

Recrutimmo

Site n°1 de l'emploi immobilier

Etude annuelle

7^e édition

Le recrutement dans le secteur immobilier dans un **marché en mutation**

Journal de
l'Agence

 **bien'ici**



SOMMAIRE



Préambule	1
Introduction	4
L'état du marché	5
Considérer les candidats comme des clients	6
La question du statut	7
Utiliser les bons outils de recrutement	8
Intégration et formation	10
Un enjeu majeur	
La reconversion au centre du jeu	12
Conclusion	13

QUI SOMMES-NOUS ?

Comme chaque année, Recrutimmo, **le site n°1 de l'emploi dans l'immobilier** réalise sa grande enquête sur le marché de l'emploi dans l'immobilier

Plus qu'un jobboard, Recrutimmo est un outil RH complet, pensé par des professionnels de l'immobilier pour les professionnels de l'immobilier.

Recrutimmo c'est :

+ 3 500

Recruteurs actifs

+ 15 000

Offres d'emplois en ligne

+105 000

Candidats en base

Antoine Mesnard & Gilbert Chouchana



Notre ambition : accompagner le développement du secteur immobilier en le dotant d'un outil de recrutement adapté à ses besoins.

NOS SERVICES

Véritable allié de vos recrutements, Recrutimmo favorise la mise en relation et la réussite des professionnels de l'immobilier.

Découvrez nos différents services :

Plateforme digitale d'emploi

Diffusez vos annonces d'emploi

Communiquez sur votre marque employeur

Accédez à plus de 100 000 profils orientés immobilier

Formation professionnelle

Accédez à un large panel de formations métier, management et recrutement grâce à la certification DISC (4 couleurs)



Cabinet de recrutement

Faites appel à nos équipes spécialisées pour vous accompagner dans vos recrutements les plus difficiles

Accompagnement - coaching

Nos consultants vous accompagnent pour améliorer la gestion de vos structures et de vos équipes

PROFIL DES RECRUTEURS

678 répondants

90% des recruteurs disent rencontrer des difficultés à recruter

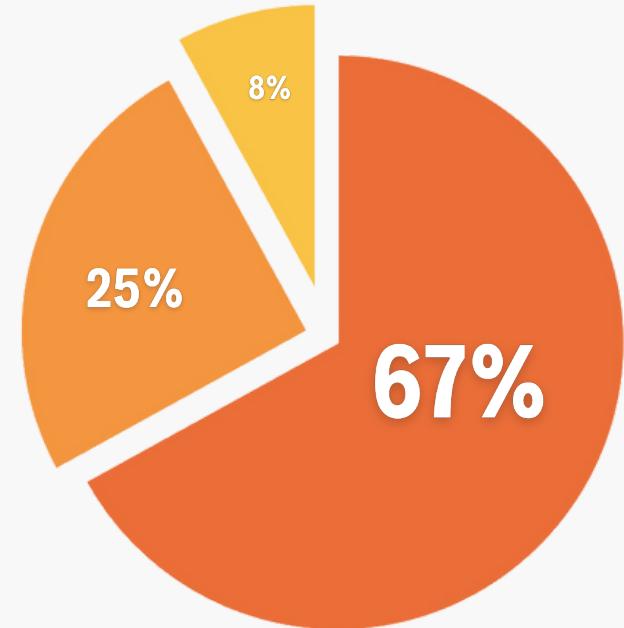
88% vont recruter au moins un collaborateur dans les 12 prochains mois

86% sont ouverts aux profils en reconversion

61% recrutent en statut indépendant

Répartition

PAR FAMILLE
DE MÉTIERS



Le profil

TYPE

90% dirigent des petites structures (<20 salariés)



28% sont auto-didactes

6% seulement sont des professionnels du recrutement

Chiffres

CLÉS

50% vs **80%**

des recruteurs privilient le bouche à oreille et les réseaux sociaux gratuits

des candidats recherchent leur futur emploi sur les jobboards

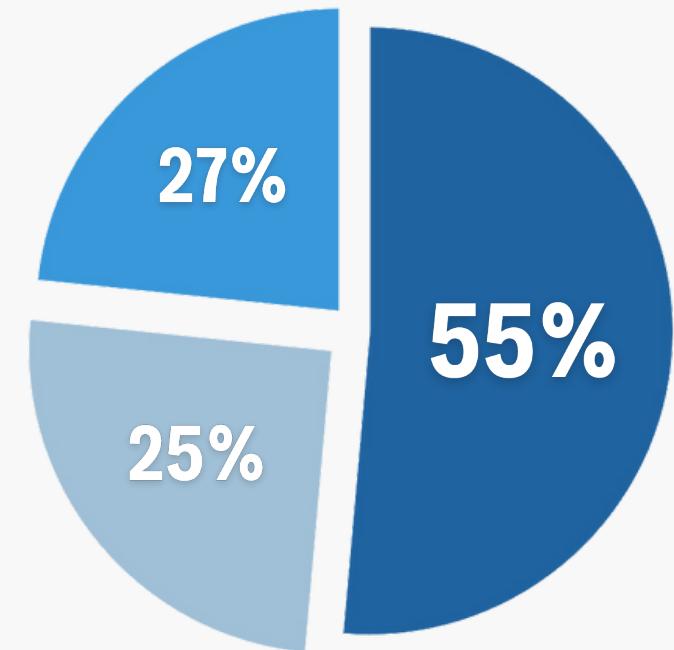
PROFIL DES CANDIDATS

4472 répondants

- 86%** des candidats envisagent de changer de poste dans les 12 prochains mois
- 62%** ont été chassés dans les 6 derniers mois
- 96%** se renseignent sur l'entreprise avant de postuler
- 93%** recherchent un poste en statut salarié

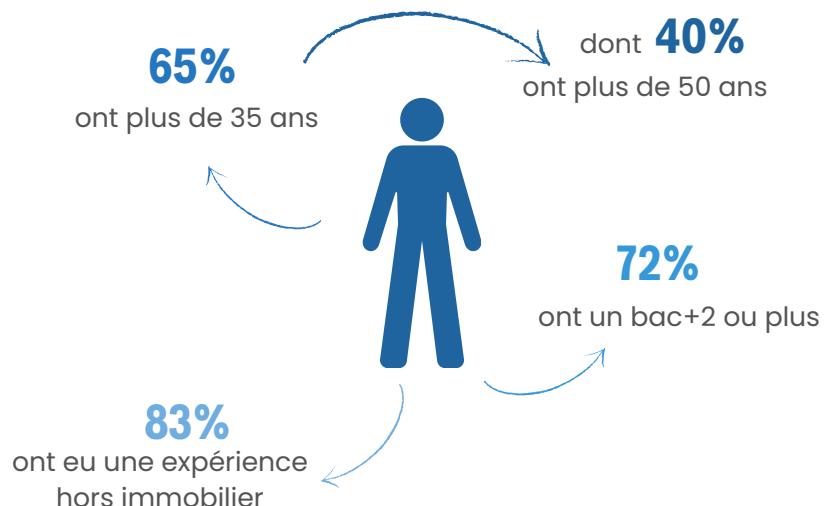
Répartition

PAR FAMILLE
DE MÉTIERS



Le profil

TYPE



Les attentes

DES CANDIDATS

Vis-à-vis des entreprises

Formation

69%

Valeurs et vision
de l'entreprise

70%

Epanouissement
pro et perso

68%

Vis-à-vis des managers

Intégration et
accompagnement

Communication
66%

86%

Transmission et
esprit d'équipe
59%

INTRODUCTION

Lors de notre 6ème étude en 2023, nous commençons à observer les premiers effets d'une crise immobilière que nous envisagions comme durable et dont les effets sur l'emploi seraient nécessairement importants.

Un an plus tard, le nombre de transactions sur 12 mois glissants est descendu à environ 750.000, (soit une baisse de près de 40% par rapport à 2021) et les perspectives d'un redémarrage de l'activité paraissent encore lointaines malgré les légères baisses des taux d'intérêt et quelques annonces encourageantes des syndicats, des notaires ou de certains réseaux d'agence.

La période incertaine que la profession traverse met en exergue la **nécessité absolue de revenir aux fondamentaux** du métier.

Le recrutement n'échappe pas à ce constat.

Sur le front de l'emploi, cette crise a évidemment des conséquences importantes. La contraction du marché impacte directement ses acteurs, au premier rang desquels les négociateurs immobiliers, entraînant des départs importants de ces derniers.

En effet, l'activité exceptionnelle des dernières années a conduit à recruter massivement de nouveaux collaborateurs, qui n'ont pas bénéficié d'une formation suffisante pour s'adapter à l'évolution actuelle du marché et à ses exigences.

Aussi, face à cette crise durable, le constat est sans appel :

- **Le nombre de départs s'est accéléré** dans tous les secteurs de l'immobilier et notamment au sein des agences immobilières et réseaux de mandataires, les collaborateurs préférant se tourner vers des secteurs plus stables en termes de revenus et de statut.
- **Le nombre de candidats intéressés par l'immobilier a diminué** de près de 30% du nombre de candidats sur 12 mois glissants, accentuant ainsi les difficultés à disposer d'un vivier de candidats suffisant.

Pour autant, et même si le marché est plus difficile, les intentions de recrutement restent fortes et le déséquilibre entre offre et demande reste élevé.



En effet, 82% des recruteurs affirment qu'ils ont l'intention de recruter au moins 1 collaborateur dans les 12 prochains mois, même si 90% d'entre eux évoquent toujours de sérieuses difficultés à recruter.

L'ÉTAT DU MARCHÉ

Pour cette 7ème étude, nous avons décidé d'apporter un éclairage sans concession sur les résultats, en nous focalisant sur les thèmes suivants :

- Les attentes des collaborateurs et la question du statut : un point de blocage toujours pénalisant pour les entreprises de l'immobilier.
- Utiliser les bons outils de recrutement pour augmenter son volume de candidatures.
- L'intégration et la formation des nouveaux collaborateurs pour favoriser la réussite de son entreprise.
- La reconversion professionnelle : une chance pour les recruteurs de l'immobilier.

Et avant tout, il est impératif de considérer le candidat comme un client !

De la même façon qu'ils déplient méthodes, énergie, temps et argent pour attirer et fidéliser leurs clients, il est grand temps qu'ils placent le même investissement dans leurs collaborateurs afin de sauvegarder la compétitivité de leur entreprise et leurs parts de marché.



CONSIDÉRER LES CANDIDATS COMME DES CLIENTS

Comprendre les attentes des candidats pour mieux y répondre

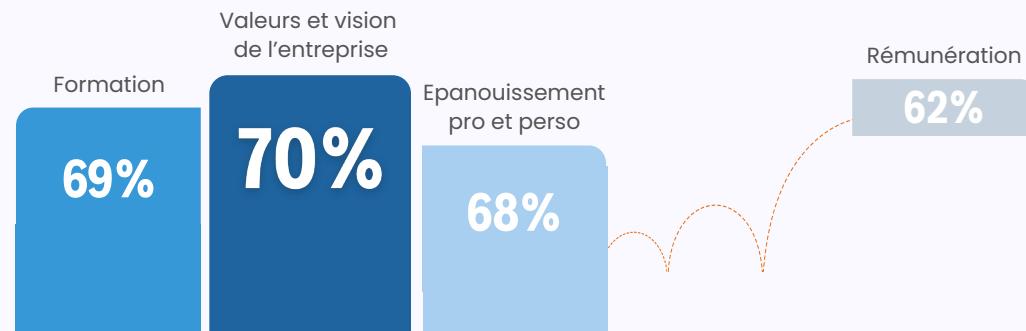
L'un des enseignements de cette étude est la difficulté des recruteurs à apporter des réponses adéquates aux attentes des candidats, notamment en termes de statut.

Comme pour attirer de nouveaux clients, la première étape est de **comprendre les besoins des candidats**. Nous les avons donc interrogés sur leurs attentes lorsqu'ils recherchent un emploi dans l'immobilier.

70% d'entre eux évoquent les valeurs de l'entreprise, **69%**, une formation qui leur permette de réussir, et **68%** souhaitent que l'entreprise leur apporte un épanouissement personnel et professionnel.

Même si la rémunération reste importante (**62%**), celle-ci arrive en **4ème** position des attentes des candidats et n'est donc pas seule déterminante dans le choix d'une entreprise.

Attente des candidats vis-à-vis des entreprises



LA QUESTION DU STATUT

En parallèle, la question du statut reste fondamentale. En effet, les positions de chaque partie semblent radicalement opposées.

Des attentes radicalement opposées..

Les entreprises privilégiert le statut d'indépendant (**61%**), essentiellement pour des questions de trésorerie. A contrario, **91%** des candidats ne souhaitent pas travailler dans l'immobilier en tant qu'indépendant.

En d'autres termes, cela revient à estimer que 61% des recruteurs de l'immobilier se partagent 9% des candidats, ce qui peut expliquer une grande partie des difficultés qu'ils rencontrent.

La situation n'est pas si noire. Osons un comparatif : si on demandait à nos clients s'il préfèrent l'exclusivité au mandat simple, il est fort probable qu'une grande majorité d'entre eux nous répondrait en faveur du mandat simple.

Pourtant, nous déployons une stratégie d'écoute et d'argumentation pour les convaincre de nous confier des mandats exclusifs, et ça marche !

En ce qui concerne les candidats, il convient donc d'adopter la même posture : **les candidats sont nos clients** ! La démarche vertueuse est d'intégrer leurs attentes et leurs objections pour y apporter une réponse adéquate et les convaincre d'opter pour un statut d'indépendant.

Par exemple, certains candidats qui évoquent l'absence de fonds pour démarrer peuvent ignorer qu'ils peuvent continuer à bénéficier de leur allocation chômage les premiers mois d'activité.



UTILISER LES BONS OUTILS DE RECRUTEMENT

Un marché du recrutement encore plus concurrentiel

90% des employeurs expriment de réelles difficultés à recruter, notamment pour des questions de manque de candidats.

Dans le même temps, si **62%** des candidats estiment qu'il est facile de trouver un emploi dans l'immobilier, un grand nombre de candidats (**38%**) éprouvent des difficultés à intégrer le monde de l'immobilier.

Ces difficultés communes s'expliquent notamment par **une utilisation différente des canaux de recrutement** selon la catégorie à laquelle on appartient.

Ainsi, lorsque des candidats souhaitent trouver un emploi, ils se rendent sur des sites internet ... de recrutement.

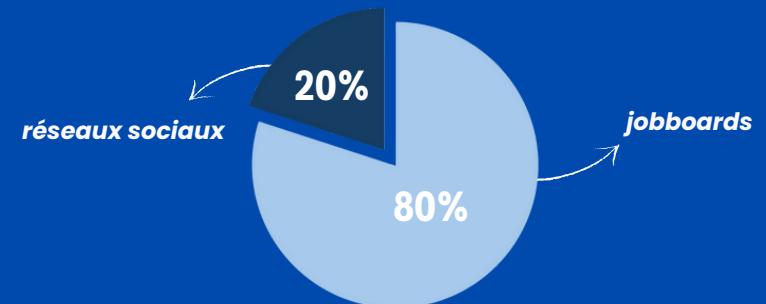
D'une logique implacable !

90%

Des recruteurs expriment de réelles difficultés à recruter

80% des candidats se rendent sur des jobboards, tels que Recrutimmo, Hello Work, Monster, France Travail Les réseaux sociaux personnels (facebook, Instagram, ...) sont peu utilisés par les candidats pour chercher un emploi (< **20%**).

Utilisation des canaux de recrutement par les candidats



Dans le même temps, lorsque l'on interroge les recruteurs, ceux-ci nous expliquent qu'ils recrutent via le bouche à oreille ou Facebook pour près de **50%** d'entre eux.

Pas étonnant que dans ces conditions, les recruteurs pensent qu'ils n'ont pas assez de candidats (**68%**) pour recruter, dès lors qu'ils utilisent des canaux sur lesquels les candidats ne sont pas ou peu présents.

Il serait intéressant de faire un parallèle, là encore avec notre démarche clients : est il envisageable, pour une agence immobilière, de se priver des sites d'annonces immobilières tels que Bien ici, Se loger, ou le bon coin pour attirer des acquéreurs, au profit d'Instagram, facebook ou le bouche à oreille ...?

Les explications sont de plusieurs ordres :

- La première tient à la structure même des entreprises du secteur et des recruteurs. **90% d'entre eux sont des chefs de très petites entreprises** et cumulent donc les casquettes de chef d'entreprise, commercial, comptable, directeur financier, et ... DRH.

Il leur est difficile d'accorder le temps nécessaire au recrutement, bien que celui-ci soit fondamental pour leur activité ;

- La deuxième concerne les budgets alloués par ces recruteurs : en effet, **61%** des recruteurs investissent moins de 1000€ de budget annuel dans le recrutement (dont **27% ne dépensent aucun budget pour le recrutement**)

Étonnant lorsque l'on sait le chiffre d'affaires généré par un bon collaborateur dans l'entreprise, d'autant que les sites spécialisés dans le recrutement immobilier deviennent faciles d'utilisation pour le plus grand nombre.

Il est d'autant plus préjudiciable à l'entreprise de ne pas utiliser ces canaux de communication que sont les jobboards, que **96% des candidats se renseignent sur l'entreprise avant de postuler** en se rendant principalement sur ces sites. Cela signifie que dès lors qu'une entreprise est bien présente sur les jobboards, et travaille sa marque employeur, les candidats seront plus enclins à postuler à leurs annonces.

En clair, ne pas être présent sur les plateformes de recrutement revient à ne pas être présent sur le marché du recrutement. Quand on connaît la concurrence effrénée qui existe entre les différents acteurs du secteur (agences ou réseaux de mandataires), cette approche limite considérablement l'accès aux candidats.

des candidats se renseignent sur l'entreprise avant d'y postuler

96%

L'INTÉGRATION ET LA FORMATION DES NOUVEAUX COLLABORATEURS : UN ENJEU MAJEUR DU RECRUTEMENT

55%

des candidats disent avoir reçu une formation de moins d'une semaine lors de leur embauche

L'une des attentes principales des candidats concerne leur intégration et leur formation, afin de réussir dans leur nouveau poste ou leur nouveau métier. C'est une attente qu'ils expriment à l'égard de leur entreprise (**69%**) mais également à l'égard de leur manager avec encore plus de force (**86%**).

La réalité est plus mitigée : en effet, **plus de la moitié (55%) des nouveaux collaborateurs disposent d'une intégration ou formation inférieure à une semaine.**

Lorsque l'on connaît la complexité des métiers de l'immobilier, les résultats de notre étude semblent démontrer que les recruteurs n'accordent pas toute l'importance que ce sujet mériterait et ne mettent pas leurs collaborateurs en situation de performer.

Cette situation est dommageable à plus d'un titre :

D'une part, elle ne répond pas aux attentes des candidats, et limite par conséquent la capacité d'attraction d'un employeur qui n'investit pas suffisamment sur ses nouveaux collaborateurs.

D'autre part, il existe un lien direct entre l'absence ou l'insuffisance d'intégration et de formation lors de l'embauche et le départ des collaborateurs dans les premiers mois de leur arrivée. Or, il s'avère que **30% des nouveaux collaborateurs de l'immobilier quittent l'entreprise dans les 3 mois suivant leur embauche.**

Lors de l'arrivée d'un nouveau collaborateur il est donc impératif de lui proposer **un parcours d'intégration et une formation** adaptés aux métiers et aux méthodes de l'entreprise afin de garantir son succès qui entraînera celui de l'entreprise.

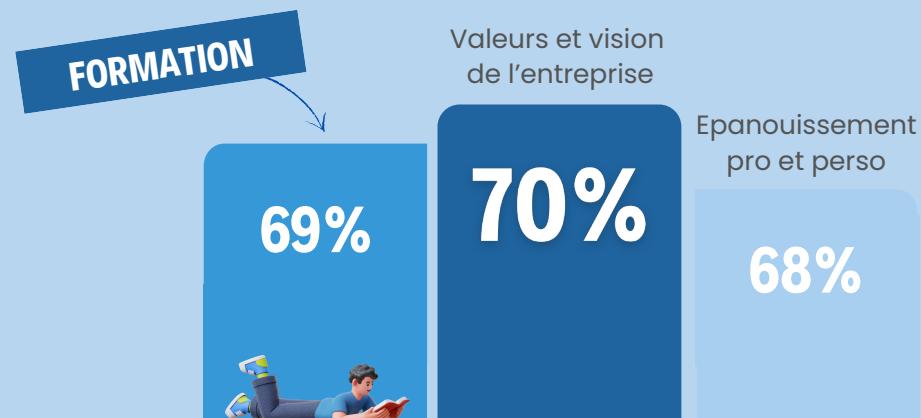
L'immobilier est un secteur dans lequel le turn-over est supérieur à **35%** (et même de plus de **50%** dans les réseaux de mandataires).

Difficile de ne pas voir de corrélation entre ces nombreux départs et le déficit d'accompagnement et de formation des collaborateurs.

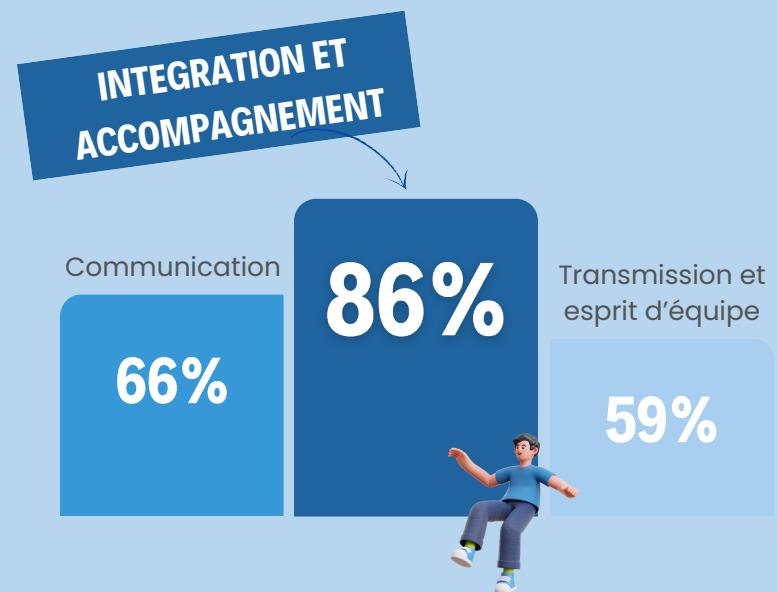
Dès lors que l'on forme une personne et qu'on l'accompagne au quotidien, ce qui est la mission d'un manager, le collaborateur aura toutes les chances de réussir et d'entraîner l'entreprise dans une spirale positive et de stabilité, et ce quel que soit le statut proposé, salarié comme indépendant.

Cela demande du temps, de l'organisation et des investissements, mais c'est une condition indispensable pour développer son entreprise.

Les attentes des candidats vis-a-vis des entreprises :



Les attentes des candidats vis-a-vis des managers :



LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE AU CENTRE DU JEU

L'immobilier a toujours été un secteur ouvert à la reconversion professionnelle.

Ainsi, 83% des professionnels de l'immobilier ont eu une expérience autre que l'immobilier avant de rejoindre ce secteur.

C'est une vraie chance pour les collaborateurs, puisque l'immobilier leur offre des possibilités de changer de carrière indépendamment de questions de diplômes ou de formations universitaires.

De multiples possibilités de reconversion et d'évolution !

La palette des métiers offerte aux candidats est très importante : emplois commerciaux, comptabilité, technique, managers, ... Peu de secteurs offrent une telle diversité de métiers accessibles à tous.

En outre, les perspectives d'évolution sont certaines : évolution dans son métier, vers d'autres métiers de l'immobilier, création de son entreprise, les possibilités sont innombrables et c'est une vraie richesse du secteur pour les candidats, qui auront des chances d'évolution bien plus variées que dans des grandes entreprises.

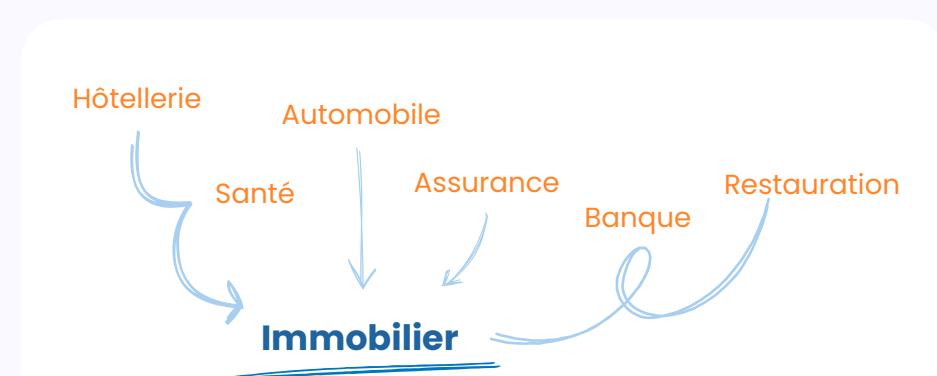
Il faut reconnaître, que de ce point de vue, les professionnels du secteur font preuve d'une vraie ouverture d'esprit quant aux profils recrutés :

86% des recruteurs sont ouverts aux profils en reconversion professionnelle !

Pour autant, les candidats devront démontrer de vraies qualités professionnelles et personnelles : puissance de travail, qualités relationnelles, capacité à intégrer de nombreux aspects du métier (humain, commercial, juridique, fiscal, technique, ...).

Les candidats ne s'y trompent d'ailleurs pas en reconnaissant à **63%** que les qualités personnelles (soft skills) sont les plus importantes pour réussir dans les métiers de l'immobilier.

La reconversion professionnelle est donc une véritable chance pour le secteur de l'immobilier : **près de 50% des candidats qui postulent à des offres d'emploi dans l'immobilier sont en reconversion professionnelle.**



CONCLUSION

La 7ème édition de notre étude est riche d'enseignements, comme les années précédentes !

En tout premier lieu, la bonne surprise à souligner est la véritable ouverture d'esprit dont font preuve les professionnels du secteur à l'endroit des candidats en reconversion professionnelle, quelle que soit l'expérience acquise par ces derniers ou le niveau de leurs diplômes.

Cette étude confirme toutefois avec force l'écart important entre les attentes des candidats et les actions mises en place par les entreprises du secteur pour recruter et fidéliser leurs collaborateurs.

Notre étude met ainsi en lumière le chemin restant à parcourir pour adapter l'offre des recruteurs à la demande des candidats dans un marché hautement concurrentiel.

Principaux axes d'amélioration pointés par l'étude :

- ✓ ***L'utilisation des bons outils de recrutement par les recruteurs***
- ✓ ***L'attention portée aux attentes et objections des candidats, notamment sur la question du statut***

L'extrême importance de l'intégration et de la formation dans le recrutement et dans la fidélisation des collaborateurs

Cependant, il faut souligner le rôle de la réglementation du secteur qui entraîne des comportements des recruteurs de l'immobilier dommageables à la pratique du métier.

En cause, la loi Hoguet qui régit la profession d'agent immobilier et leur impose une instabilité financière, que ce soient les entreprises ou les collaborateurs, en ne rémunérant que l'acte définitif au détriment du conseil et de l'accompagnement des clients.

Cette insécurité entraîne des comportements peu propices à l'embauche et à la fidélisation de ses collaborateurs :

- Recrutements en statut d'indépendants pour limiter le coût des collaborateurs
- Investissement dans la formation insuffisant pour faire progresser ses collaborateurs
- Investissement insuffisant dans les outils de recrutement à disposition des entreprises
- Insécurité financière des employés du secteur malgré leur implication

Revenir sur cette fameuse loi Hoguet ? En attendant la réalisation d'une telle utopie, les recruteurs doivent prendre la mesure des enjeux de recrutement et de fidélisation qui les concerne pour continuer d'exercer ce si beau métier qu'est l'immobilier.

A L'ANNÉE PROCHAINE !





Etude annuelle Recrutimmo

7^e édition

Retrouvez les éditions précédentes sur
www.recrutimmo.com