'entreprise de s'approprier ces techniques afin d'être en mesure de développer et conserver ses équipes.

Notre étude 2021, et les échanges réguliers avec nos clients démontrent en filigrane **une véritable prise de conscience des employeurs** du secteur immobilier de cette nécessaire montée en compétence, mais laisse encore transparaître un déficit de savoir-faire sur lequel il est essentiel de travailler.

A défaut, les employeurs du secteur s'exposent à de sérieuses déconvenues, car comment maintenir et développer son activité sans équipe dédiée et stable ?

Cela passe ainsi par une vraie maîtrise des outils à leur disposition afin de capter et d'attirer les candidats (**marketing RH et marque employeur**), ainsi que des techniques de recrutement et de management afin de « closer » et fidéliser leurs équipes.

En d'autres termes, **un candidat est un client comme les autres !**

# ENJEU N°2 DU RECRUTEMENT

## L'INVESTISSEMENT DANS LA CAPTATION DES CANDIDATS

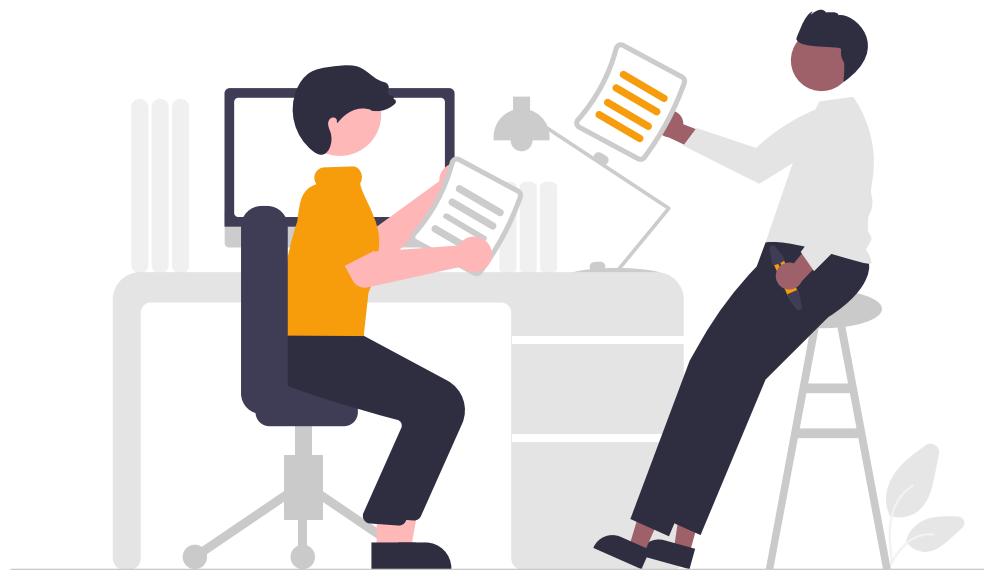
La première question à laquelle il convient de répondre est de savoir comment toucher les candidats lors de ses recrutements. En clair, quels sont les outils qui permettent de recruter efficacement ? Une très forte tendance mise en avant en 2020 était une inadéquation entre les outils utilisés par les candidats pour rechercher un emploi et ceux utilisés par les professionnels de l'immobilier. Les candidats sont présents sur le marché, mais les recruteurs du secteur de l'immobilier ne cherchent pas au bon endroit. Cette tendance, même si elle s'améliore reste présente en 2021.

### Un manque d'investissement dans les outils, ...

Le premier enseignement de l'étude 2021 est toujours un manque cruel d'investissement de la part des recruteurs du secteur immobilier pour toucher les candidats potentiels. Ainsi, **75%** des recruteurs affectent un budget insuffisant à leur recrutement par an (dont la moitié d'entre eux n'affectent aucun budget), et **48%** utilisent le bouche à oreille comme outil principal (alors que cet outil est loin d'être privilégié par les candidats).

### ... des outils en outre inadaptés

De fait, les employeurs se mettent dans la position de ne pas disposer de suffisamment de candidatures. En effet, alors que **79%** des candidats affirment rechercher un emploi via les jobboards, seulement **58%** des recruteurs les utilisent. A l'inverse **54%** des recruteurs privilégient les réseaux sociaux alors que seulement **38%** des candidats les utilisent. Pire, alors que les candidats qui recherchent un emploi via les réseaux sociaux le font essentiellement via LinkedIn, les employeurs privilégient Facebook ...



Dans ces conditions, et même si l'une des règles principales du recrutement est de ne négliger aucun support, il devient difficile pour les employeurs du secteur de disposer des meilleurs candidats, et surtout en nombre suffisant pour alimenter leurs besoins récurrents.

# ENJEU N°3 DU RECRUTEMENT

## L'ESSOR DE LA MARQUE EMPLOYEUR ET DU MARKETING RH

La tension actuelle rencontrée par le secteur immobilier en matière de ressources humaines met le candidat en position de force vis à vis des entreprises. De fait, celui-ci n'entend plus briguer un simple « contrat » mais souhaite se laisser le choix de sélectionner l'entreprise qui répondra le plus à ses attentes et prend ainsi le temps de se renseigner sur l'entreprise.

### Un besoin de connaître la proposition de valeurs d'une entreprise avant de postuler

Ainsi, la quasi-totalité – **92%** – des candidats se renseigne sur l'entreprise avant de postuler ou avant d'aller en entretien. Cette recherche se fait essentiellement via internet et les pages entreprises dédiées à l'emploi (**76%**). La majorité de ces candidats (**54%**) recherchent des avis sur l'entreprise sur internet.

### La notion de marque employeur encore mal maîtrisée

Dans le même temps, si les employeurs du secteur immobilier ont bien intégré les attentes des candidats, ils maîtrisent moins les canaux de communication à leur attention. Ainsi, les recruteurs sont **59%** à ne pas connaître la notion de marque employeur et maîtrisent mal la diffusion de messages à l'attention des candidats.

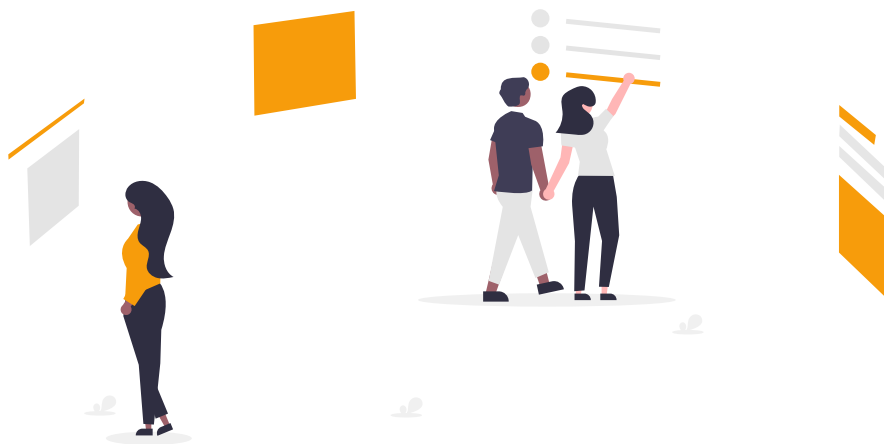
Pourtant, les employeurs, soucieux d'éviter les erreurs de recrutement adoptent une stratégie similaire à celle des candidats et se « renseignent » sur les candidats avant leur embauche (**69%**).



# ENJEU N°4 DU RECRUTEMENT

## L'AUGMENTATION DE LA RÉACTIVITÉ ET DE LA CONSIDÉRATION

Le recrutement et le management sont de vrais métiers, avec leurs techniques, et nécessitent un véritable savoir-faire. Quelques éléments de cette étude 2021, permettent de mettre en avant une prise de conscience de certains prérequis, malheureusement pas toujours suivis d'effet, démontrant une marge de progression encore importante.



### Traiter les candidatures dès la réception

Recruter est aujourd'hui une activité soumise à une concurrence intense. La durée de vie d'une candidature étant particulièrement réduite, le délai de traitement d'un CV est primordial dans l'aboutissement du recrutement. Dans ce domaine, **77%** des employeurs affirment traiter les candidatures dans les 48 heures de leur réception. La pratique constatée sur le site Recrutimmo démontre cependant une réactivité moindre, preuve que les intentions des recruteurs ne sont pas toujours mises en pratique.

### Considérer les candidats à leur juste valeur.

De la même façon, les employeurs considèrent désormais la réponse aux candidatures auxquelles ils ne donnent pas suite comme un incontournable du recrutement. Ainsi, **76%** des recruteurs interrogés affirment répondre quasi-systématiquement aux candidats non retenus.

Seule réserve, les candidats ont pour leur part le sentiment que les employeurs du secteur ne les considèrent pas suffisamment. Ainsi, ils sont **65%** à déclarer ne recevoir des réponses négatives à leur candidature que trop rarement.



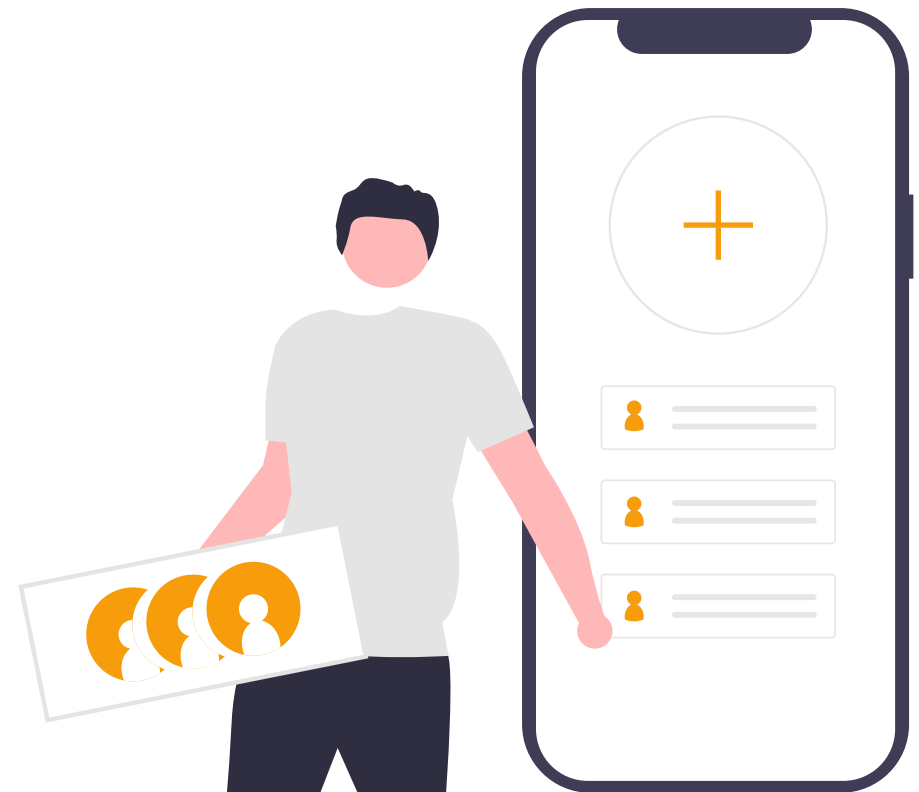
## ENJEU N°5 DU RECRUTEMENT

# UNE FIDÉLISATION PAR LA FORMATION ET L'INTÉGRATION ?

Le turn-over dans l'immobilier est particulièrement et historiquement haut, notamment dans les fonctions commerciales où il dépasse aisément les **30%**. Les raisons peuvent être multiples. Une mauvaise intégration, un environnement de travail mal adapté ou une prise en compte des attentes des collaborateurs insuffisante peuvent alimenter ce taux élevé.

Comme vu précédemment, les employeurs mettent désormais en place des mesures destinées à développer l'ambiance de travail (**55%** des employeurs mentionnent l'organisation d'after-work ou de voyages pour consolider les équipes) et pour améliorer l'environnement de travail des collaborateurs (**38%**), afin de mieux les fidéliser.

En outre, l'importance de l'intégration et de la formation des collaborateurs à l'embauche a grandement progressé dans l'esprit des recruteurs qui considèrent dorénavant que cette période est essentielle dans la réussite des candidats (a fortiori lorsqu'ils sont en reconversion professionnelle). Ainsi, **66%** des recruteurs déclarent consacrer au moins 4 semaines à l'intégration et à la formation de leurs nouveaux collaborateurs.



# ENJEU N°6 DU RECRUTEMENT

## QUEL STATUT POUR LES NÉGOCIATEURS IMMOBILIERS ?

La question du statut des collaborateurs de l'immobilier reste un éternel sujet de débat, du moins dans les fonctions commerciales. Liberté et perspectives de gains importants pour les indépendants, sécurité de l'emploi, stabilité des rémunérations et environnement de travail pour les salariés ...

Sans revenir sur les raisons profondes (la réglementation ancestrales et dépassée autour de la rémunération des actes d'intermédiaires dans l'immobilier entraîne une insécurité économique des entreprises pouvant les orienter légitimement vers des statuts d'indépendants), la vraie question est celle de l'adéquation des statuts avec les motivations profondes des candidats.

Premiers enseignements, la crise sanitaire semble avoir marqué significativement (et durablement ?) les attentes des collaborateurs de l'immobilier. Ainsi, ils sont désormais **86%** à privilégier un CDI dans l'immobilier plutôt qu'un statut d'indépendant. Les raisons avancées par ces candidats sont avant tout liées à la sécurité de l'emploi (**57%** des répondants), ou l'absence de rémunération fixe (**40%** des répondants). La peur de l'isolement professionnel apparaît aussi comme significative (**20%** des répondants la mentionnent).

A l'inverse, du côté des employeurs, le statu quo prédomine avec **49%** des recruteurs qui ne proposent que des statuts d'indépendants. Les raisons avancées sont notamment l'autonomie des candidats (**62%** des répondants), le maintien des équipes motivées (**53%**) ou le coût du salariat (**47%**).

Au-delà de l'écart significatif entre ces deux positions, sur la base de notre étude, la pratique constatée par les équipes de Recrutimmo auprès de ses clients est plus nuancée, car au-delà d'une position stricte, il apparaît que le profil du candidat et son choix de s'orienter vers un statut plutôt qu'un autre entrainera souvent l'adhésion de l'employeur soucieux de disposer d'un candidat de valeur, peu importe son statut.



# FOCUS EVOLUTION

The image features a stylized illustration of a person in a yellow sweater and grey pants, viewed from behind, interacting with a large digital screen. The screen displays a list of items with checkmarks and progress bars. To the right, a large, thick, orange curved line arches across the top of the frame. The text 'FOCUS EVOLUTION' is centered in a bold, dark blue font.

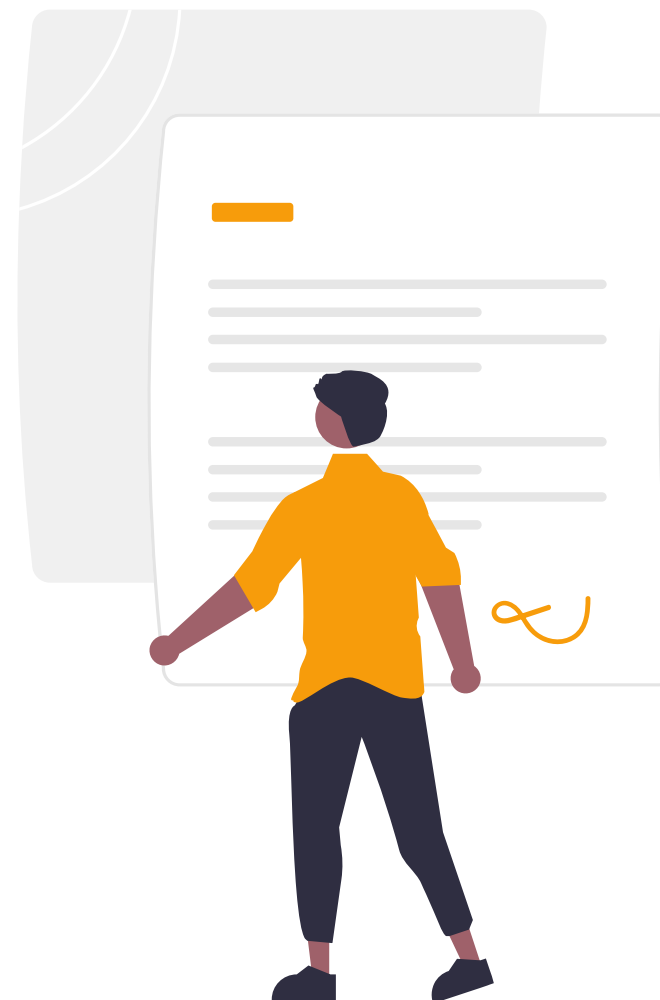
## FOCUS EVOLUTION

# FAIRE BOUGER LA RÉGLEMENTATION DANS L'IMMOBILIER ?

Les entreprises du secteur immobilier, et notamment les intermédiaires en transaction immobilière, sont soumises aujourd'hui à des réglementations ancestrales et conduisent les employeurs à s'orienter vers des solutions répondant à des critères purement économiques à court terme.

Pour rappel, l'intermédiaire est rémunéré à l'acte, c'est à dire qu'il ne percevra une commission que si une affaire est signée définitivement chez le notaire. Ainsi, si une signature ne va pas à son terme, cet intermédiaire immobilier ne percevra aucune commission, alors même qu'un travail très significatif aura été réalisé par celui-ci, auprès du vendeur (estimation, suivi, négociation, conseil, ...), auprès des acquéreurs (visites, suivi, relances, négociations des offres, ...) ou des deux (signature de compromis, revisites, ...). Pire, une fin malheureuse pourra être due à des raisons totalement extérieures et sans faute de l'intermédiaire (problème médical empêchant l'obtention d'un prêt par exemple).

De fait, cette réglementation qui ne rémunère qu'un résultat et non les moyens mis en œuvre, conduit à faire peser sur l'entreprise une incertitude économique réelle. Or, la première mission d'un chef d'entreprise est de développer celle-ci et avant tout d'en assurer sa survie. La tentation de recruter un agent commercial indépendant est alors forte car elle met à l'abri l'entreprise de charges existantes sans chiffre d'affaires associé. Si le collaborateur n'obtient pas de résultats, il ne représentera aucune charge pour l'entreprise. A l'inverse, un collaborateur salarié aura un coût même si ses résultats sont inexistant : celui de son salaire minimum et des charges associées.



Il est donc intéressant de noter que c'est une réflexion par la négative qui est privilégiée par certains employeurs du secteur, encore une fois en raison de contraintes économiques : en effet, il est considéré que le collaborateur a plus de chances de ne pas avoir de résultats et qu'il sera donc un coût pour l'entreprise, surtout au début de son expérience. Pourtant, un collaborateur indépendant performant coutera en réalité plus cher à l'entreprise qu'un salarié, compte tenu du montant de ses commissions. Mais la sécurité économique de l'entreprise sera ici assurée puisque les commissions sont effectivement perçues par l'agence.



Il serait cependant particulièrement réducteur de considérer, comme le font certains, que ce sont les employeurs du secteur immobilier qui sont responsables de cet état de fait. C'est bien une réglementation absurde qui ne valorise pas le travail de fond des intermédiaires immobiliers, mais rémunère une culture du « coup » (et non du coût) qui conduit les employeurs du secteur immobilier à proposer des conditions d'emploi à l'extrême opposé des attentes des candidats : statut, management, formation, ... De la même façon, ce raisonnement peut contribuer à rendre la profession moins ... professionnelle, en privilégiant la rapidité du « coup » au conseil éclairé de sa clientèle, pouvant ainsi alimenter une forme d'incompétence de l'intermédiaire aux yeux des clients.

Toutefois, à ce jour, la seule manière de répondre aux attentes des candidats, d'augmenter le niveau de compétences de certains intermédiaires et de répondre aux difficultés de recrutement serait de réformer profondément la profession d'intermédiaire dans l'immobilier, qui est un métier passionnant, complet, complexe et indispensable, et qui mériterait bien plus de considération des pouvoirs publics qu'une réglementation dépassée vieille de plus de 50 ans ...

## FOCUS EVOLUTION

# LES MANDATAIRES : UNE MENACE POUR LES AGENCES TRADITIONNELLES ?

C'est un euphémisme que de dire que le phénomène des mandataires immobiliers fascine. En effet, pour la première fois, une alternative à l'agence immobilière semble émerger (et fonctionner).

Les prévisions d'embauches semblent sans limite (le modèle voulant cela), le nombre de réseaux de mandataires augmente inlassablement (sur le modèle des principaux acteurs : IAD, CAPI France pour ne citer qu'eux) et la part des transactions immobilières réalisées par les mandataires progresse significativement, au détriment, tant des agences que des particuliers.

Ce modèle est-il destiné à détrôner les agences immobilières traditionnelles ? Quelle concurrence en matière d'embauche ? Quelles opportunités pour les personnes qui souhaitent travailler dans l'immobilier ? Est-il plus intéressant de se lancer dans l'immobilier en tant que mandataire ou au sein d'une agence immobilière ? De nombreuses questions auxquelles nous allons tâcher d'apporter des débuts de réponse en partant de notre étude pour en tirer quelques enseignements.

Avant cela, il est important de déterminer ce que recouvre le «statut» de mandataire.

Le principe du réseau de mandataires est qu'une entreprise dispose d'une seule carte professionnelle, qui sera déléguée à un nombre illimité de mandataires, sur l'ensemble du territoire, lesquels pourront exercer une activité d'intermédiaire grâce à celle-ci.

L'entreprise ne dispose pas de bureaux (à l'exception de son siège) et les mandataires exercent leur métier depuis le lieu de leur choix, leur domicile le plus souvent. Le réseau met à disposition un certain nombre de services (tels que le passage d'annonces immobilières, la mise à disposition d'un CRM, la génération de leads, ou des solutions de communication) et profitera de la marque du réseau. Il dispose en général de formations, surtout digitales, tout au long de sa présence dans le réseau. Il ne dispose d'aucun horaire puisqu'il est indépendant et travaille donc à son rythme.

Quel impact sur les professionnels de l'immobilier plus «classiques» ? Quels sont les avantages et inconvénients d'un poste de mandataire immobilier par rapport au négociateur en agence, notamment au regard des attentes des collaborateurs exprimées dans cette étude.



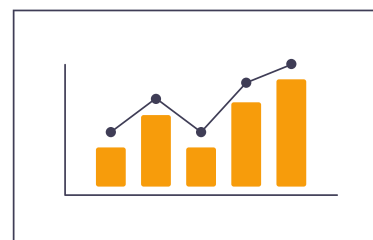
## Equilibre vie privée/ vie professionnelle : Avantage aux mandataires.

Premier avantage marquant : la liberté qu'offre le poste de mandataire immobilier. Le mandataire n'a pas de responsable, il n'a pas d'horaires et est rémunéré seulement en fonction des affaires qu'il réalise effectivement. Libre à lui donc de produire beaucoup, ou non, de travailler beaucoup, ou non. Il est seul responsable de sa rémunération. Il devra seulement s'acquitter des frais d'abonnement au réseau chaque mois et reverser une quote-part des commissions qu'il perçoit en fonction du barème du réseau. Seule « contrainte » : respecter l'image de marque du réseau et respecter le barème de commissions déterminé par la tête de réseau.

Le poste de mandataire peut donc correspondre à une des attentes des candidats post-covid : respecter un équilibre vie privée / vie professionnelle.

Cependant, l'immobilier n'échappe pas à la règle : tout travail mérite salaire. L'image souvent galvaudée de l'agent immobilier qui gagne extrêmement bien sa vie sans rien faire est évidemment erronée. Certes, travailler dans l'immobilier permet de disposer de rémunérations significatives, mais cela nécessite un énorme investissement personnel. Imaginer qu'en travaillant à son rythme il est possible de concilier une rémunération significative et une qualité de vie personnelle n'est donc pas juste.

L'agence traditionnelle ne permet pas de moduler son travail à sa guise. Le collaborateur est soumis à des règles plus strictes liées à l'organisation d'une agence, au management, et doit se conformer à celles-ci. Toutefois, dans le respect de ces règles, il reste libre d'organiser son travail à sa guise, sous réserve de respecter les objectifs qui lui ont été fixés.



## Rémunération : des apparences pouvant être trompeuses

Quels sont les statuts les plus rémunérateurs ? Sur le papier, les réseaux de mandataire affichent des taux de commission bien supérieurs à ceux de l'immobilier traditionnel, cela est indéniable. Toutefois, il faut relativiser des chiffres sortis de leur contexte. Ainsi le volume d'affaires géré par un mandataire est bien inférieur à celui d'un négociateur en agence et cela pour plusieurs raisons :

- L'immobilier est un secteur très local et l'implantation d'une agence permet d'attirer les vendeurs par une présence visible dans son quartier. A l'inverse, le mandataire n'est pas présent et doit redoubler d'efforts pour apparaître aux yeux du grand public. Le site internet du réseau ne suffit pas à lui seul à se démarquer des agences locales visibles au quotidien.

- D'autre part, l'agence immobilière permet à chaque négociateur de partager ses affaires avec ses collègues et donc de multiplier les possibilités de réaliser des ventes. Si les réseaux de mandataires permettent et encouragent ce type de partage, la réalité démontre que chaque mandataire indépendant a tendance à garder précieusement ses affaires pour lui, au moins les premiers mois.

- Les négociateurs immobiliers en agence traditionnelle sont « entraînés » par une dynamique d'agence qui les voit occuper le terrain quotidiennement et provoquer ainsi des affaires régulièrement.

Au final, si le taux de commission est bien plus élevé pour les mandataires immobiliers, le nombre de transactions réalisées est lui bien inférieur. Ainsi, si l'on se base sur le livre blanc de la profession, les mandataires réaliseraient en moyenne 4 transactions par an, soit un CA hors taxe de 26.000 € par an environ. Soit une rémunération, après déduction des rétrocessions au réseau d'environ 21.000 € par an (avant charges pesant sur les indépendants).

Par comparaison, un négociateur moyen en agence traditionnelle réalise environ 120.000 € de CA hors taxe par an, soit une rémunération d'environ 30.000 € bruts (avant déduction des charges sociales) pour un salarié hors primes, et de 50.000 € pour un agent commercial (avant déduction des charges). Autre « avantage », un salarié avec de faibles résultats, si il est salarié bénéficierait néanmoins d'une rémunération brute de 20.000 € par an.

Mais à ce stade, le manager de l'agence ne conserverait probablement pas longtemps le collaborateur, là où un réseau de mandataire ne fixe aucun objectif.

En moyenne donc, la rémunération d'un négociateur d'agence, même avec des résultats relativement faibles semble donc plus favorable.



## L'importance de l'environnement de travail

Autre sujet d'importance aux yeux des candidats : l'intégration, le suivi et le fait d'évoluer dans un environ professionnel donné. Chaque réseau de mandataires avance à juste titre une formation initiale de qualité (en présentiel et en distanciel), suivie de la possibilité de suivre des formations régulièrement (essentiellement en distanciel). De l'autre côté, les professionnels immobiliers traditionnels, notamment issus des grands réseaux d'agences disposent également de formations présentiels de grande qualité à l'embauche et tout au long de la vie professionnelle du collaborateur, complétées par des formations digitales à disposition.

La formation étant essentielle tout au long de la carrière d'un professionnel, d'une part parce qu'elle est imposée par la réglementation (14 heures minimum par an), et par une complexité importante du métier, il semble que quel que soit le statut choisi, le professionnel peut bénéficier de formations initiales et régulières.

Toutefois, là encore il ne faut pas minimiser l'importance de la formation au fil du temps sur le terrain qui ne sera jamais remplacée par des formations externes aussi régulières soient elles et a fortiori quand elles se réalisent en distanciel.

De fait, les agences traditionnelles permettent donc à leurs collaborateurs de bénéficier d'une formation terrain au fil de l'eau, grâce à la présence de ses collègues et du manager au quotidien. Cela leur permet ainsi d'appréhender certaines situations spécifiques, sans commettre d'erreur et donc de progresser rapidement, rien ne remplaçant une formation pratique.

Un bémol toutefois à ce déséquilibre théorique : on remarque que dans certains réseaux de mandataires de type hybride, la présence « d'encadrants » permet de bénéficier de cet accompagnement terrain, en réunissant l'ensemble des mandataires dans un même lieu de travail.



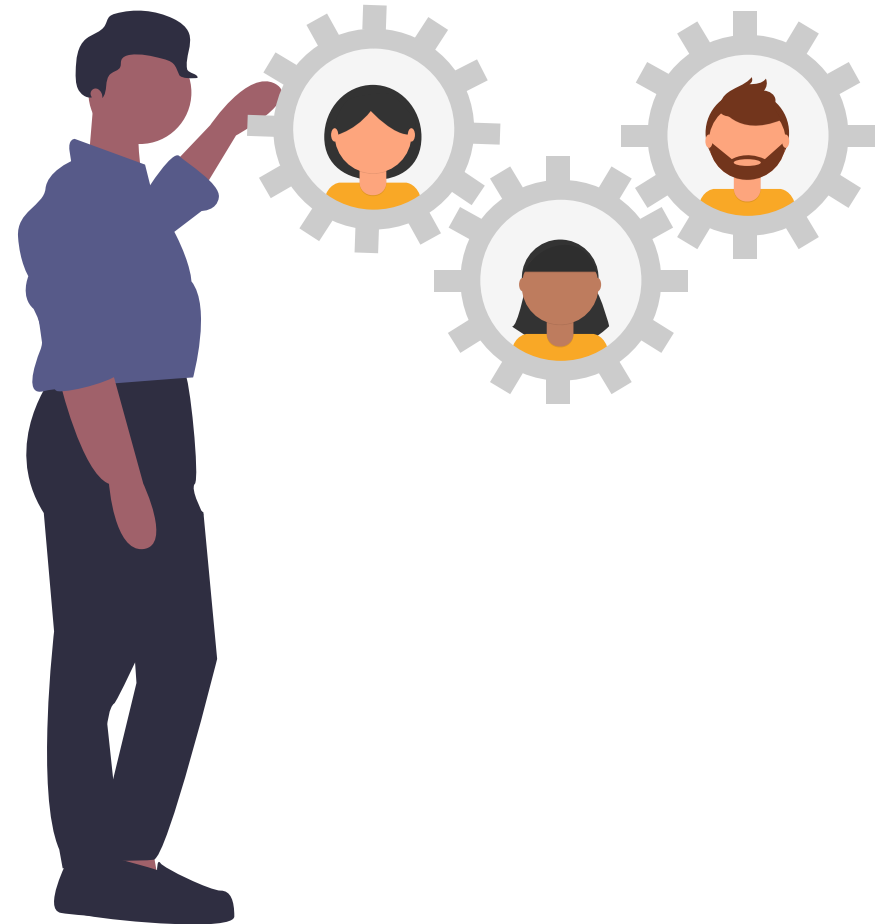
## Intégration et vie dans l'entreprise

En s'arrêtant sur la question de la formation, il apparaît donc que le statut de mandataire pourrait être plus adapté à des professionnels de l'immobilier aguerris, plutôt qu'à des jeunes diplômés ou des personnes en reconversion professionnelle qui nécessitent de bénéficier d'un suivi au quotidien pour progresser rapidement.

Au final, il est compliqué de trancher complètement sur un statut plutôt qu'un autre. En effet, la préférence de chaque collaborateur sera fonction de la situation globale qui lui convient le mieux, en fonction de ses aspirations, de ses besoins financiers, de sa connaissance du métier.

Si les réseaux de mandataires apparaissent comme des ogres du « recrutement », et apportent ainsi une véritable concurrence en matière d'emploi aux agences immobilières classiques, il serait terriblement réducteur de mettre en opposition ces deux « statuts ». En effet, si le métier d'intermédiaire en immobilier est globalement le même, ils recouvrent chacun des réalités bien différentes et correspondent à des aspirations qui varient en fonction de chaque personne. En outre, le recrutement reste difficile dans la profession, et chacune de ces professions permet d'attirer vers le secteur de l'immobilier de nouvelles ressources humaines ou de retenir certains professionnels qui seraient tentés de changer d'orientation en leur offrant des perspectives plus larges. En effet, les passerelles entre les deux statuts sont nombreuses et un candidat peut passer de l'un à l'autre en fonction de ses envies, de ses besoins ou de sa maturité professionnelle.

En outre, l'apparition des réseaux de mandataires poussent les agences traditionnelles à se réinventer pour proposer un modèle plus vertueux à leurs collaborateurs et devenir plus attractives à leurs yeux, faisant de ces derniers les grands bénéficiaires de cette « concurrence ».



# Recrutimm



01 84 73 08 35



[www.recrutimm.com](http://www.recrutimm.com)



[contact@recrutimm.com](mailto:contact@recrutimm.com)

18bis rue de Villiers  
92300 Levallois-Perret

180 avenue du Prado  
13008 Marseille