



DOSSIER RÉALISÉ PAR LE MONDE PUBLICITÉ

Immobilier : une option à ne pas oublier

Le contexte de l'immobilier divague au gré de la conjoncture mais reste un socle d'emplois très large. La montée en gamme et en technicité des programmes de logements comme les attentes des clients et des propriétaires imposent des recrutements de plus en plus qualifiés. Les doubles cursus ingénieur + master immobilier sont très recherchés. Tout comme les spécialistes de la gestion de copropriété. Mais les commerciaux compétents et motivés restent les plus courtisés par les recruteurs.

L'immobilier, au sens large, est le domaine des paradoxes. Les experts, les responsables politiques et plus encore les citoyens déplorent le manque de logements en France. Mais dans le même temps les professionnels du secteur reconnaissent qu'ils ont toujours des offres d'emploi et des expertises non-satisfaites.

Ce sont des métiers à très fortes rémunérations
Jean-François Moreau

Pour un jeune diplômé ou un non-initié, le marché de l'immobilier peut en effet dérouter. Forte demande d'un côté, limitation de l'offre de l'autre et au milieu une valse des indicateurs qui tantôt s'affichent dans le vert tantôt dépriment. L'annonce fin 2010 d'une augmentation des mises en chantier avait ravi les observateurs et excité le marché de l'emploi. La révélation d'un gros coup de fatigue dans la vente des logements neufs au 1er trimestre de 2011 a refroidi les ardeurs. Surtout quand les prévisions des promoteurs limitent à 100 000 dans le meilleur des cas le nombre de biens qui seront commercialisés cette année. Si tout cela peut paraître a priori contradictoire, ces phénomènes s'expliquent pourtant assez facilement. Pour l'immobilier neuf, le point central c'est qu'il s'agit d'une activité cyclique. « Nous ne faisons que du logement destiné à être vendu. Cela signifie que nous englobons 3 métiers : le commercial, la recherche et le développement d'espaces fonciers et le suivi des constructions. Des technicités et des rythmes très différents et qui sont chacun sensibles à l'évolution de leur propre conjoncture et à des aléas qui ne répondent pas des mêmes décideurs »

Il n'y a pas de barrières à l'entrée. Le talent et la volonté dominent
Laurent Vimont

explique Jean-François Moreau, directeur général adjoint de Promogim, spécialiste de l'immobilier résidentiel. Ce caractère cyclique se traduit par des temps longs puisqu'il faut de trois à quatre ans pour développer un projet. Concrètement, les opérations initiées en 2008 au plus fort de la crise sortent aujourd'hui de terre. Entre-temps, il aura fallu mobiliser des développeurs puis des commerciaux et enfin des ingénieurs de suivi de chantiers. Des rythmes qui mettent le marché en permanence sous-tension.

Mais attention, la promotion ne doit pas être confondue avec la construction. L'univers est bien évidemment très proche, mais ce sont les promoteurs qui offrent dans ce secteur les métiers en rupture technologique. « La promotion immobilière est un marché de niche. Nous recrutons des profils très spécifiques et diversifiés à la mesure des enjeux que représentent les lieux de vie que nous bâtissons, qu'ils soient résidentiels, commerciaux ou de bureaux. Il faut donner aux candidats du sens à leur engagement professionnel et leur offrir des parcours personnalisés. C'est un gage de fidélisation des bons éléments » considère Jean-François Schoonheere, directeur développement RH de Bouygues Immobilier, un promoteur qui comporte 50 % de femmes et dont 70 % des collaborateurs sont cadres, et les deux tiers des recrutements réservés à des bac +5. Et qui se flatte de concevoir certains projets autant comme des lieux de production

d'énergie que des espaces de vie. A l'exemple d'un parc commercial développé à Orange dont l'alimentation en énergie solaire est l'équivalent de la consommation d'énergie d'une ville de 3 500 habitants.

La double compétence est un vrai plus
Jean-François Schoonheere

A cette expertise conceptuelle s'ajoute des besoins d'expertises commerciales. Ces fonctions tiennent un rôle important. Nos experts à cet égard notent que beaucoup de jeunes diplômés des écoles de commerce ne sont pas réellement formés aux responsabilités commerciales. La fonction vente est souvent délaissée au profit du marketing, de la gestion ou de la stratégie. Ils le déplorent à deux titres. D'abord parce que c'est dans la fonction commerciale que l'on prend la dimension des attentes du marché. Ensuite parce que ce sont tout simplement les responsabilités les mieux payées du secteur. Les bons commerciaux ont des rémunérations annuelles supérieures à 200 000. Il n'est pas rare que les bons vendeurs disposent de rémunérations supérieures à celles des directeurs généraux. En fait, le passage par un poste de conseiller commercial est, sans réserve, le sas incontournable vers un poste de directeur commercial ou de directeur d'agence. « La perception de la dimension humaine de nos professions est souvent plus importante que le diplôme. Nous faisons une activité noble et dans laquelle l'ascenseur social marche à fond sans aucune discrimination. Ni l'âge, ni le genre ne sont des obstacles à de belles carrières dans l'immobilier où nous avons 32 formations différentes qui permettent de faire évoluer les gens avec intelligence pour que l'acquisition de compétences

soit bien adaptée » souligne Laurent Vimont, président du réseau Century 21 qui compte 6 000 collaborateurs et dont 330 patrons d'agences ont fait leurs premiers pas dans le commercial.

Nous proposons des métiers structurés, des parcours variés et évolutifs
Caroll Le Fur

Des agences qui offrent, on l'ignore trop souvent, de bonnes opportunités aux jeunes diplômés. En particulier dans les métiers de gestion de copropriété. Un volet de l'immobilier où le marché est particulièrement tendu. « Ce sont des métiers qu'il faut faire connaître car ces postes offrent de belles responsabilités à des bac +2/3 et bac +4/5 dans des filières très structurées qui proposent des parcours variés et évolutifs. Un gestionnaire de copropriété c'est l'homme-orchestre d'un bien d'une grande valeur économique mais aussi affective » explique Caroll Le Fur, directeur du développement des ressources humaines du groupe Foncia qui reçoit une centaine de CV par jour mais qui rencontre néanmoins des problèmes qualitatifs. Pour y faire face sur les profils les plus juniors, Foncia a créé l'Institut International de l'Immobilier en partenariat avec l'ESC Pau pour des Bachelors et des Masters spécialisés, et s'est engagé à proposer un CDI à l'issue de cette formation à tous les diplômés.

Il est bien évident que ces grosses structures qui offrent des formations internes, des synergies transversales et des plans de carrières attrayants ne jouent pas la même division que les opérateurs de moindre envergure. Pour autant, l'immobilier présente pour l'ensemble de ceux qui veulent s'y essayer avec conviction de fortes opportunités de carrières et des récompenses financières souvent au dessus de la moyenne.

L. PM



Caroll Le Fur

Directeur du développement
des ressources humaines
Foncia

« Tous profils confondus, nous recrutons plus de 500 personnes par an dans nos quatre métiers : la gestion locative, la copropriété, la location et la transaction. Si nous n'avons pas trop de problèmes grâce à la notoriété de notre enseigne, je constate néanmoins que nous sommes sur un marché de l'emploi très tendu. En particulier sur les spécialités comme la gestion de copropriété qui est un métier technique et complexe. En fait, la difficulté c'est de faire connaître nos possibilités. Si nous avons besoin de candidats très motivés notamment ceux que nous attirons grâce aux contrats d'alternance, nous avons aussi des offres pour des bachelors, des masters et des profils plus expérimentés, voire de dirigeant, dans des filières très structurées qui offrent des parcours professionnels variés et évolutifs. Ces postes sont ouverts aux profils juridiques, aux diplômés des écoles de commerce comme ceux de l'ESC Pau avec qui nous avons un partenariat privilégié mais aussi aux bac +2 vente et commerce qui ont une appétence pour l'immobilier. Ce qui crée la différence, c'est la personnalité et l'envie ! »

« Notre positionnement est très spécifique : nous ne faisons que de l'immobilier de logement qui est destiné à la vente. Et nous assurons les trois cycles du processus : la commercialisation, le développement foncier qui est un travail de longue haleine puisqu'il faut sans cesse trouver les espaces pour élaborer nos projets et enfin le suivi des constructions depuis l'appel d'offre au contrôle du cahier des charges. Ces trois étapes correspondent à des profils et des qualifications très différentes. Au total, nous aurons besoin cette année d'une cinquantaine de nouveaux collaborateurs dont 20 commerciaux pour suivre nos opérations, 10 développeurs fonciers et autant de directeurs d'appels d'offres et directeurs de construction qui sont nos maîtres d'ouvrage technique. Nos métiers sont des métiers à forte et parfois très forte rémunération. Ils sont aussi à vitesse rapide quand on est compétent et motivé. »



Jean-François Moreau

Directeur général adjoint
Promogim



Laurent Vimont

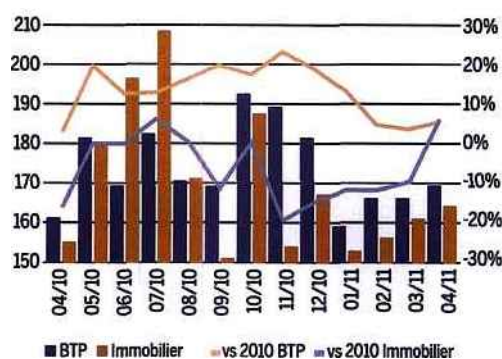
Président
Century 21

« Nous sommes une enseigne qui fonctionne en franchise et qui assure transactions et gestion immobilières. Nous avons un volant de recrutement de près de 1000 personnes par an autour d'une marque qui rassure et qui offre des plans de carrière. Avec un fil conducteur : le niveau de diplôme n'est pas fondamental. C'est l'envie, et surtout l'appétence pour nos métiers qui priment. C'est particulièrement vrai pour les commerciaux. Et cela compte aussi pour les postes de gestion de syndicats (nous gérons 70 000 copropriétés à taille humaine) ou de managers d'agence. Je note l'apparition de deux nouvelles expertises dans notre secteur : les DRH et les spécialistes de la communication sur Internet (Webmasters ou communauté managers). Par ailleurs nous offrons la possibilité d'évoluer vers la vente dans l'immobilier neuf via notre actionnaire Nexity. En fait quelle que soit la filière que l'on emprunte il faut savoir trois choses. 1- Il n'y a pas de discrimination d'âge ou de genre dans nos activités. 2- Il y a des formations et des perspectives d'évolution. 3- Nos métiers permettent à ceux qui ont la fibre commerciale de faire leur salaire. »

«Filiale du groupe Bouygues, n°1 de la promotion immobilière, nous sommes des créateurs de lieux de vie et nous sommes présents dans plusieurs pays d'Europe. Sur ce marché en tension, nous recherchons 400 collaborateurs dont les 2/3 seront des candidats expérimentés et pour les JD 70% des bac +5 avec un plus pour les doubles cursus ingénieurs ou école de commerce avec un master spécialisé en promotion immobilière. A ces offres en CDI ou CDD s'ajoutent 200 stages dont plus de 50 postes d'alternants et une approche handi-accueillante puisque Bouygues Immobilier s'est engagé à recruter plus de 30 collaborateurs en situation de handicap. Notre champ d'action est de plus en plus orienté vers l'innovation dans une entreprise qui donne à ses collaborateurs les moyens de travailler mais aussi de se former pour favoriser les transitions internes. Nous avons à cet égard une politique RH très forte et une université d'entreprise qui a créé un parcours de formation managériale avec l'EM Lyon. D'une façon globale nos métiers dans la promotion immobilière, qu'il ne faut pas confondre avec ceux de la construction, offrent des jobs à forte valeur ajoutée ouverts sur demain. Les JD savent qu'ils vont avoir une belle carte de visite et que leur package rémunération de base est très attractif puisqu'à minima il évolue sur 17/18 mois.»



L'Index Monster de l'Emploi « Immobilier / BTP » avril 2011



Faits marquants du mois d'avril 2011

Le secteur de l'immobilier a connu au mois d'avril 2011 une croissance de 6%. C'est la première fois depuis le mois de juillet 2010 que ce secteur affiche une croissance, en rythme annuel, à nouveau positive.

Les offres d'emploi du secteur de l'immobilier ont une évolution comparable à l'Index Monster global. Elles augmentent en moyenne annuelle, de 8% sur la période 2005-2011. On peut noter deux

périodes distinctes : avant la faillite de Lehman Brothers, une période d'euphorie des offres d'emploi de juin 2006 à septembre 2008. Après le déclenchement de la crise, sous l'effet de la raréfaction des crédits aux ménages et du fort ralentissement du pouvoir d'achat des ménages entraînant la chute des transactions immobilières (le nombre de transactions ayant chuté de 25% entre la mi-2008 et la mi-2009), les offres d'emploi dans le secteur de l'immobilier ont connu un ralentissement plus durable que dans la moyenne des autres secteurs. En revanche, la nette augmentation du nombre de transactions immobilières fin 2010, devrait profiter à l'emploi du secteur de l'immobilier, ce qui semble traduire la forte amélioration de la croissance, en glissement annuel, des offres d'emploi du secteur au mois d'avril 2011 par rapport aux mois précédents.

Les régions

Près de la moitié des offres d'emploi dans le secteur en avril 2011, étaient localisées dans deux régions qui sont l'Île-de-France (25%) et la région Ouest (21%).

La région Rhône-Alpes a connu la plus forte expansion des offres d'emploi dans le secteur. Elles ont en effet augmenté, en rythme annuel moyen au cours des douze derniers mois, de 30% dans cette région. D'autres régions ont connu également une croissance dynamique des offres d'emploi du secteur du BTP au cours des douze derniers mois : c'est le cas des régions Sud-Ouest (25%), Méditerranée (20%) et Ouest (20%).