



Immobilier : vers une surenchère des compétences

Longtemps associées au bâtiment dont elles sont périphériques, les activités immobilières représentent désormais un secteur économique à part entière, demandeur de collaboratrices et collaborateurs formés et compétents.

Le premier BTS des professions immobilières a été créé en 1994. La formation qui prévalait pour les recruteurs jusqu'alors était « l'expérience acquise sur le tas », mais depuis onze ans, des diplômes spécialisés à tous les niveaux et des formations adaptées au secteur tout entier de l'immobilier ont professionnalisé ses acteurs et leurs métiers.

Plus de 320 000 salariés dans 25 métiers

La promotion, la gestion et la transaction/vente sont les trois grandes activités du secteur. Celles-ci font appel à un large éventail de métiers dont les compétences diffèrent sensiblement selon qu'elles seront exercées dans le secteur social ou le secteur privé, l'immobilier d'habitation ou l'immobilier tertiaire, les bureaux, les commerces ou encore les équipements divers ou le loisir. A tel point que la profession a été conduite à concevoir récemment un référentiel spécifique de 25 métiers principaux issus du ROME (répertoire opérationnel des métiers et des emplois de l'ANPE). Ces métiers sont regroupés sous cinq grandes fonctions aux contours bien distincts : les fonctions « montage opérations - programmes - affaires », « construction - réalisation », « vente - transactions », « gestion - entretien » et « annexes - services »⁽¹⁾

Aujourd'hui, le secteur immobilier emploie, dans sa globalité, plus de 320 000 salariés dont 65 000 cadres répartis dans quelque 61 000 entreprises. Depuis 2002, date à laquelle les professionnels avaient sensiblement gelé les recrutements, l'embellie se poursuit. Selon l'APEC : « En 2005, les recrutements de cadres dans le secteur immobilier devraient de nouveau progresser et ce

pour la quatrième année consécutive. Si les entreprises confirment leurs intentions, le cap des 5 500 embauches pourrait être atteint. »

Des commerciaux très recherchés

La croissance d'une activité créée des emplois et paradoxe d'aujourd'hui, certains professionnels de l'immobilier ont du mal à recruter. La demande de « commerciaux » dans l'immobilier entre en concurrence avec la demande de « commerciaux » dans la banque par exemple. De plus, il est à noter que certains métiers sont souvent mal connus des jeunes. L'intérim n'est pas encore beaucoup sollicité par la profession : en 2004, sur les 569 314 intérimaires employés en France, 2 622 l'étaient dans une activité immobilière, en recul de 2 % par rapport à 2003⁽²⁾.

Ainsi, ce sont principalement les deux domaines du logement (accession à la propriété et locatif) et des services immobiliers (gestion services et management) qui tirent les recrutements vers le haut. Des facteurs conjoncturels et politiques font penser que les embauches dans l'immobilier ont de beaux jours devant elles : la pyramide des âges, avec 600 000 personnes qui partiront en retraite dans les dix prochaines années, les lois Robien et Besson qui attirent les investisseurs et dynamisent le marché et enfin les plans Etat/Région qui tirent également le secteur.

Un processus de recrutement et des compétences remodelées

La reprise de l'immobilier ne s'est pas traduite uniquement en chiffres, elle s'apprécie aussi qualitativement. Mondialisation du marché et rationalisation des méthodes de gestion sont devenues aujourd'hui



d'hui deux composantes essentielles des métiers de l'immobilier.

Les entreprises du secteur se sont regroupées et rassemblent désormais des métiers complémentaires, ce qui leur permet d'offrir un service immobilier global : transaction, administration de biens, expertise, gestion technique, gestion des services généraux...

Par ailleurs, le comportement de la clientèle a évolué et si la demande est redevenue une réalité, elle se caractérise par un haut niveau d'exigence et de compétence sur le produit et sur les prestations qui l'accompagnent que ce soit en amont dans une optimisation financière et fiscale ou en aval pour offrir des services associés de gestion,

voire de proximité.

Les processus de recrutement ont également évolué : historiquement, la presse était le seul média qui permettait la diffusion d'offres d'emploi. L'avènement des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) avec notamment l'Internet, fait préférer à certains recruteurs la candidature électronique plutôt que celle manuscrite, pour des raisons de rapidité d'envoi, de traitement de la réponse ou de stockage.

A. de G. et J.-A. F.-S.

⁽¹⁾ Source : infos métier.org / Eurofrance

⁽²⁾ Source : SETT

