



## CARRIÈRES & TALENTS



# Portes ouvertes dans l'immobilier de bureaux !

Avec une conjoncture redevenue favorable, les acteurs vont étoffer leurs équipes... et donner leur chance aux jeunes.

PAR YVES RIVOAL

**E**n ce début d'année, les professionnels des métiers de l'immobilier d'entreprise doivent échanger leurs vœux dans une ambiance joviale. Avec 23,3 milliards d'euros d'investissement en France en 2015\*, le marché a renoué avec ses performances d'avant la crise. Signe de cette effervescence : deux des poids lourds du secteur, Cushman & Wakefield et DTZ, sont en tram de fusionner. Les recrutements illustrent aussi la reprise dans

les cabinets de conseil. Chez CBRE, qui compte 800 collaborateurs en France, l'année 2015 aura été marquée par 188 arrivées, dont 110 en CDI. Chez Knight Frank, qui emploie 80 collaborateurs en France, le plan stratégique à trois ans, adopté l'an dernier, prévoit une vingtaine d'embauches. Et 2016 ne devrait pas démentir la tendance. « La moitié de nos embauches concerne des profils seniors, notamment pour nos métiers en transaction locative, conseil et investissement », déclare Mickaël Jacquemin, DRH de CBRE.

Des seniors souvent recherchés du côté de la concurrence. C'est ce qui vient de se produire

pour Sylvain Brigoni, 38 ans, qui a rejoint Knight Frank en avril 2015 en tant que directeur Ile-de-France Ouest petites et moyennes surfaces au sein du département bureaux. Son parcours est emblématique des perspectives de carrières offertes dans le secteur. « Après mon BTS Action commerciale, j'ai travaillé pendant six ans chez Soprimmo dans la promotion immobilière, avant de rejoindre Cushman & Wakefield en 2005 comme négociateur petites surfaces, puis moyennes surfaces pour l'Ile-de-

\*Données Cushman & Wakefield,  
L'Agefi Hebdo du 14 janvier 2016



France Ouest, raconte-t-il. Six ans plus tard, j'ai rejoint DTZ pour travailler sur le même périmètre, avant d'évoluer vers le poste de responsable petites et moyennes surfaces. » Alors, quand un cabinet de recrutement le « chasse » pour le compte de Knight Frank qui recherche un directeur sur son périmètre de prédilection, Sylvain Brigoni décide de sauter le pas : « Cet acteur était peu présent sur ce segment, on me sollicitait pour créer une équipe et développer l'activité. »

### Promotion dans les écoles

Ces sociétés n'hésitent pas non plus à donner leur chance aux juniors. Chez CBRE, ces derniers représentent même la moitié des recrutements. « Dans les métiers de l'expertise et du 'property management', nous embauchons des profils bac+4 et +5 que nous allons chercher dans les écoles spécialisées dans l'immobilier, mais aussi dans des écoles de commerce généralistes comme l'Essec, l'ESCP Europe, Audencia, Skema ou Kedge », détaille le DRH de CBRE. Dans ces écoles de management, le groupe déploie une politique de communication bien rodée afin de faire connaître des professions parfois méconnues. « Nos métiers ne parlent pas toujours à ces étudiants, confesse Mickael Jacquemin. Nous avons donc des collaborateurs qui enseignent dans certaines écoles, et la DRH mène régulièrement des interventions ciblées aux forums afin de promouvoir nos carrières. » De son côté, Estelle Laurin, DRH de Knight Frank, constate que « les jeunes collaborateurs qui nous rejoignent, notamment dans les métiers de la transaction, se distinguent par un fort esprit entrepreneurial, la capacité à travailler en autonomie et à développer une clientèle ».

Le parcours de Philippine Harat, 25 ans, qui a intégré le département investissements de Savills comme analyste en juin dernier, illustre les propos des DRH. « Pour être honnête, rien ne me prédestinait à travailler dans l'immobilier lorsque j'ai intégré l'Essec, reconnaît la jeune femme. Je ne savais pas que l'immobilier était aussi un actif financier. » Pour elle, le déclic se produit lors du cours – choisi par hasard – d'Ingrid Nappi-Choulet, responsable de la chaire Immobilier et développe-

## RENCONTRE AVEC...

Bernard Pinat, directeur général du groupe Espi\*



### « Un dynamisme dans une diversité de métiers »

#### Comment se portent les recrutements dans le conseil en immobilier d'entreprise ?

Plutôt bien puisque 40 % des diplômés de nos mastères professionnels travaillent directement ou indirectement dans le conseil en immobilier d'entreprise. On observe d'ailleurs, dans les cabinets spécialisés, un dynamisme dans une diversité de métiers. Les recruteurs recherchent des consultants dans la partie commerciale, des analystes pour évaluer les actifs immobiliers, des brokers qui interviennent dans les salles de marché ou de change...

#### Quelles sont les compétences recherchées ?

Dans un contexte de raréfaction du foncier

et de financiarisation de l'immobilier, avec des approches de plus en plus internationales, les cabinets de conseil privilégient des candidats qui se distinguent par une expertise fine des marchés et de la valorisation des actifs immobiliers, en France et à l'international. Les recruteurs apprécient aussi les candidats ayant une bonne compréhension des enjeux géopolitiques. Quand une entreprise chinoise s'implante en France, le négociateur immobilier doit comprendre la dimension macroéconomique de cette implantation.

\*Ecole supérieure des professions immobilières.

ment durable de l'Essec : « J'ai trouvé ce cours passionnant, et il m'a donné envie de me spécialiser dans l'immobilier. » Un choix que l'ancienne étudiante de l'école de Cergy-Pontoise ne regrette pas. Depuis son embauche, elle a déjà géré six dossiers en toute autonomie. « Mon travail consiste, entre autres, à valoriser des actifs immobiliers en utilisant la méthode des 'cash-flows' pour convaincre les investisseurs ou les propriétaires de choisir notre cabinet pour la commercialisation de leurs immeubles. J'ai donc le sentiment de faire de la finance, mais dans un univers qui n'est pas complètement dématérialisé. »

Pas de regrets non plus pour Charles Garnier qui a été recruté par JLL comme consultant petites et moyennes surfaces à l'issue de son stage de fin d'études à l'Institut supérieur de gestion. Le jeune homme de 26 ans a aujourd'hui dans son portefeuille une trentaine d'immeubles pour lesquels il joue le rôle d'intermédiaire entre les propriétaires et les locataires pendant toute la phase de négociation commerciale, jusqu'à la signature du bail. « Il y a un aspect très commercial dans mon travail, mais aussi une dimension de conseil, précise le jeune cadre qui se projette toujours dans l'immobilier

dans quelques années. J'évoluerai probablement au sein du département agence, dans une fonction où je serai confronté à des projets plus importants en termes de surface. L'expatriation pourrait aussi me tenter. » Sylvain Brigoni se voit quant à lui au même poste, « avec une équipe qui aura triplé ses effectifs, ce qui signifie que nous aurons réussi à atteindre nos objectifs ».

Comme dans toute fonction commerciale, l'atteinte des objectifs conditionne le niveau de rémunération. Un négociateur junior perçoit un fixe annuel compris entre 25.000 et 30.000 euros, avec une part variable qui peut lui permettre de doubler son salaire. Un manager, après dix ans de carrière, touche entre 60.000 et 70.000 euros en fixe annuel, avec un variable qui peut, là aussi, doubler la rémunération, ainsi qu'une prime de management indexée sur le chiffre d'affaires du département. Néanmoins, ce mode de rémunération n'est pas toujours un atout pour séduire les jeunes diplômés. « De nombreux jeunes préféreraient un fixe plus élevé, mais la part variable n'étant pas plafonnée, certains juniors arrivent à se constituer très vite de belles rémunérations », souligne Mickael Jacquemin. A bon entendre...

### Des professions parfois méconnues