



PANORAMA IMMOBILIER

SOMMAIRE

01 | PÉRIMÈTRE
DE LA BRANCHE

02 | CONTEXTE DE
LA BRANCHE

03 | EMPLOI

04 | MARCHÉ
DU TRAVAIL

05 | ALTERNANCE

06 | DÉVELOPPEMENT
DES COMPÉTENCES

07 | MÉTHODOLOGIE ET
SOURCE DE DONNÉES



PÉRIMÈTRE DE LA BRANCHE

LA BRANCHE DE L'IMMOBILIER

LES ACTIVITES DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

La branche professionnelle de l'Immobilier regroupe les entreprises du secteur de l'immobilier dont l'activité principale est :

- la transaction immobilière,
- l'administration de biens en gestion locative,
- l'administration de biens en syndics de copropriété,
- l'exploitation touristique et foncière,
- ou l'immobilier d'entreprise.

Dans cette branche professionnelle multisectorielle sont regroupés plusieurs types de métiers tels qu'agents immobiliers, agents commerciaux, administrateurs de biens, experts immobiliers, ou encore responsable de copropriété.

Champs d'application de la convention collective*

Article 1^{er}

La présente convention règle sur le territoire métropolitain les rapports entre les employeurs et les salariés :

- des entreprises dont l'activité principale s'exerce dans l'immobilier dans toutes les activités définies dans la division 68 de la nomenclature d'activités françaises rév. 2 mise en vigueur au 1er janvier 2008 par le décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 ;
- des entreprises immatriculées sous le code 81. 10Z de la nomenclature d'activités françaises rév. 2 mise en vigueur au 1er janvier 2008 ;
- dans les résidences de tourisme et résidences hôtelières pouvant être immatriculées sous le code APE 55. 20Z de la nomenclature d'activités françaises rév. 2 mise en vigueur le 1er janvier 2008 ;
- des holdings (classe 64. 20Z et 70. 10Z) dont l'activité principale s'exerce à travers des filiales relevant de la présente convention, des groupements d'intérêt économique, associations ou syndicats, créés par un groupe d'entreprises relevant en majorité de la présente convention, sauf application d'accords professionnels de branche dont ils peuvent relever ;
- les organisations professionnelles patronales signataires de la présente convention.

*Source: https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000023759095/?idConteneur=KALICONT000005635413

CHIFFRES CLÉS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE



ENTREPRISES¹

39 307



ÉTABLISSEMENTS
EMPLOYEURS¹

50 189



SALARIÉS¹

152 442



ALTERNANTS²

17 877

DÉVELOPPEMENT
DES
COMPÉTENCES³

27 632

¹ Entreprises, établissements et salariés relevant du champ Opcv EP. Source Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022. Les établissements employeurs comptabilisés sont ceux avec au moins un salarié.

² Nombre des contrats en alternance débutés en 2022 dans la branche professionnelle. Source : Base Opcv EP, Volume des contrats exécutés entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022 au sein des entreprises de la branche.

³ Actions de formation individuelles ou collectives (tous types de financement : versement volontaire, plan de développement des compétences, etc.) engagées entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022.



LA BRANCHE PROFESSIONNELLE EN QUELQUES CHIFFRES*



PART DES TPE DANS LA BRANCHE

95% dans la branche*
pour **94%** tous secteurs d'activité confondus**



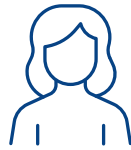
LES SALARIÉS DES TPE

58% dans la branche
pour **23%** tous secteurs d'activité confondus



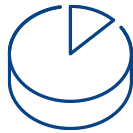
RÉGION DES SALARIÉS

34% en Ile-de-France
pour **23%** tous secteurs d'activité confondus



LES FEMMES

62% dans la branche
pour **49%** tous secteurs d'activité confondus



LES TEMPS PARTIELS

10% dans la branche
pour **16%** tous secteurs d'activité confondus



LES CDI

86% dans la branche
pour **68%** tous secteurs d'activité confondus



LES MOINS DE 30 ANS

22% dans la branche
pour **19%** tous secteurs d'activité confondus



LES 55 ANS ET PLUS

16% dans la branche
pour **18%** tous secteurs d'activité confondus



TAUX DE RENOUVELLEMENT¹

132% dans la branche
pour **109%** tous secteurs d'activité confondus

La branche professionnelle de l'immobilier sera comparée dans ce document aux activités des Commerces et services pour les entreprises selon la répartition des branches professionnelles de l'Opco EP par grands domaines. Cette répartition s'appuie sur la Nomenclature des Activités Françaises de l'Artisanat (NAFA) et sur le périmètre de l'observatoire des métiers dans les professions libérales (OMPL). La répartition des branches est précisée dans le chapitre : Méthodologie et source de données.

* Source : INSEE - Base tous salariés 2020 (BTS) (ex. DADS). La Base tous salariés (BTS), extraite de la Déclaration sociale nominative (DSN), se substitue à la Déclaration annuelle des données sociales (DADS).

** Ensemble des entreprises françaises appliquant ou non une convention collective.

¹ Le taux de renouvellement est le ratio entre le nombre de salariés de moins de 30 ans et le nombre de salariés de plus de 55 ans.



CONTEXTE DE LA BRANCHE

OBSERVATIONS DE BRANCHE

La loi Climat et Résilience, promulguée en 2021, s'inscrit dans une démarche de lutte contre le changement climatique et vise à accroître la résilience face à ses effets. Elle touche de nombreux secteurs, dont celui de l'immobilier, avec un accent particulier sur la rénovation énergétique des bâtiments. Cette loi a une influence considérable sur le secteur immobilier, impactant principalement les propriétaires.

Pour diminuer la consommation énergétique du parc immobilier français, de nouvelles réglementations ont été établies. Le Diagnostic de Performance Énergétique (DPE) joue un rôle central dans ce dispositif. Il évalue la consommation d'énergie d'un logement (chauffage, éclairage, eau chaude, ventilation, etc.) en kWh par mètre carré par an. Selon cette évaluation, une classe énergétique est attribuée à chaque logement, avec un seuil maximal fixé à 450 kWh/m² par an. Au-delà de cette limite, un logement ne peut plus être mis en location depuis le 1er janvier 2023. Cette barre sera progressivement abaissée au cours de la prochaine décennie, ce qui entraînera l'exclusion progressive des logements de classe F, E et D du marché locatif.





En parallèle, on constate une augmentation des coûts de rénovation énergétique due à plusieurs facteurs, tels que la montée des prix des matériaux de construction et des coûts de main-d'œuvre. Pour les propriétaires, cette hausse des coûts signifie qu'ils doivent allouer des budgets plus conséquents pour maintenir ou améliorer l'état de leurs biens immobiliers. Cela peut les inciter à rechercher des subventions ou des aides gouvernementales disponibles.

Ces nouvelles exigences et dépenses rendent le rôle des professionnels de l'immobilier encore plus crucial. Ils doivent désormais agir en tant que conseillers stratégiques pour les propriétaires, les aidant non seulement à planifier leurs investissements en rénovation, mais aussi à identifier des artisans qualifiés pour réaliser ces travaux. De plus, ils doivent également informer et guider les propriétaires sur les aides disponibles et les incitations fiscales liées à ces rénovations, tout en les sensibilisant aux bénéfices à long terme de l'amélioration de la performance énergétique de leurs biens.

Ainsi, les professionnels de l'immobilier sont appelés à jouer un rôle pivot dans la transition écologique du parc immobilier, accompagnant les propriétaires dans cette ère de changement.

PÉRIMÈTRE IMMOBILIER

Répartition des établissements employeurs et des salariés selon les principaux codes de la nomenclature d'activités française (NAF) identifiés dans la Convention Collective de la branche professionnelle.

	% POIDS DE LA BRANCHE DANS LA NAF EN 2020 ¹		% POIDS DE LA NAF DANS LA BRANCHE EN 2020 ²	
	 % ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS	 % SALARIÉS	 % ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS	 % SALARIÉS
Agences immobilières (6831Z)	96 %	95 %	52 %	44 %
Administration d'immeubles et autres biens immobiliers (6832A)	70 %	89 %	10 %	26 %
Location de logements (6820A)	36 %	10 %	5 %	6 %
Location de terrains et d'autres biens immobiliers (6820B)	47 %	38 %	14 %	5 %
Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée (5520Z)	18 %	22 %	2 %	3 %
Activités des marchands de biens immobiliers (6810Z)	80 %	70 %	7 %	3 %
Activités des sièges sociaux (7010Z)	2 %	3 %	1 %	2 %
Activités des sociétés holding (6420Z)	4 %	3 %	2 %	2 %
Activités combinées de soutien lié aux bâtiments (8110Z)	< 1 %	3 %	< 1 %	1 %
Supports juridiques de gestion de patrimoine immobilier (6832B)	55 %	45 %	< 1 %	< 1 %

Note de lecture : ¹Les établissements employeurs et les salariés de la branche professionnelle de l'immobilier représentent respectivement 96 % et 95 % du code NAF Agences immobilières (6831Z). ²Ce code NAF concentre 52 % des établissements employeurs et 44 % des salariés au sein de la branche professionnelle de l'immobilier.

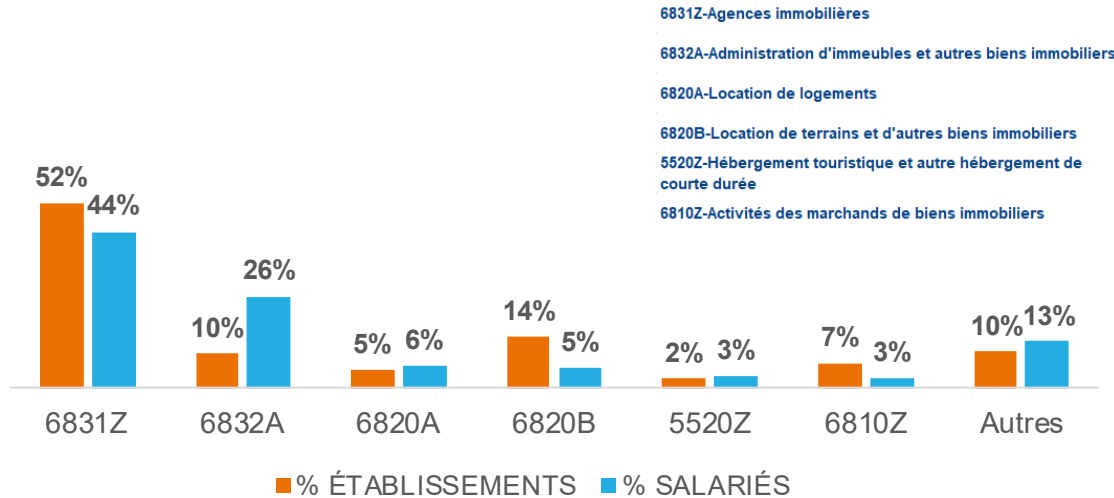
* Source : INSEE - Base tous salariés 2020 (BTS) (ex. DADS). La Base tous salariés (BTS), extraite de la Déclaration sociale nominative (DSN), se substitue à la Déclaration annuelle des données sociales (DADS).

LA STRUCTURE DE L'EMPLOI DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

44 % des salariés de la branche travaillent dans le secteur des agences immobilières

Répartition des établissements et des salariés de la branche par secteur d'activité (code NAF) selon la Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou l'établissement déclaré dans la DSN

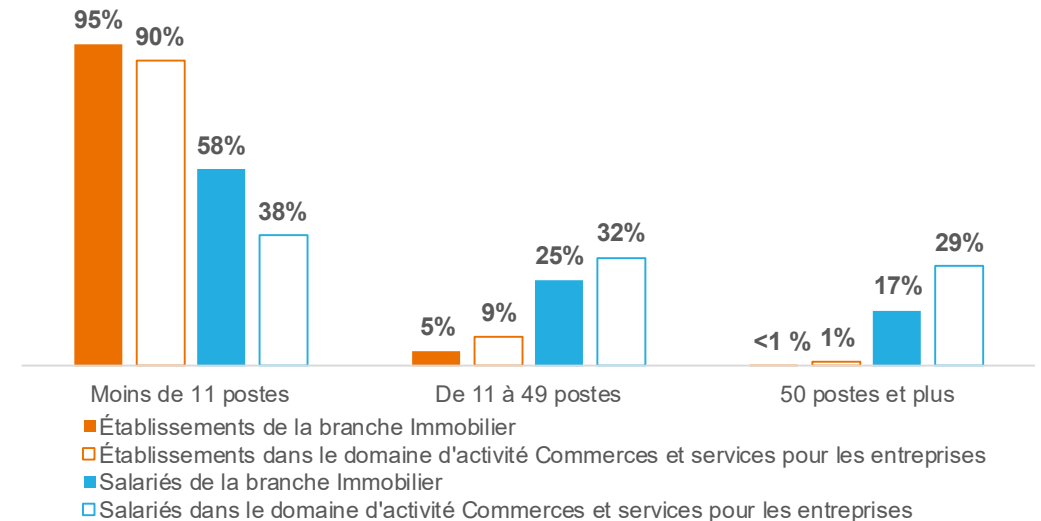
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



Un peu plus d'un établissement sur deux (52 %) se concentre dans le secteur des « Agences immobilières » pour plus de 4 salariés sur 10 (44 %). On retrouve également 1 salarié sur 4 (26 %) dans le secteur de l'« Administration d'immeubles et autres biens immobiliers » pour 1 établissement sur 10 (10 %).

58 % des salariés travaillent dans des TPE de moins de 11 postes

Répartition des établissements et des salariés selon la taille de l'établissement employeur - INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



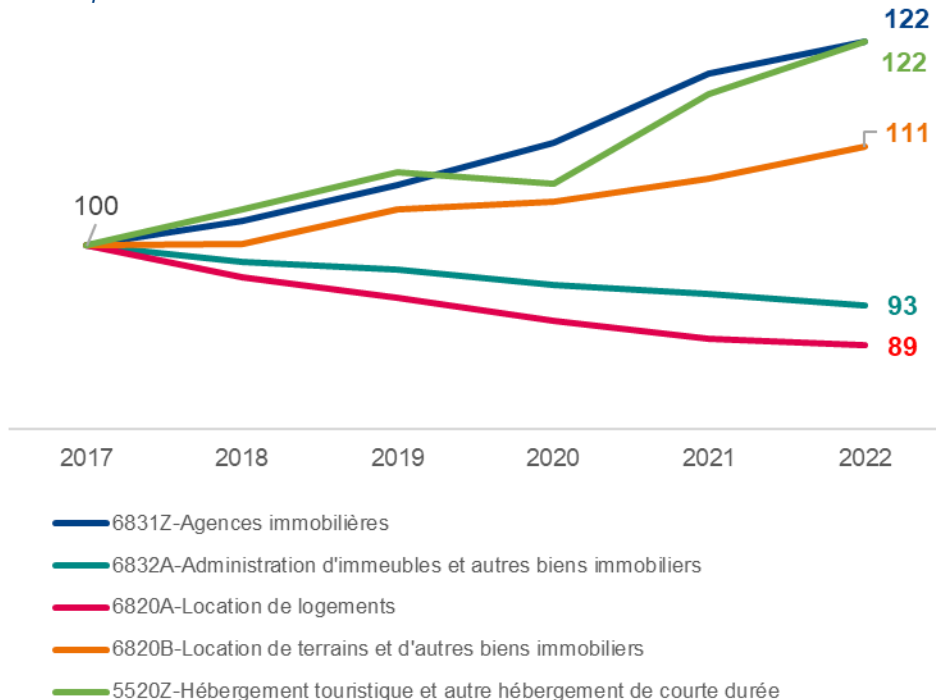
95 % des établissements de la branche comptent moins de 11 postes, ils représentent 58 % des salariés (soit une proportion bien supérieure au 38 % de salariés dans le domaine d'activité des commerces et services pour les entreprises).

A noter que les moins d'un pourcent d'établissements de 50 postes et plus représentent malgré tout 17 % des salariés (contre 29 % dans les activités de commerces et services pour les entreprises).

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS DANS LES ACTIVITÉS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

+ 22 % d'établissements des NAF « Agences immobilières » et « Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée » entre 2017 et 2022

Nombre d'établissements employeurs du secteur privé, par NAF (2006-2022)
- Open data URSSAF 2022



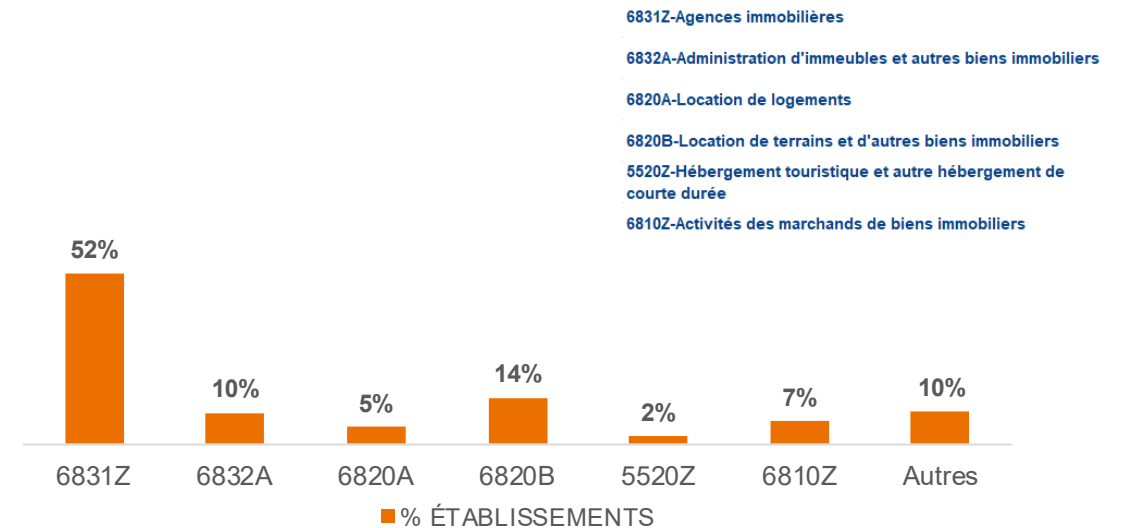
Entre 2017 et 2022, la NAF « Agences immobilières (6831Z) a connu une augmentation de 22 % de ses établissements.

Ce secteur concentre 52 % des établissements de la branche professionnelle de l'immobilier.

En parallèle, le secteur « Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée » (5520Z) connaît la même évolution (+22 points) mais ne représente que 2 % des établissements de la branche.

La NAF « Agences immobilières » (6831Z) représente 52 % des établissements de la branche professionnelle

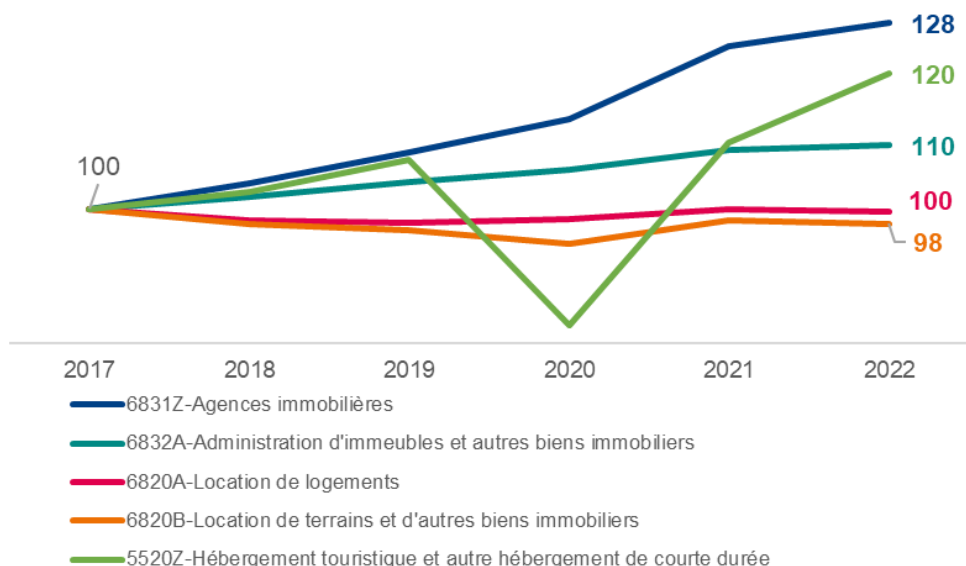
Répartition des établissements selon le code NAF de l'établissement employeur
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



ÉVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIÉS DANS LES ACTIVITÉS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

+ 28 % des salariés de la NAF « Agences immobilières » (CODE 6831Z) entre 2017 et 2022

Effectifs salariés du secteur privé, par NAF (2006-2022)
- Open data URSSAF 2022



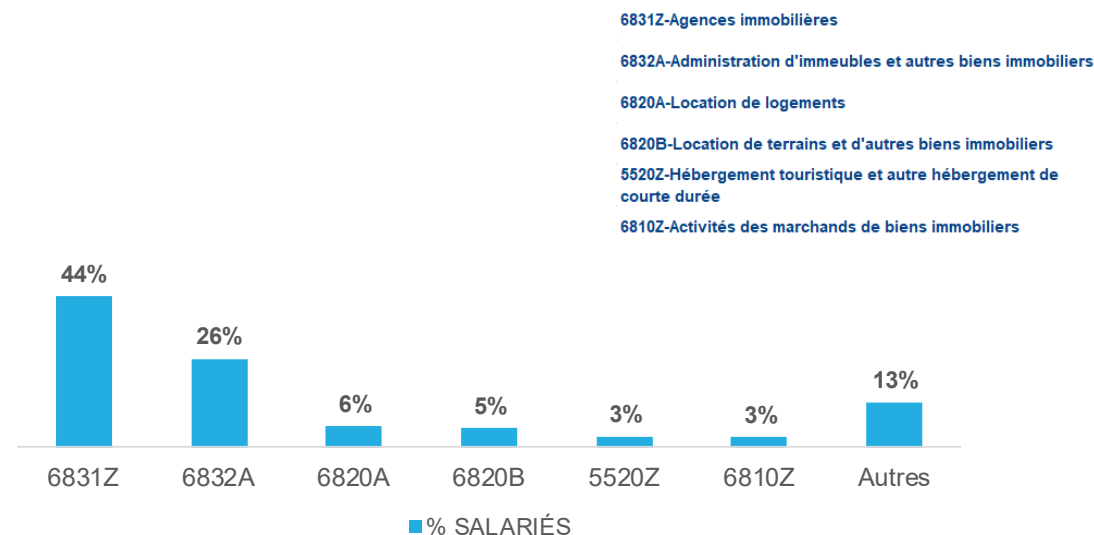
Entre 2017 et 2022, la NAF « Agences immobilières » (CODE 6831Z) a connu une augmentation de 28 % de ses salariés.

Ce secteur concentre 44 % des salariés de la branche professionnelle de l'immobilier.

En parallèle, le secteur « Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée » (5520Z) connaît aussi une forte évolution (+20 points) malgré une année 2020 très compliquée (elle ne représente que 2 % des salariés de la branche).

La NAF « Agences immobilières » (CODE 6831Z) représente 44 % des salariés de la branche professionnelle

Répartition des salariés selon le code NAF de l'établissement employeur
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020

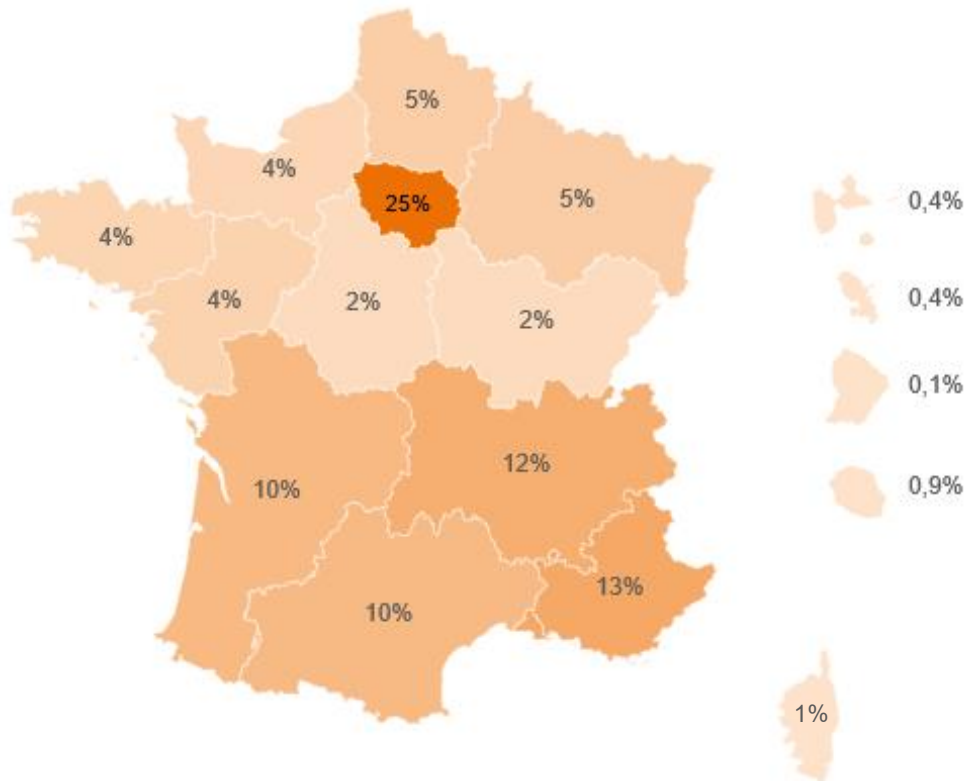


RÉPARTITION DES SALARIÉS ET DES ÉTABLISSEMENTS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE EN RÉGION

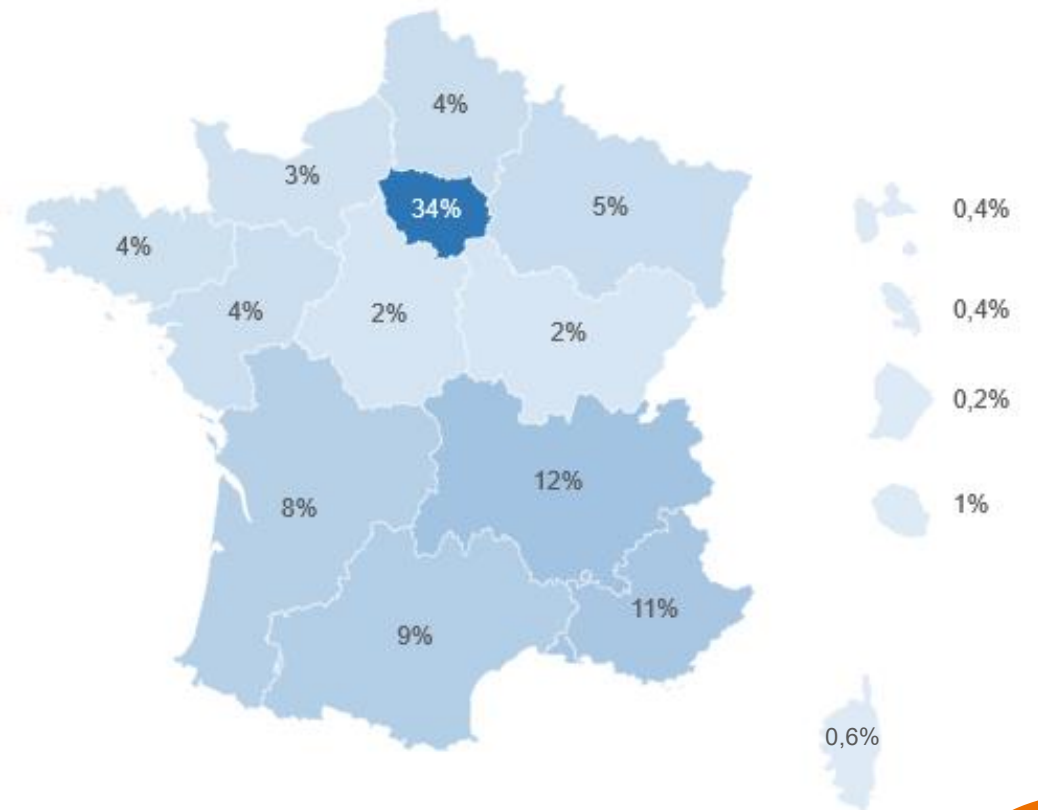
25 % des établissements employeurs de la branche professionnelle de l'immobilier se situent en Ile-de-France et ils concentrent **34 %** de l'emploi salarié de la branche.

Répartition des établissements et des effectifs salariés selon la région
– INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020

ÉTABLISSEMENTS



SALARIÉS

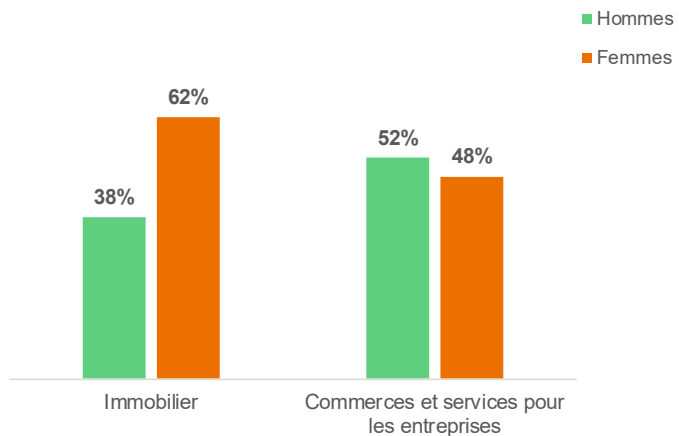


EMPLOI

LE PROFIL DES SALARIÉS¹

62 % des salarié(s) sont des femmes

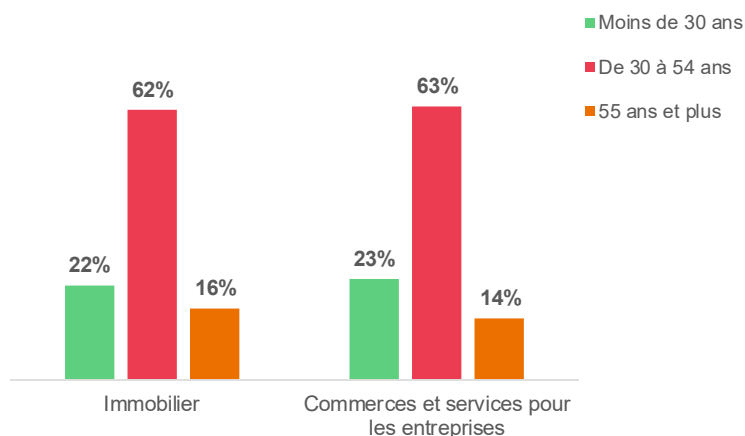
Répartition des salariés selon le sexe
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



Dans la branche professionnelle de l'immobilier les femmes représentent plus de 6 salariés sur 10 (62 %). Dans les activités des Commerces et services pour les entreprises la part des femmes est inférieure, en deçà d'un salarié sur deux.

22 % des salariés sont âgés de moins de 30 ans

Répartition des salariés selon l'âge
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020

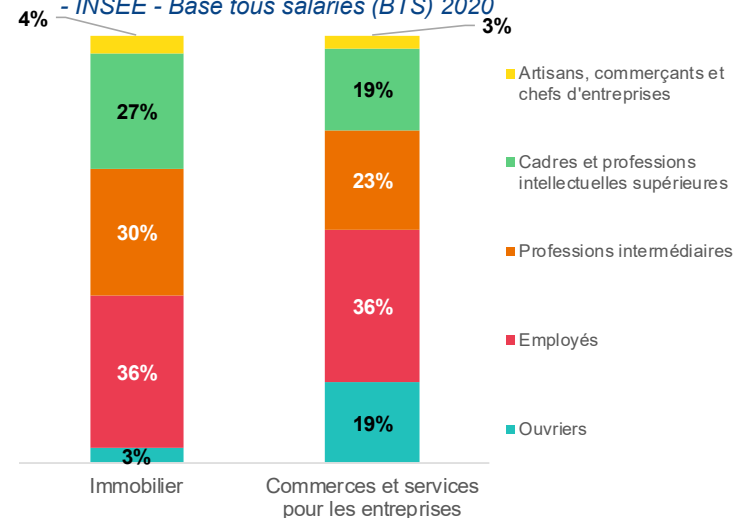


La répartition par âge des salariés de la branche de l'immobilier est similaire à la répartition des activités de Commerces et services pour les entreprises. La part des salariés âgés de 55 ans et plus est ici légèrement supérieur (16 % vs 14 %).

36 % des salariés appartiennent à la PCS¹ Employés

Part des salariés par PCS

- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020

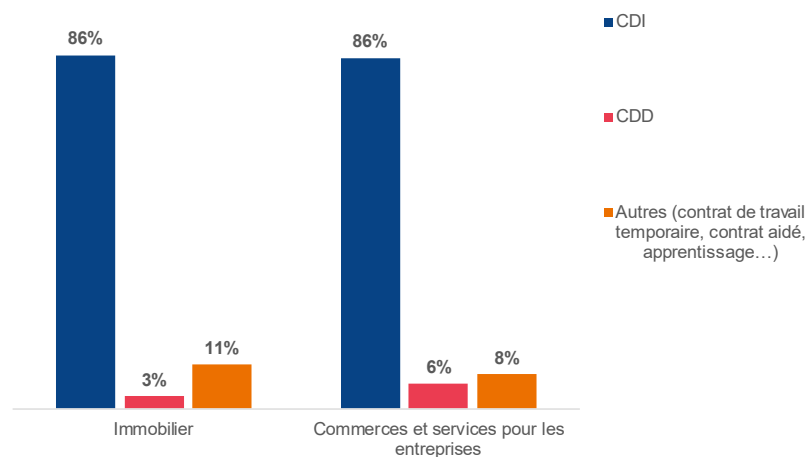


Dans la branche professionnelle de l'immobilier, la répartition diffère de celle de l'ensemble des activités de Commerces et services pour les entreprises. La branche compte une part bien plus importante de Cadres et de Professions intermédiaires (27 % et 30 %)

LES CONDITIONS D'EMPLOI DES SALARIÉS¹

86 % des contrats sont des CDI

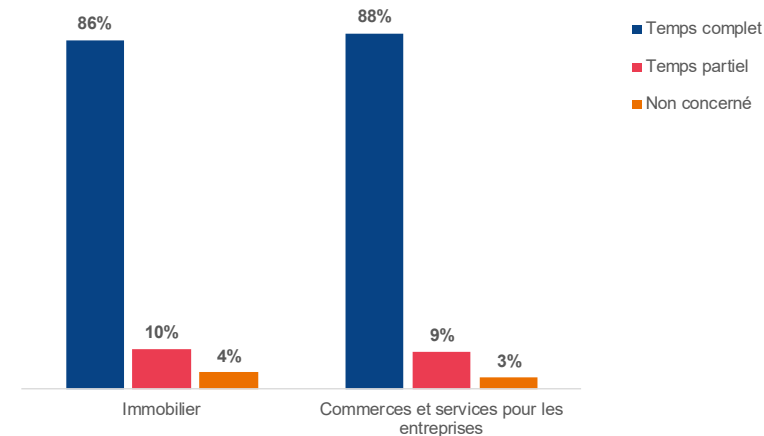
Répartition des salariés par type de contrat
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



La grande majorité des salariés au sein des établissements relevant de la branche professionnelle de l'immobilier occupe des emplois stables : 86 % ont un CDI et seulement 3 % ont un CDD. Cette répartition est similaire à la moyenne des activités des Commerces et services pour les entreprises : 86 % de CDI et 6 % de CDD.

86 % des contrats sont à temps complet

Répartition des salariés par temps de travail
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020

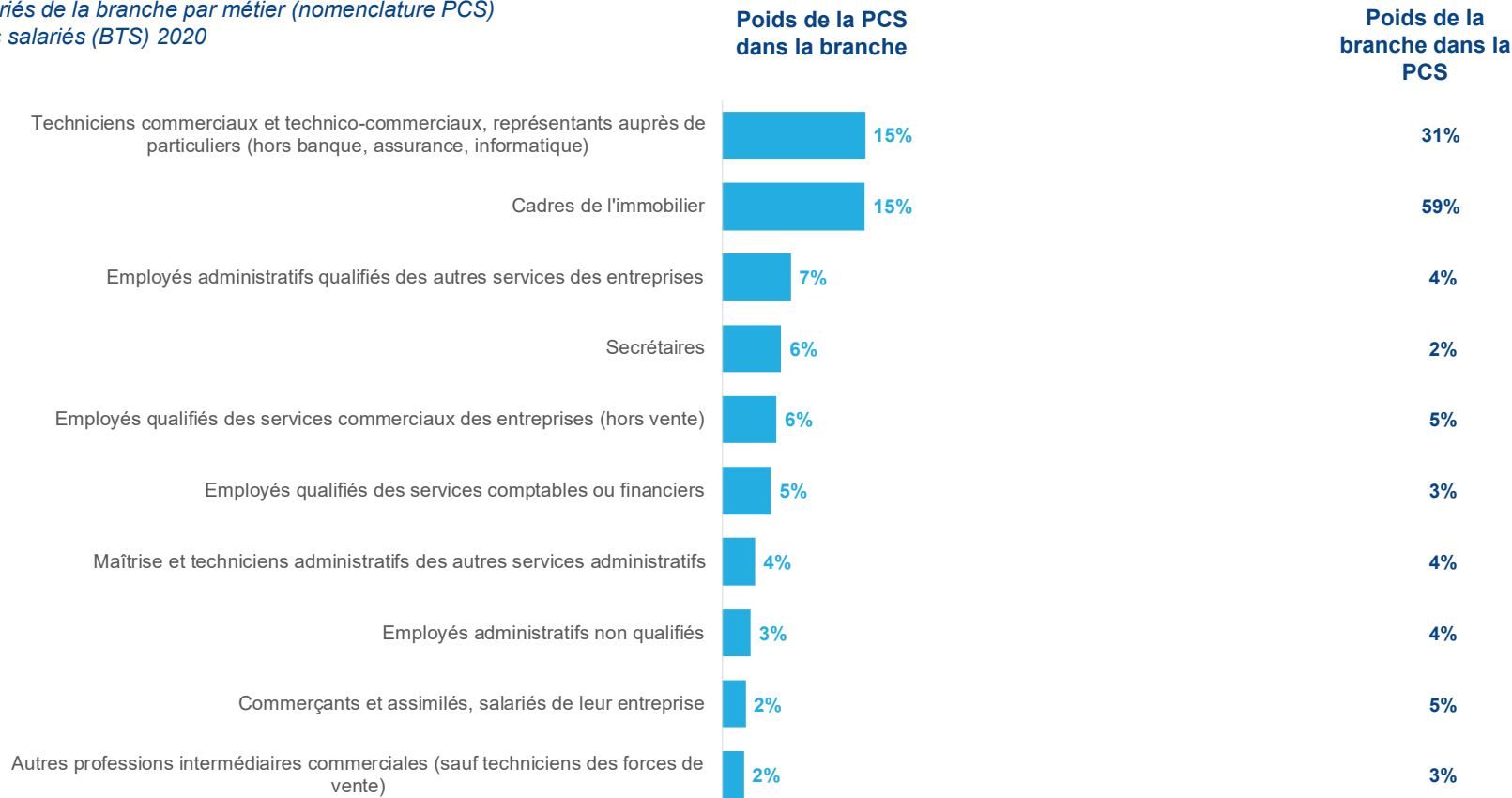


Une large majorité des salariés de la branche professionnelle de l'immobilier travaillent à temps complet (86 %) et un sur dix à temps partiel. Cette répartition est similaire à la moyenne des activités des Commerces et services pour les entreprises : 88 % de Temps complet et 9 % de Temps partiel.

LES PRINCIPAUX MÉTIERS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

15 % des salariés de la branche exercent les métiers de « cadres de l'immobilier » et de « techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants auprès de particuliers ».

Répartition des salariés de la branche par métier (nomenclature PCS)
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



Les cadres de l'immobilier mais aussi les « techniciens commerciaux, technico-commerciaux, représentants auprès des particuliers » représentent chacun 15 % des salariés de la branche professionnelle de l'immobilier.

Le poids de la branche dans cette PCS détaillée¹ des cadres de l'immobilier est quant à elle de 59 %.

LA SINISTRALITÉ DANS LES PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉ DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

380 accidents de travail recensés en 2021 dans le secteur des Agences immobilières (6831Z)

Volumes de sinistralité par les principaux secteurs d'activité de la branche professionnelle
- Statistiques sur la sinistralité de l'année 2021

	Poids de la branche dans la NAF en salariés	Nombre d'accident de trajet dans la NAF ¹	Nombre d'accident de travail dans la NAF ²	Nombre de maladies professionnelles dans la NAF ³
Agences immobilières (6831Z)	95 %	216	380	13
Administration d'immeubles et autres biens immobiliers (6832A)	89 %	188	465	45
Activités des marchands de biens immobiliers (6810Z)	70 %	17	76	2

Les risques professionnels répertoriés par l'Assurance maladie :

¹ L'accident de trajet se produit lors du trajet aller ou retour entre le lieu de travail du salarié et sa résidence principale, ou son lieu habituel de pause déjeuner (Statistiques sur la sinistralité de l'année 2021, résultats par CTN, code NAF, code risque et CARSAT/CGSS) ;





² L'accident du travail correspond, quelle qu'en soit la cause, à un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail de toute personne salariée ou travaillant, à quel que titre ou en quel que lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise (Statistiques sur la sinistralité de l'année 2021, résultats par CTN et code NAF) ;

³ La maladie professionnelle : résulte des conditions dans lesquelles le salarié exerce d'une façon habituelle son activité professionnelle qui l'expose à un risque physique, chimique, psychique, ou biologique (Statistiques sur la sinistralité de l'année 2021 suivant le CTN et la nomenclature d'activités française (NAF)).

LES CONDITIONS DE L'EMPLOI

36 % des salariés de la branche professionnelle sont des Employés, parmi eux 79 % sont des femmes. Le salaire mensuel net moyen dans la branche (en ETP) s'élève à 2 960 €. L'écart salarial entre les femmes et les hommes est de -29 %.

Répartition des salariés selon les PCS, taux de féminisation, salaire mensuel moyen et écart salarial par PCS
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020 et DARES - Les portraits statistiques de branches professionnelles 2020

	 RÉPARTITION ¹	 LES FEMMES ¹	 SALAIRE MENSUEL NET MOYEN (EN ETP) ²	 ECART SALARIAL ²
Ouvriers	3%	29%	1 820 €	-5%
Employés	36%	79%	2 010 €	-6%
Professions intermédiaires	30%	61%	2 570 €	-13%
Cadres	27%	49%	4 330 €	-23%
Ensemble	100%	62%	2 960 €	-29%*

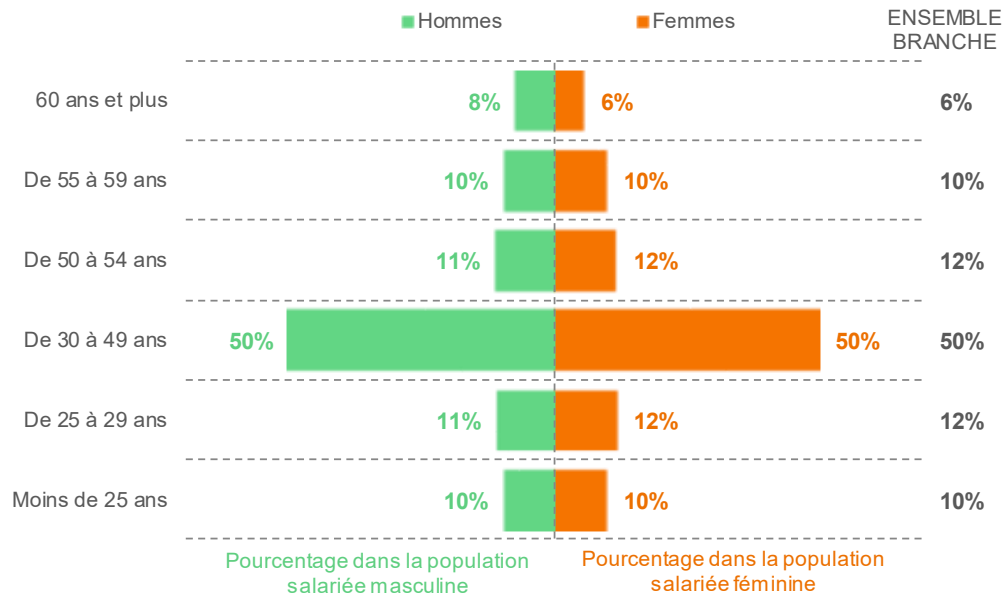
En 2020, toutes catégories socioprofessionnelles confondues, le salaire mensuel net moyen des salariés de la branche (en équivalent temps plein) est de 2 960 euros. Néanmoins, pour 36 % des salariés de la branche, qui appartiennent de la PCS Employés, ce salaire moyen est de 2 010 euros. Par ailleurs, et malgré une part de femmes importante au sein de la branche (62 % de la population salariée), un écart moyen de salaire important persiste (- 29 %) et ces écarts sont plus élevés pour les Cadres et les Professions intermédiaires.

* L'écart salarial global (-29 %) reflète aussi une disproportion dans la répartition des salariés par PCS selon le genre, avec une plus forte part de femmes dans les catégories moins bien rémunérées (79 % de femmes parmi les « Employé(e)s ». A l'inverse on observe une forte proportion d'hommes cadres au sein de la branche professionnelle (51 % d'hommes chez les cadres contre 38 % dans l'ensemble de la branche) avec un écart salarial plus élevé.

RÉPARTITION DE LA POPULATION SALARIÉE SELON LE GENRE

50 % des salariés de la branche sont âgés entre 30 et 49 ans

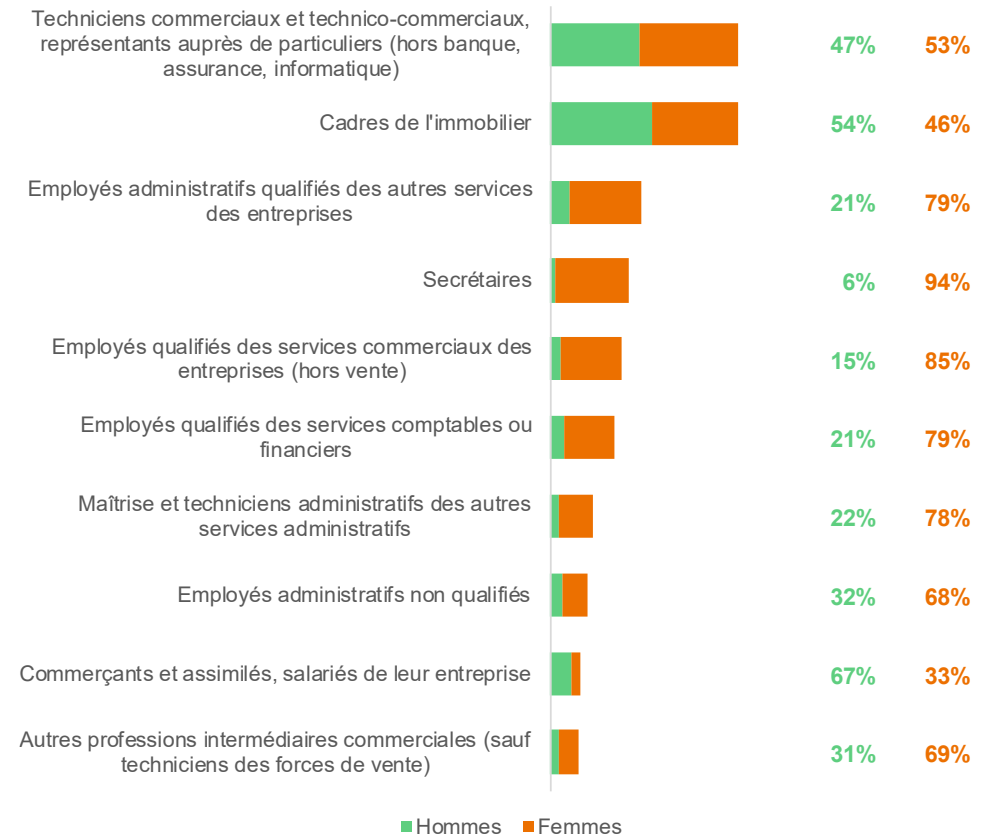
Pyramide des âges des salariés de la branche professionnelle
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



La moitié des salariés de la branche professionnelle de l'immobilier sont âgés entre 30 et 49 ans, un constat valable pour les femmes comme pour les hommes. Il n'y a pas de différence de genre en termes de répartition par âge pour les salariés de la branche.

53 % des techniciens commerciaux et 46 % des cadres de l'immobilier de la branche sont des femmes

Répartition des salariés de la branche professionnelle par métier (nomenclature PCS¹) selon le sexe
- INSEE - Base tous salariés (BTS) 2020



¹La nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) sert à la codification des professions dans le recensement et les enquêtes que l'Insee réalise auprès des individus et des ménages. Les dénominations des PCS dans ce graphique sont les dénominations de niveau 4 de la nomenclature en vigueur.

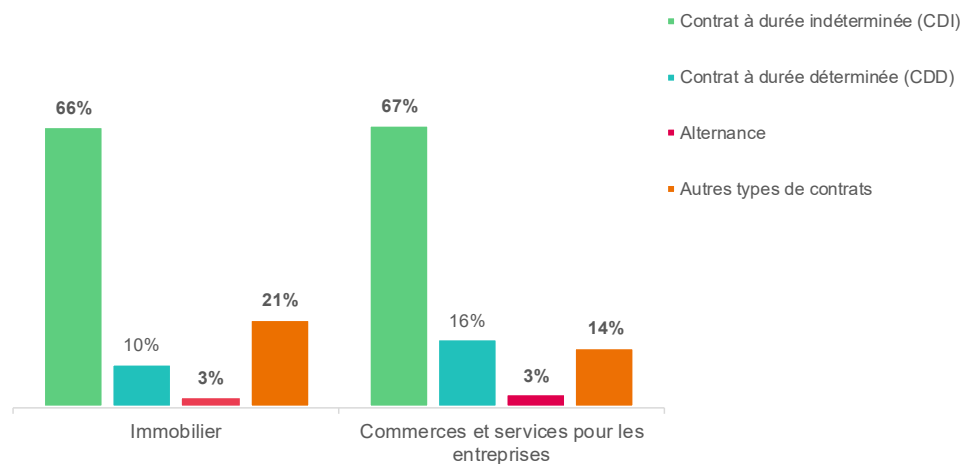


PROXIMITÉ ET MARCHÉ DU TRAVAIL

TYPE DE CONTRAT

66 % des offres portent sur des contrats à durée indéterminée

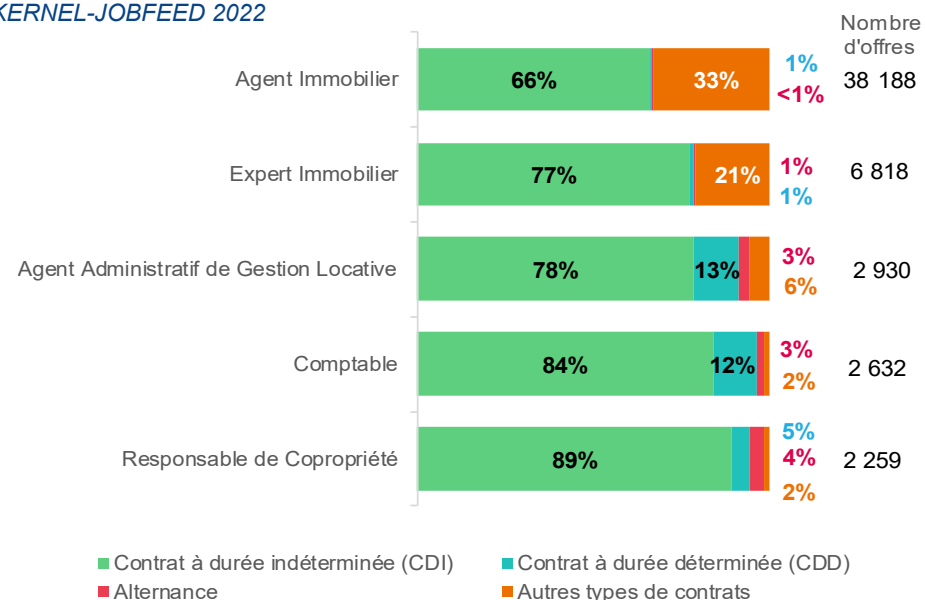
Répartition des offres d'emploi selon le type de contrat proposé
- TEXTKERNEL-JOBFEED 2022



Les deux tiers des offres d'emploi proposées par les entreprises de la branche correspondent à des emplois stables (66 % de CDI). Ce niveau est similaire à la moyenne des offres d'emploi proposées par les activités des Commerces et services pour les entreprises (67 %). Parmi les 21 % d'autres types de contrats, on note notamment 16 % de freelance.

66 % des offres d'agents immobiliers portent sur des contrats à durée indéterminée

Répartition des offres d'emploi selon le type de contrat proposé par principaux métiers
- TEXTKERNEL-JOBFEED 2022

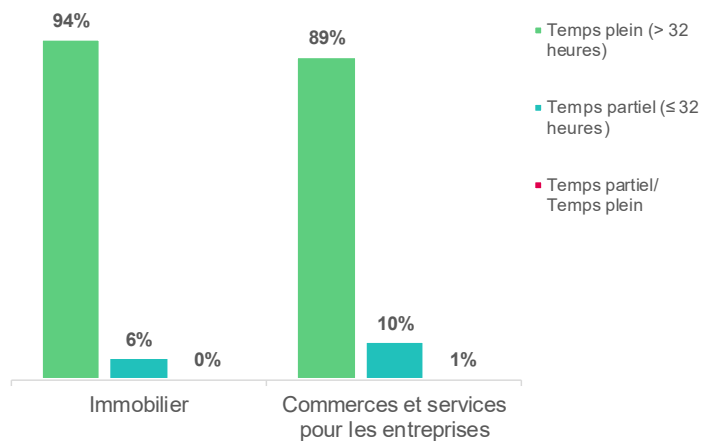


Si 66 % des offres d'emploi proposées par les entreprises de la branche portent sur des CDI, on observe des différences selon les principaux métiers. Si cette proportion est de 66 % pour le métier le plus concerné « agent immobilier », la situation est bien différente pour les offres de « responsable de copropriété » par exemple avec 89 % de CDI.

TEMPS DE TRAVAIL

94 % des offres correspondent à des emplois à temps plein

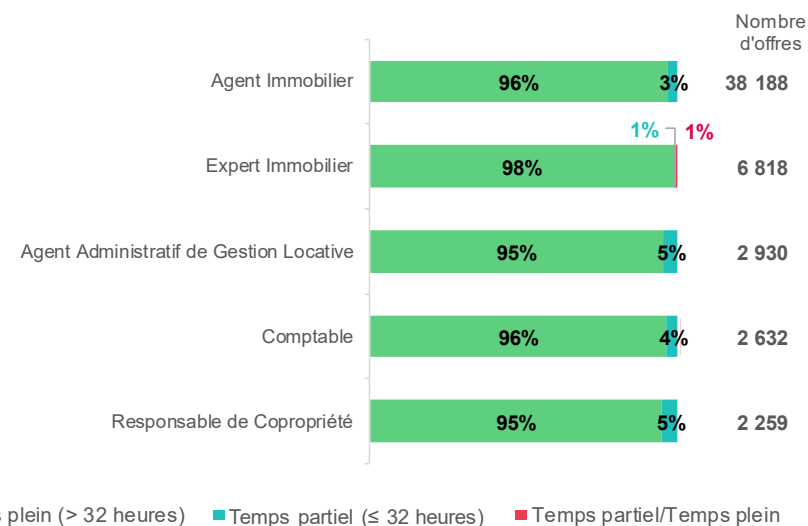
Répartition des offres d'emploi selon les possibilités de temps de travail proposées
- TEXTKERNEL-JOBFEED 2022



La part des offres d'emploi à temps plein dans la branche professionnelle de l'immobilier (94 %) est encore supérieure à la moyenne des activités des Commerces et services pour les entreprises (89 %).

96 % des offres d'agent immobilier correspondent à des emplois à temps plein

Répartition des offres d'emploi selon les possibilités de temps de travail proposées par principaux métiers
- TEXTKERNEL-JOBFEED 2022



Pour les principaux métiers de la branche, les offres d'emploi sont quasi exclusivement des offres à temps plein.

PRINCIPAUX MÉTIERS ET COMPÉTENCES RECHERCHÉS DANS LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

38 188 offres d'emploi publiées en 2022 pour le métier d'agent immobilier dans les établissements de la branche professionnelle.

Principales compétences recherchées, niveau de formation, salaire moyen d'offres d'emploi selon les principaux métiers

- TEXTKERNEL-JOBFEED 2022

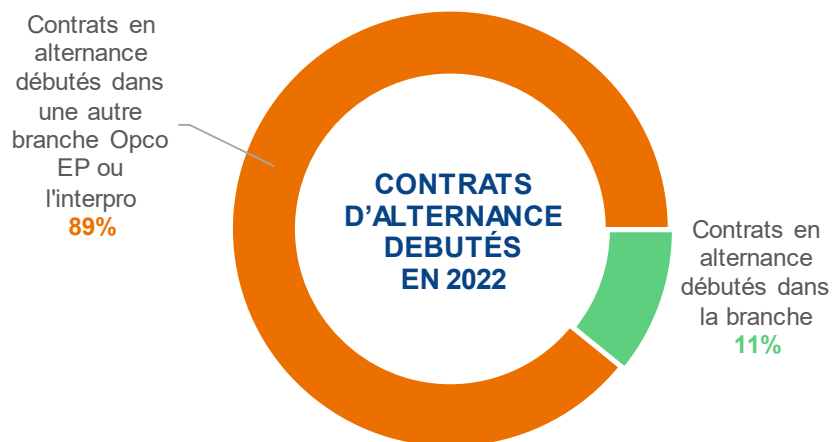
	Nombre d'offres d'emploi publiées en 2022	Compétences professionnelles recherchées	Compétences humaines recherchées	Niveau de formation	Salaire moyen proposé à l'embauche
Agent Immobilier	38 188	- Vente - Immobilier - Justice	- Sens du Challenge - Compétences Interpersonnelles - Motivation Personnelle	Non renseigné	35 000 - 56 000
Expert Immobilier	6 818	- Immobilier - Vente - Négociation	- Compétences Interpersonnelles - Convivialité - Motivation Personnelle	Non renseigné	33 000 - 52 000
Agent Administratif de Gestion Locative	2 930	- Immobilier - Gestion Immobilière - Vente	- Compétences Interpersonnelles - Minutie ou Attention aux Détails - Motivation Personnelle	Bac+2	23 000 - 29 000
Comptable	2 632	- Comptabilité - Immobilier - Réconciliation Bancaire	- Compétences Interpersonnelles - Minutie ou Attention aux Détails - Motivation Personnelle	Bac+2	27 000 - 32 000
Responsable de Copropriété	2 259	- Immobilier - Organisation et Préparation des Réunions - Comptabilité	- Compétences Interpersonnelles - Minutie ou Attention aux Détails - Attitude Professionnelle	Bac+2	31 000 - 38 000

PROXIMITÉ ET ALTERNANCE

LES CONTRATS D'ALTERNANCE DÉBUTÉS EN 2022

11 % des contrats en alternance au sein de l'Opco EP concernent la branche

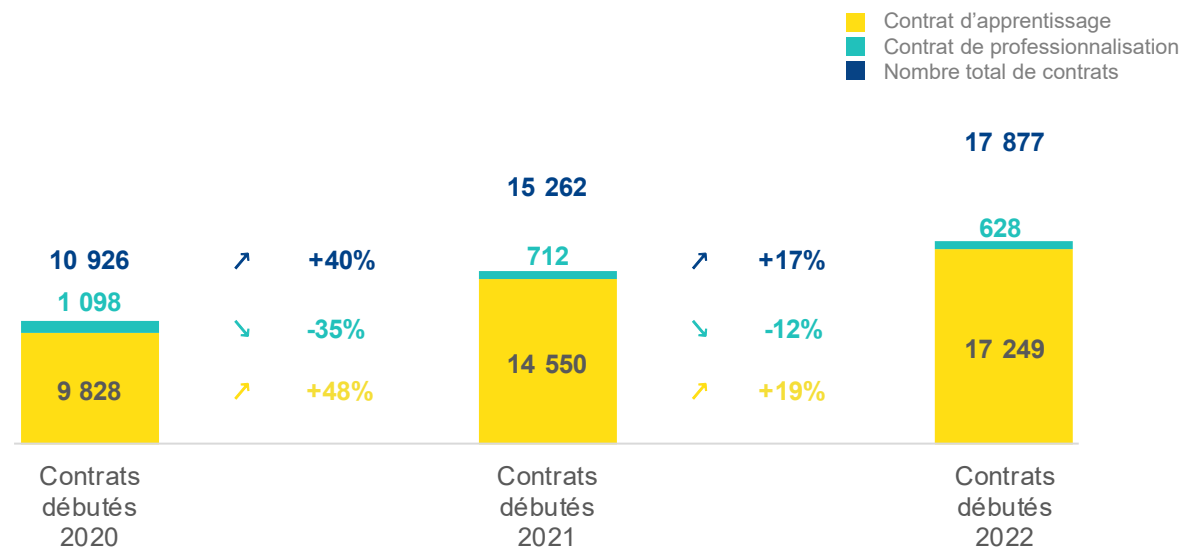
Poids des contrats d'alternance de la branche professionnelle au sein d'Opco EP
– Opco EP 2022



11 % des contrats d'alternance débutés en 2022 dans des établissements relevant du champ Opco EP concernaient des établissements de la branche professionnelle de l'immobilier. Soit la troisième branche au sein de l'Opco EP par le volume de contrats débutés.

+17 % de contrats en alternance au sein de la branche entre 2021 et 2022

Évolution du volume des contrats d'alternance de la branche professionnelle selon le type de dispositif
– Opco EP 2022



Au sein de la branche, en 2022, 17 877 contrats d'alternance ont débuté. Parmi ces contrats, 17 249 étaient des contrats d'apprentissage et 628 des contrats de professionnalisation). Le nombre de contrats d'apprentissage poursuit sa hausse même si celle-ci a ralenti (+48 % entre 2021 contre +19 % entre 2021 et 2022). Du côté des contrats de professionnalisation, la chute a ralenti passant de -35 % à -12 %. Ces tendances sont proches de la moyenne globale des contrats d'alternance concernant toutes les branches confondues au sein de l'Opco EP.

LES ÉVOLUTIONS DES CONTRATS PAR RÉGION

L'Île-de-France concentre 27 % des contrats d'alternance débutés en 2022 au sein de l'Opco EP, soit 4 766 contrats

Répartition des contrats d'alternance selon la région de localisation de l'employeur depuis 2020 avec les évolutions
– Opco EP 2022

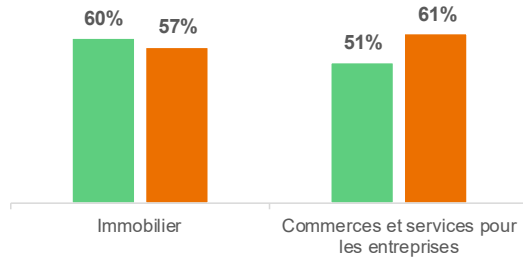
	2020			2021			2022			Évolutions 2020/2022		
	Contrat d'apprentissage 2020	Contrat de professionnalisation 2020	Ensemble des contrats 2020	Contrat d'apprentissage 2021	Contrat de professionnalisation 2021	Ensemble des contrats 2021	Contrat d'apprentissage 2022	Contrat de professionnalisation 2022	Ensemble des contrats 2022	Évolution 2020/2022 Contrat d'apprentissage	Évolution 2020/2022 Contrat de professionnalisation	Évolution 2020/2022 Ensemble des contrats
AUVERGNE-RHONE-ALPES	1 196	156	1 352	1 838	79	1 917	2 227	93	2 320	+86%	-40%	+72%
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	207	22	229	284	7	291	345	10	355	+67%	-55%	+55%
BRETAGNE	431	30	461	591	28	619	696	20	716	+61%	-33%	+55%
CENTRE-VAL DE LOIRE	220	12	232	290	25	315	344	8	352	+56%	-33%	+52%
CORSE	29	7	36	31	3	34	54	1	55	+86%	-86%	+53%
GRAND EST	541	56	597	805	23	828	1 064	11	1 075	+97%	-80%	+80%
GUADELOUPE	8	6	14	15	1	16	23	3	26	+188%	-50%	+86%
GUYANE	2	0	2	20	1	21	15	20	35	+650%		+1650%
HAUTS DE FRANCE	404	69	473	673	46	719	903	16	919	+124%	-77%	+94%
ILE-DE-FRANCE	3 009	372	3 381	4 058	202	4 260	4 571	195	4 766	+52%	-48%	+41%
LA REUNION	52	10	62	133	3	136	132	16	148	+154%	+60%	+139%
MARTINIQUE	27	0	27	25	2	27	21	1	22	-22%		-19%
NORMANDIE	347	49	396	473	37	510	594	13	607	+71%	-73%	+53%
NOUVELLE-AQUITAINE	808	63	871	1 245	39	1 284	1 530	21	1 551	+89%	-67%	+78%
OCCITANIE	1 053	96	1 149	1 727	72	1 799	2 016	51	2 067	+91%	-47%	+80%
PAYS DE LA LOIRE	413	61	474	696	66	762	786	87	873	+90%	+43%	+84%
PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	1 081	89	1 170	1 646	78	1 724	1 928	62	1 990	+78%	-30%	+70%
Total France entière	9 828	1 098	10 926	14 550	712	15 262	17 249	628	17 877	+76%	-43%	+64%

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES ALTERNANTS DE LA BRANCHE

60 % des signataires de contrats d'apprentissage sont des femmes

Part des femmes parmi les alternants
- Opco EP 2022

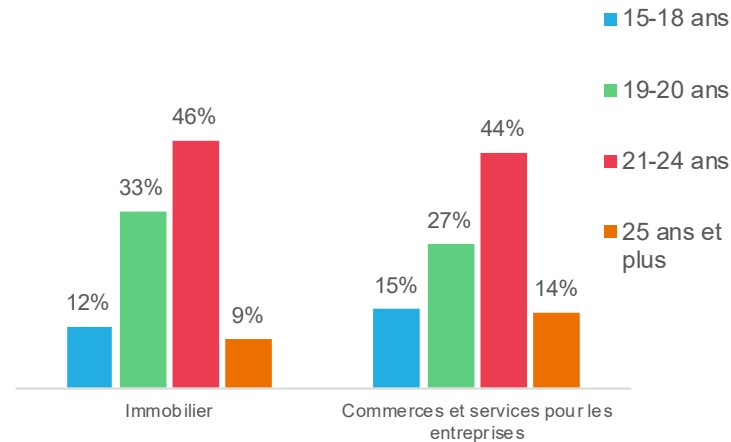
- Femmes signataires de contrats d'apprentissage
- Femmes signataires de contrats de professionnalisation



60 % des signataires de contrats d'apprentissage sont des femmes ; un taux de féminisation bien supérieur aux activités des Commerces et services pour les entreprises. Ce taux est de 57 % pour les signataires de contrats de professionnalisation dans la branche.

46 % sont âgés de 21 à 24 ans

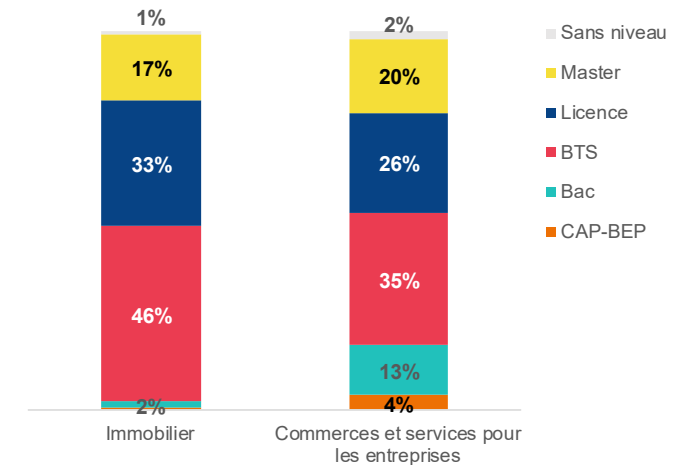
Répartition des alternants selon leur âge
- Opco EP 2022



Même si la répartition par âge des alternants de la branche est proche de celle des activités des Commerces et services pour les entreprises avec près d'un alternant sur deux âgé entre 21 et 24 ans; la part d'alternants âgés de 19 et 20 ans est plus élevée dans cette branche (33 % vs 27 %)

46 % préparent un diplôme de niveau BTS

Répartition des alternants selon le niveau de diplôme
- Opco EP 2022



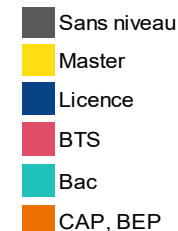
Le niveau des diplômes préparé par les alternants de la branche est différent de ceux des activités des Commerces et services pour les entreprises. Près de la moitié prépare un diplôme de niveau BTS (46 %), un tiers un diplôme de niveau Licence. Seulement 2 % préparent un diplôme de niveau Bac ou CAP-BEP.

PRINCIPALES FORMATIONS PRÉPARÉES EN ALTERNANCE DANS LA BRANCHE

Les deux principales formations préparées par les alternants sont les BTS « Professions immobilières » et « Négociation et digitalisation de la relation client »

Répartition des contrats d'alternance selon la formation préparée
– Opcv EP 2022

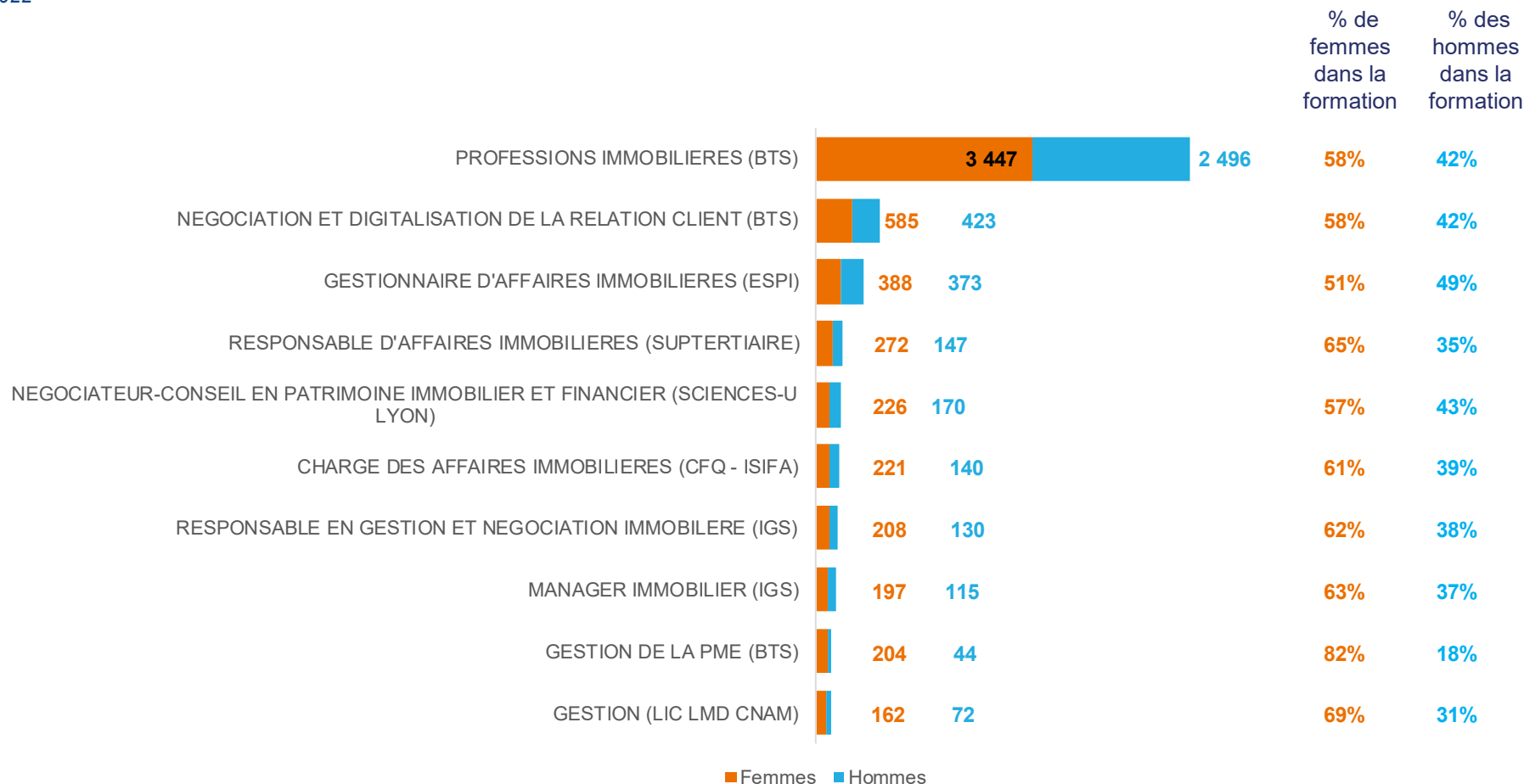
		Évolution 2021/2022	
		En volume	En %
PROFESSIONS IMMOBILIERES (BTS)	5 943	+1076	+22%
NEGOCIATION ET DIGITALISATION DE LA RELATION CLIENT (BTS)	1 008	+127	+14%
GESTIONNAIRE D'AFFAIRES IMMOBILIERES (ESPI)	761	+170	+29%
RESPONSABLE D'AFFAIRES IMMOBILIERES (SUPTERTIAIRE)	419	+419	Nouveau
NEGOCIATEUR-CONSEIL EN PATRIMOINE IMMOBILIER ET FINANCIER (SCIENCES-U LYON)	396	+111	+39%
CHARGE DES AFFAIRES IMMOBILIERES (CFQ - ISIFA)	361	+361	Nouveau
RESPONSABLE EN GESTION ET NEGOCIATION IMMOBILIERE (IGS)	338	+338	Nouveau
MANAGER IMMOBILIER (IGS)	312	+72	+30%
GESTION DE LA PME (BTS)	248	+42	+20%
GESTION (LIC LMD CNAM)	234	+187	+398%
RESPONSABLE D'AFFAIRES EN IMMOBILIER (ECORIS, IFC, ICADEMIE)	211	-207	-50%
METIERS DE L'IMMOBILIER : TRANSACTION ET COMMERCIALISATION DE BIENS IMMOBILIERS (LP VERSAILLES)	207	-11	-5%
COMPTABILITE ET GESTION (BTS)	194	+1	+1%
CHARGE DE GESTION COMMERCIALE (FORMATIVES)	178	+47	+36%
ACTIVITES JURIDIQUES : METIERS DU DROIT DE L'IMMOBILIER (LP PERPIGNAN)	177	+170	+2429%



RÉPARTITION FEMME/HOMME DES PRINCIPALES FORMATIONS DE LA BRANCHE

58 % des alternants de la principale formation « BTS Professions immobilières » sont des femmes

Répartition femmes/hommes pour les principales formations
– Opco EP 2022



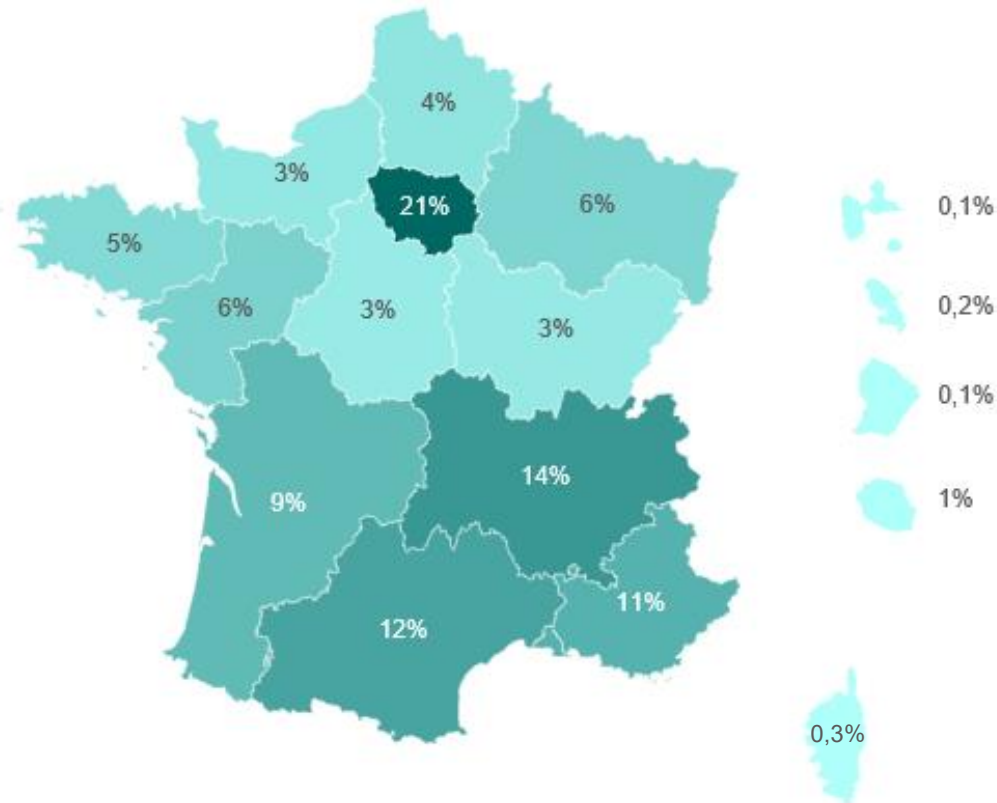


PROXIMITÉ ET ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

LES CARACTÉRISTIQUES DES ACTIONS DE FORMATION¹ DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

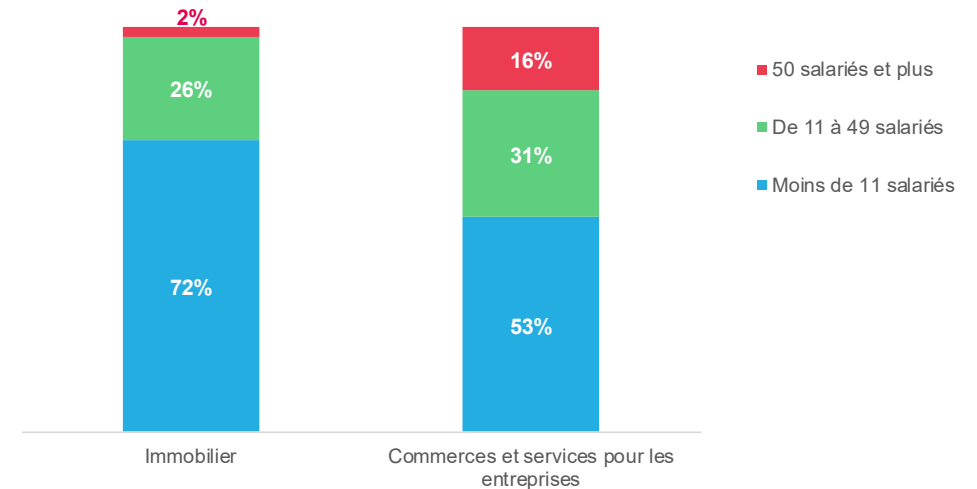
21 % des actions de formation se concentrent dans la région Ile-de-France

Répartition des actions de formation selon la région de l'entreprise
– Opco EP 2022



72 % se concentrent dans des TPE de moins de 11 postes

Répartition des actions de formation selon la taille de l'entreprise
– Opco EP 2022



En 2022, 27 632 actions de formation individuelles ou collectives (tous types de financement : versement volontaire, plan de développement des compétences, etc.) ont été réalisées dans les établissements de proximité situés dans la branche de l'immobilier. Parmi ces actions, un cinquième se concentre en Île-de-France. Plus de 7 actions de formation sur 10 ont lieu dans les TPE de moins de 11 salariés. Les formations les plus demandées sont : « Transaction Location Vente », « Expertise immobilière » et « Gestion locative (y compris saisonnière) ».

PRINCIPAUX ENJEUX EMPLOI-COMPÉTENCES

UNE BAISSÉ DE L'ACTIVITÉ DE TRANSACTION

Dans un contexte marqué par une forte baisse des volumes de transactions, il serait profitable pour les entreprises du secteur immobilier d'élargir leur activité vers la gestion locative et syndic de copropriété. La période actuelle de baisse d'activité dans le secteur de l'immobilier représente une opportunité idéale pour investir dans la formation des employés. Les formations peuvent être orientées vers des sujets pertinents et d'actualité, tels que les nouvelles réglementations ou la transition écologique et énergétique. Cette stratégie permettrait non seulement d'améliorer les compétences et les connaissances des employés, mais aussi de préparer l'entreprise à mieux répondre aux enjeux futurs.

ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES DANS LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET ÉNERGÉTIQUE

La sphère de l'immobilier est actuellement impactée par de nombreuses réglementations, comme en témoigne l'exemple du Diagnostic de Performance Énergétique. Cette tendance est principalement alimentée par l'évolution vers une approche plus écologique et énergétique. Face à ces changements, les professionnels du secteur sont appelés à revoir et élargir leur éventail de services. Cela implique notamment l'ajout de nouvelles offres, telles que des services de conseil spécialisés pour les propriétaires et les locataires, afin de s'emparer des nouvelles directives environnementales et énergétiques. Cette évolution permettrait aux entreprises du secteur de rester pertinentes et compétitives dans un paysage en constante évolution.

DÉVELOPPEMENT DE LA DIGITALISATION

L'essor des technologies numériques se manifeste de plus en plus dans le secteur immobilier, avec l'émergence de solutions innovantes telles que les visites virtuelles et la digitalisation des Assemblées Générales. Cette tendance souligne la nécessité d'une montée en compétences technologiques tant pour les employés que pour les dirigeants, afin de maîtriser pleinement ces nouveaux outils. Parallèlement, il est essentiel d'engager une réflexion approfondie sur les répercussions de l'Intelligence Artificielle sur les professions immobilières et les compétences requises.

PROMOUVOIR L'ATTRACTIVITÉ DES ENTREPRISES

L'essor des technologies Depuis l'adoption de la loi PACTE en 2019, toutes les entreprises doivent mettre en place une politique RSE « en prenant en considération les enjeux sociétaux et environnementaux de leur activité ». La mise en place d'une politique de RSE est devenue un levier important d'attractivité pour le recrutement, notamment de jeunes salariés.



MÉTHODOLOGIE ET SOURCE DE DONNÉES

RESSOURCES DOCUMENTAIRES SUR LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

—○ Analyse des effets de la transition écologique sur la branche professionnelle de l'Immobilier, Opco EP, 2024

—○ Diagnostic COVID 19 – LOT 4 - Déclinaison du volet spécifique aux branches professionnelles de services de proximité de type BtoC & BtoB – Immobilier, Opco EP, 2021

—○ Diagnostic Handicap sur la branche professionnelle de l'immobilier, Opco EP, 2020

—○ Cartographie des métiers de l'immobilier, Opco EP, 2020

RÉPARTITION¹ DES BRANCHES PROFESSIONNELLES DU PÉRIMÈTRE OPCO EP PAR ACTIVITÉ

Activités libérales

- Avocats (personnel)
- Avocats (salariés)
- Avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de Cassation et personnel salarié - non avocat
- Cabinets dentaires
- Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile
- Entreprises d'architecture
- Greffes des tribunaux de commerce
- Laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers
- Notariat
- Offices des commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques
- Personnel des administrateurs & mandataires judiciaires
- Personnel des cabinets médicaux
- Personnel des huissiers de justice
- Pharmacie d'officine
- Vétérinaires (praticiens)
- Vétérinaires (salariés)

Activités de commerce et services aux entreprises

- Assainissement et maintenance industrielle
- Désinfection, désinsectisation, dératisation (3D)
- Entreprises du froid, des cuisines professionnelles et du conditionnement de l'air
- Immobilier
- Maintenance des matériels (SDLM)
- Mareyage
- Négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers
- Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques
- Personnel des prestataires de services du secteur tertiaire
- Promotion immobilière
- Remontées mécaniques et domaines skiables
- Répartition pharmaceutique
- Sociétés d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales

Activités artisanales

- Boucherie
- Boulangerie-pâtisserie
- Charcuterie de détail
- Coiffure
- Confiserie, chocolaterie, biscuiterie
- Entreprises de logistique de communication écrite directe
- Esthétique, cosmétique
- Fleuristes, vente et services des animaux familiers
- Imprimerie de labeur et Industries graphiques
- Miroiterie, transformation et négoce du verre
- Pâtisserie
- Poissonnerie
- Prothésistes dentaires et personnels des laboratoires de prothèse dentaire
- Sérigraphie et activité connexes
- Taxis

Activités de commerce et services aux particuliers

- Commerce de détail de l'habillement et des articles textiles
- Détaillants en chaussures
- Entreprises de services à la personne
- Gardiens, concierges et employés d'immeubles
- Librairie
- Services funéraires
- Structures associatives cynégétiques (Chasse)

Entreprises non couvertes par une convention collective

Activités de particuliers employeurs

¹ La répartition des branches professionnelles de l'Opco EP par grands domaines s'appuie sur la Nomenclature des Activités Françaises de l'Artisanat (NAFA) et sur le périmètre de l'observatoire des métiers dans les professions libérales (OMPL).

MÉTHODE

THÉMATIQUE	INDICATEURS	Page	SOURCE	ANNÉE	NOMENCLATURE	PÉRIMÈTRE
PÉRIMÈTRE DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE	Entreprises de la Branche Professionnelle	5	Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022	N-1	IDCC Applicable*	Convention collective applicable déclarée à l'URSSAF par l'entreprise ou établissement
	Établissements employeurs de la Branche Professionnelle	5	Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022	N-1	IDCC Applicable*	Convention collective applicable déclarée à l'URSSAF par l'entreprise ou établissement
	Salariés de la Branche Professionnelle	5	Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022	N-1	IDCC Applicable*	Convention collective applicable déclarée à l'URSSAF par l'entreprise ou établissement
	Alternants de la Branche Professionnelle	5	Opco EP 2022	N-1	IDCC Applicable*	Contrats exécutés entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022 au sein des entreprises de la branche
	Développement des compétences de la Branche Professionnelle	5	Opco EP 2022	N-1	IDCC Applicable*	Actions de formation individuelles ou collectives (tous types de financement : versement volontaire, plan de développement des compétences etc.) engagées entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022
	Chiffres clés de la branche professionnelle	6	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Ensemble des entreprises de la branche professionnelle selon la Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN.
	Chiffres clés tous secteurs d'activité confondus	6	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Ensemble des entreprises françaises appliquant ou non une convention collective selon la Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN

MÉTHODE

THÉMATIQUE	INDICATEURS	Page	SOURCE	ANNÉE	NOMENCLATURE	PÉRIMÈTRE
CONTEXTE DE LA BRANCHE	% Poids de la branche professionnelle dans le Naf en 2020 / % Poids du Naf dans la branche professionnelle en 2020	9	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN
	Répartition des établissements et des salariés de la branche par secteur d'activité (code NAF) / Répartition des établissements et des salariés selon le code APE	10	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN
	Évolution du nombre d'établissements dans la branche professionnelle / Répartition des établissements selon le code APE	11	Nombre d'établissements employeurs du secteur privé, par APE (2006-2022) - <i>Open data URSSAF 2022</i>	N-1	Code NAF	Code NAF déclarée à l'URSSAF par l'entreprise ou établissement
			Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN
	Évolution du nombre de salariés dans la branche professionnelle / Répartition des salariés selon la taille de l'établissement employeur	12	Nombre d'effectifs salariés du secteur privé, par APE (2006-2022) - <i>Open data URSSAF 2022</i>	N-1	Code NAF	Code NAF déclarée à l'URSSAF par l'entreprise ou établissement
			Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN
Répartition des établissements et des effectifs salariés selon la région	13	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN	

MÉTHODE

THÉMATIQUE	INDICATEURS	Page	SOURCE	ANNÉE	NOMENCLATURE	PÉRIMÈTRE
EMPLOI	Répartition des salariés selon le sexe / l'âge / par PCS	15	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN
	Répartition des salariés par type de contrat / temps de travail	16	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN
	Répartition des salariés de la branche par métier (nomenclature PCS)	17	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN
	Volumes de sinistralité par les principaux secteurs d'activité de la branche professionnelle	18	Statistiques sur la sinistralité de l'année 2021	N-2	CODE NAF	Répartition des effectifs de salariés par sinistralité pour chaque code NAF
	Répartition des salariés selon les PCS, le sexe, le salaire moyen et l'écart salarial	19	Base tous salariés DSN 2020 et DARES - Les portraits statistiques de branches professionnelles 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN
	Pyramide des âges des salariés de la branche professionnelle / par métier (nomenclature PCS) selon le sexe	20	Base tous salariés DSN 2020	N-3	IDCC Appliqué**	Convention Collective réellement appliquée dans l'entreprise ou établissement déclarée dans la DSN

MÉTHODE

THÉMATIQUE	INDICATEURS	Page	SOURCE	ANNÉE	NOMENCLATURE	PÉRIMÈTRE
PROXIMITÉ ET MARCHÉ DU TRAVAIL	Répartition des offres d'emploi selon le type de contrat proposé / Répartition des offres d'emploi selon le type de contrat proposé par principaux métiers	22	TEXTKERNEL-JOBFEED 2022	N-1	IDCC Applicable*	Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022 au SIRET rapprochement de la base de données Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022 au niveau des SIREN avec la base de données de Jobfeed
	Répartition des offres d'emploi selon les possibilités de temps de travail proposées / les possibilités de temps de travail proposées par principaux métiers	23	TEXTKERNEL-JOBFEED 2022	N-1	IDCC Applicable*	Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022 au SIRET rapprochement de la base de données Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022 au niveau des SIREN avec la base de données de Jobfeed
	Principales compétences recherchées, niveau de formation, salaire moyen d'offres d'emploi selon les principaux métiers	24	TEXTKERNEL-JOBFEED 2022	N-1	IDCC Applicable*	Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022 au SIRET rapprochement de la base de données Collecte URSSAF 2023 – Masse salariale 2022 au niveau des SIREN avec la base de données de Jobfeed

MÉTHODE

THÉMATIQUE	INDICATEURS	Page	SOURCE	ANNÉE	NOMENCLATURE	PÉRIMÈTRE
PROXIMITÉ ET ALTERNANCE	Poids des contrats d'alternance de la branche professionnelle au sein d'Opco EP / Évolution du volume des contrats d'alternance de la branche professionnelle selon le type de dispositif	26	Opco EP 2022	N-1	IDCC	Contrats exécutés entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022 au sein des entreprises de la branche
	Répartition des contrats d'alternance selon la taille de l'entreprise / la région de localisation de l'employeur	27	Opco EP 2022	N-1	IDCC	Contrats exécutés entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022 au sein des entreprises de la branche
	Répartition des contrats d'alternance selon la région de localisation de l'employeur	28	Opco EP 2022	N-1	IDCC	Contrats exécutés entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022 au sein des entreprises de la branche
	Part des femmes parmi les alternants / répartition des alternants selon l'âge /le niveau de diplôme	29	Opco EP 2022	N-1	IDCC	Contrats exécutés entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022 au sein des entreprises de la branche
	Répartition des contrats d'alternance selon la formation préparée	30	Opco EP 2022	N-1	IDCC	Contrats exécutés entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022 au sein des entreprises de la branche
	Répartition femmes/hommes des principales formations	31	Opco EP 2022	N-1	IDCC	Contrats exécutés entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022 au sein des entreprises de la branche
PROXIMITÉ ET ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	Répartition des actions de formation selon la région de l'entreprise / la taille de l'entreprise	33	Opco EP 2022	N-1	IDCC	Actions de formation individuelles ou collectives (tous types de financement : versement volontaire, plan de développement des compétences etc.) Engagées entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022



www.opcoep.fr