

L'immobilier et la ville à la conquête des talents

EY et la Fondation Palladio publient le 7ème Panorama de l'immobilier et de la ville. Ce tour d'horizon unique de l'économie, des métiers et des enjeux de la 1ère filière industrielle française (10,8% du PIB hexagonal en 2022), qui emploie plus de 2,3 millions de personnes dans 8 grands secteurs, est devenu un incontournable.

Cette année, les enseignements de l'étude sont incroyablement riches et méritaient un découpage en 3 épisodes. Cette série s'appuie sur 37 entretiens approfondis avec des dirigeants et experts de l'immobilier et de la ville, deux enquêtes auxquelles ont répondu 515 dirigeants et 293 étudiants, ainsi que la participation de près de 40 organisations professionnelles.

Pour accélérer la transformation de l'immobilier et de la ville, les dirigeants ont besoin d'une quantité considérable de nouveaux talents

Alors que l'industrie de l'immobilier et de la ville a créé près de 90 000 emplois en 2021 et 2022, les entreprises continuent d'éprouver d'importants besoins en main d'œuvre, en particulier sous l'effet d'un important *turnover* observé en 2022 :

74%

De dirigeants interrogés prévoient de recruter dans les trois prochaines années.

Certains secteurs se détachent par des intentions de recrutement élevées compte tenu de la difficulté à pourvoir les postes vacants et d'un fort *mercato* entre entreprises. C'est le cas de l'ingénierie et des prestations techniques, de la construction, de l'investissement ou de la gestion. Dans d'autres secteurs, comme la promotion immobilière et la commercialisation, les intentions sont en baisse, dans le sillage des incertitudes sur l'activité économique, mais les dirigeants confirment qu'ils recruteront quand même pour compenser les départs.

Ces intentions portent avant tout sur des métiers en tension (tels que les métiers de proximité dans le logement social ou ceux les plus techniques, à l'image des artisans dans le second œuvre de la construction) et sur les profils expérimentés plus difficiles à fidéliser (ceux avec 3 à 10 ans d'expérience, capables d'accompagner les recrues les plus jeunes tout en participant au bon déroulement des projets les plus complexes). Les futures embauches doivent également permettre aux entreprises de combler les manques sur les énormes besoins nés de leur transformation environnementale et technologique.

La filière est en retard sur les enjeux digitaux. Pour gagner en compétences, les entreprises vont aller chercher des ressources humaines qui, actuellement, ne travaillent pas dans l'immobilier et la ville.

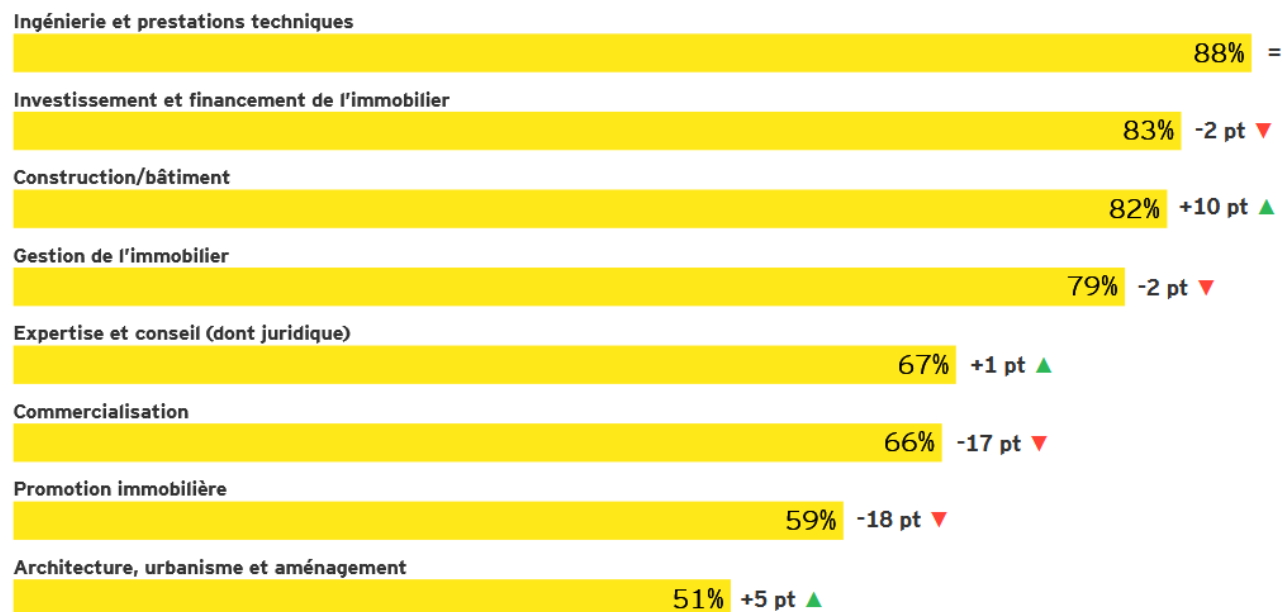
Dirigeant de l'immobilier et de la ville

Afin de gagner en expertise, les dirigeants estiment qu'il est grand temps de recruter davantage de collaborateurs issus d'autres secteurs d'activités, comme ceux des médias ou du e-commerce, dont la maîtrise plus avancée des enjeux de la donnée ou de l'investissement technologique est un apport précieux pour les entreprises de l'immobilier et de la ville.

Par ailleurs, les *soft skills* sont de plus en plus recherchés pour conduire des projets complexes. Les recruteurs disent valoriser des qualités telles que l'esprit d'équipe, l'autonomie ou la rigueur des candidats.

Intentions de recrutement à 3 ans par secteur dans l'immobilier et la ville

(évolution par rapport à 2021)



Source : enquête auprès de 515 dirigeants de l'immobilier et de la ville (novembre 2022-janvier 2023)

Pour autant, les employeurs éprouvent des difficultés à trouver les bons profils, et en nombre suffisant

Au même titre que l'hôtellerie-restauration ou les métiers de bouche, l'industrie de l'immobilier et de la ville est confrontée à de fortes difficultés de recrutement. Dans la construction par exemple, plus de 25 000 postes étaient encore non pourvus au 3^e trimestre 2022.

Selon notre enquête, les trois quarts des entreprises et organisations, toutes catégories confondues, ne trouvent pas les bons profils. Les dirigeants y voient avant tout le fait d'un manque de candidatures, en lien avec l'inadéquation entre les compétences recherchées et les profils des candidats et avec la moindre compétitivité de certaines branches de la filière en matière de rémunération.

Nous avons encore beaucoup de postes vacants. Cela nous oblige à activer tous les leviers possibles pour recruter. Nous essayons d'innover et d'améliorer nos offres, mais il faut aussi savoir être raisonnable, car la pression salariale des entrants est énorme.

Dirigeant de l'immobilier et de la ville

Ce constat pourrait s'aggraver dans les prochains mois. En effet, dans un contexte marqué par une inflation galopante et une intense concurrence entre entreprises au sein de la filière, les dirigeants font part d'une hausse importante des prétentions salariales des candidats, mais aussi des équipes en place. Ce mouvement vient faire pression sur le modèle économique des entreprises, déjà sous tension financière avec la hausse des taux, le ralentissement des dépenses des ménages et des entreprises et un renchérissement considérable des coûts de l'énergie et des matières premières.

Enfin, même si l'image des métiers semble s'être améliorée ces dernières années, constituant de moins en moins un frein au recrutement, les dirigeants de la construction (42%), de la commercialisation (30%) et du logement social (30%) sont toutefois encore nombreux à évoquer un déficit d'image de leurs métiers.

Actions considérées par les étudiants comme les plus porteuses de sens

Contribuer à la réduction des consommations d'énergie et des émissions carbone du parc immobilier 64%

L'adaptation des villes et du bâti aux conséquences du changement climatique 59%

Revitaliser les centres-villes des villes moyennes 38%

Favoriser l'adaptation des immeubles de bureaux et de logements aux nouveaux usages et aux nouvelles aspirations des citoyens 34%

Produire davantage de logements dans les parcs privés et sociaux pour répondre à la demande de la population 29%

Améliorer l'offre d'équipements publics pour répondre à la demande des citoyens 24%

Construire des infrastructures d'hébergement pour les personnes âgées et dépendantes afin d'accompagner le vieillissement de la population 17%

La production de locaux à destination des entreprises pour soutenir le développement économique des territoires 14%

Source : enquête auprès de 293 étudiants de l'immobilier et de la ville (décembre 2022-janvier 2023)

De leur côté, les étudiants privilégient rémunération, cadre de travail et perspectives de carrière, mais la quête de sens et la sensibilité environnementale restent fortes

En dépit des incertitudes sur les perspectives économiques dans la filière, les étudiants interrogés se disent optimistes pour leur avenir et semblent plutôt confiants quant au maintien de l'activité dans l'immobilier et la ville et à la poursuite des recrutements.

Si, pour leur premier emploi, les principales attentes des étudiants sont similaires à celles des précédentes années, notre enquête révèle que l'engagement environnemental et les preuves concrètes d'actions en matière de transition écologique s'imposent peu à peu comme un critère d'attractivité RH majeur. Aujourd'hui, 57% des étudiants se disent prêts à refuser une offre d'emploi si les actions déployées par l'entreprise ne sont pas suffisantes au regard de leurs convictions personnelles.

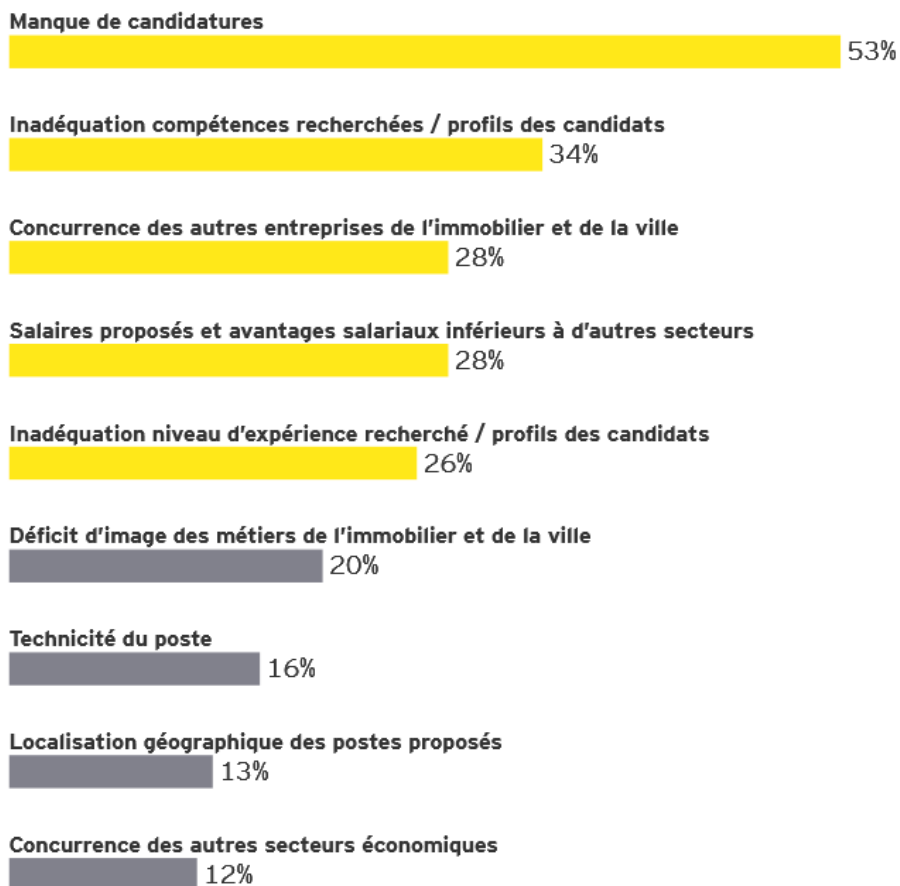
Elle témoigne aussi de l'aspiration des jeunes candidats à rejoindre des projets porteurs de sens et s'inscrivant concrètement dans la transition écologique. En effet, 78% des étudiants nous disent vouloir s'impliquer, au sein de leur future entreprise, dans le déploiement d'actions environnementales.

Nous sommes attractifs auprès des jeunes générations, car notre impact est assez fort. On œuvre à la rénovation énergétique des bâtiments et on contribue fortement à la zéro artificialisation nette des sols.

Dirigeant de l'immobilier et de la ville

S'ils valorisent le rôle clé de l'immobilier et de la ville dans la conception des lieux de vie et dans le dynamisme des territoires, c'est bien le rôle que joue la filière dans la transition écologique qui semble le plus susciter leur intérêt. 64% d'entre eux affirment qu'ils trouveraient un sens à leur travail en contribuant à la réduction des consommations d'énergie et des émissions carbone du parc immobilier.

Raisons identifiées par les dirigeants pour expliquer les difficultés de recrutement



Pour l'heure, les étudiants considèrent cette industrie à mi-chemin sur les enjeux climatiques et environnementaux : si 70% d'entre eux estiment que les acteurs de l'immobilier et de la ville ont pris conscience de l'urgence climatique, mettant en œuvre des plans opérationnels pour y répondre, seuls 21% jugent les actions jusqu'à présent déployées à la hauteur de l'exigence.

Les étudiants perçoivent la filière comme en pleine transformation. Rejoindre l'industrie de l'immobilier et de la ville apparaît donc comme un beau terrain de jeu, un levier majeur pour s'engager contre le réchauffement climatique.