



PANORAMA

BRANCHE PROMOTION IMMOBILIERE

Panorama - Edition 2022
PROMOTION IMMOBILIERE



SOMMAIRE

PÉRIMÈTRE DE LA
BRANCHE

EMPLOI

ALTERNANCE

ENJEUX

01

02

03

04

05

06

07

08

ÉCONOMIE

MARCHÉ DU
TRAVAIL

DÉVELOPPEMENT DES
COMPÉTENCES

RESSOURCES

○ Méthode

Thématique	Indicateurs	Source	Année	Nomenclature	Indicateurs
Économie	Nombre d'établissements et de salariés	URSSAF	N-2	APE	estimés
	Chiffre d'affaire des entreprises	INSEE-ESANE	N-2	APE	estimés
Emploi	Secteurs d'activité, taille de l'établissement employeur et sa localisation	DADS/DSN	N-3	IDCC	réels
	Profil des salariés (âge, sexe, catégorie socio-professionnelle)	DADS/DSN	N-3	IDCC	réels
	Contrats de travail, temps de travail	DADS/DSN	N-3	IDCC	réels
	Accidents de travail	CARSAT	N-3	APE	réels
Marche du travail	Volume d'offres d'emploi	TEXTKERNEL-JOBFEED	N	APE/IDCC/ISCO	Réels
Alternance	Dispositifs d'alternance et profil des alternants (âge, sexe, niveau de formation)	OPCO EP	N-2	IDCC	réels
Actions individuelles et collectives	Répartition des actions par secteurs d'activité, taille de l'établissement demandeur et sa localisation	OPCO EP	N-2	IDCC	réels

Edition 2022
Promotion Immobilière



PÉRIMÈTRE DE LA BRANCHE



CHIFFRES CLÉS DE LA BRANCHE DE LA PROMOTION IMMOBILIERE *



1512
IDCC



3 143
entreprises
adhérentes
(Nombre d'entreprises
DADS : 3 116)



4 794
établissements
employeurs



27 913
salariés
(Effectif global moyen
MS2020 : 32 303 (ETP))



1 508
alternants

2 PRINCIPALES ACTIVITÉS

Quelles sont les principales activités ?
(au sens NAF de l'Insee) *

Quels sont les produits et services associés ?

Quel est le poids de la branche dans le secteur ?
(en nombre de salariés)

Promotion immobilière de logements (4110A)	<ul style="list-style-type: none">○ la promotion immobilière de bâtiments à usage principal d'habitation - la promotion immobilière de résidences hôtelières	67 %
Promotion immobilière de bureaux (4110B)	<ul style="list-style-type: none">○ Promotion immobilière de bâtiments destinés à l'usage de bureaux	65 %
Promotion immobilière d'autres bâtiments (4110C)	<ul style="list-style-type: none">○ Promotion immobilière de tous types de bâtiments non résidentiels exceptés les bâtiments destinés à l'usage de bureaux : • bâtiments destinés à abriter des activités de production industrielle, par exemple usines, ateliers, usines d'assemblage, etc. / • hôpitaux, écoles / • hôtels magasins, centres commerciaux, restaurants / • bâtiments aéroportuaires / • salles de sport / • parkings couverts et souterrains / • entrepôts / • bâtiments religieux	37 %
Supports juridiques de programmes (4110D)	<ul style="list-style-type: none">○ Sociétés civiles immobilières de construction créées par les promoteurs pour la réalisation de chacun de leurs programmes	73 %

* Les indicateurs de la branche de la promotion immobilière sont définis à partir des codes de la nomenclature d'activité française (NAF) rattachés à la convention collective IDCC 1512 : 4110A, 4110B, 4110C et 4110D. Afin de dresser le panorama le plus proche de la réalité du marché de l'emploi, ont été intégrées les activités suivantes à proportion des établissements et des salariés de la branche qui y sont présents : 4120A, 4299Z, 6430Z, 6810Z, 7490A, 4120B, 6420Z, 6820A, 6820B, 6831Z, 6832A, 7010Z, 7022Z, 7111Z, 7112B, 8211Z, 8299Z



ÉCONOMIE





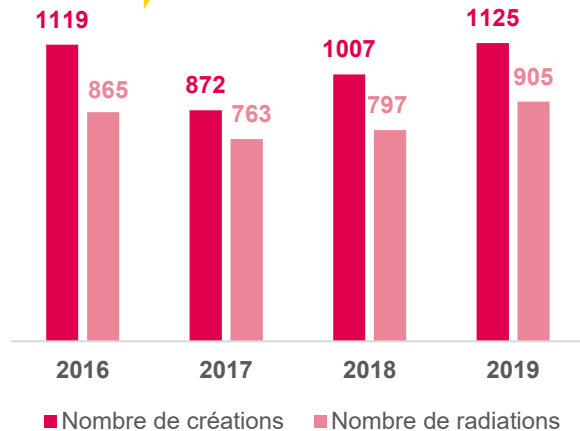
3 143 ENTREPRISES ADHERENTES AVEC SALARIES (*)

Nb d'entreprises - Opco EP - 2020

(*) le nombre des entreprises dans la branche professionnelle avec salariés est estimé à 3 116 (DADS, 2019) et le nombre d'entreprises sans salariés est estimé à 15 020 (Insee REE 2019)

1 125 entreprises
créées en 2019

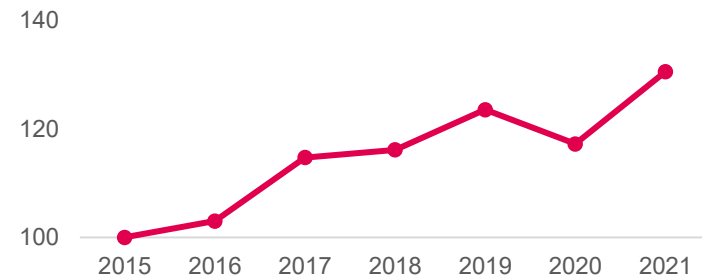
Créations/radiations d'entreprises –
Infogreffe – Estimation Opco EP



Un chiffre d'affaires 2021 qui remonte
après une baisse en 2020

Champ : quatre principales activités de la branche 4110A – 4110B –
4110 C – 4110D

Chiffre d'affaire - Base 100 en 2015 – Esane



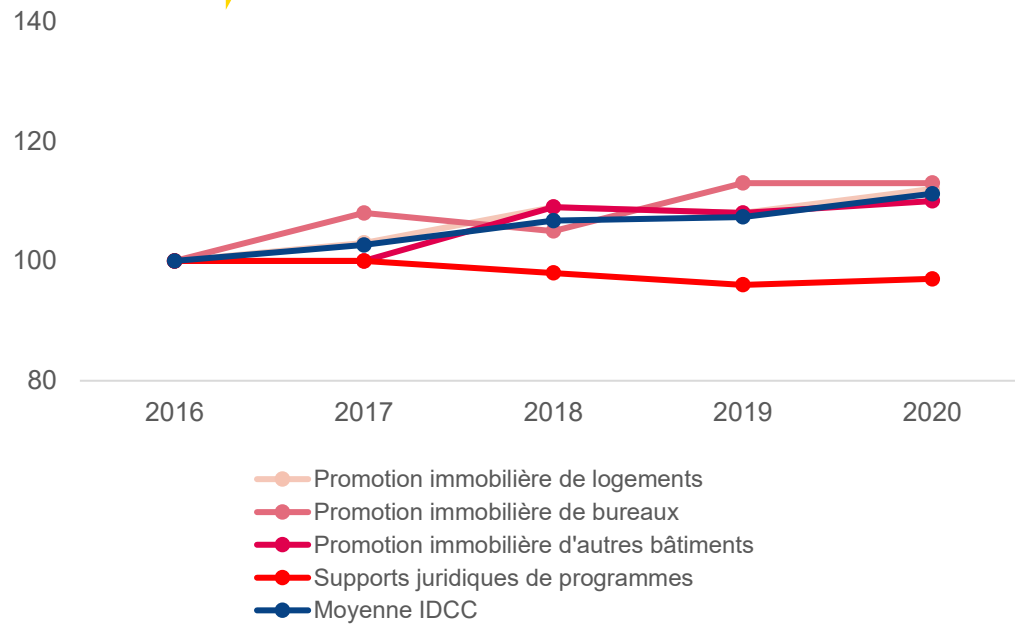
Crise sanitaire : quels impacts ?

Le chiffre d'affaires des entreprises de la branche professionnelle de la promotion immobilière a diminué en 2020 (-6,3 points) de manière temporaire au 2^{ème} trimestre 2020. L'année 2021 a vu la très forte reprise de la croissance de l'activité (+ 13,3 points) contribuant à « effacer » la baisse liée à la crise sanitaire en 2020.

LES ÉTABLISSEMENTS DE LA BRANCHE

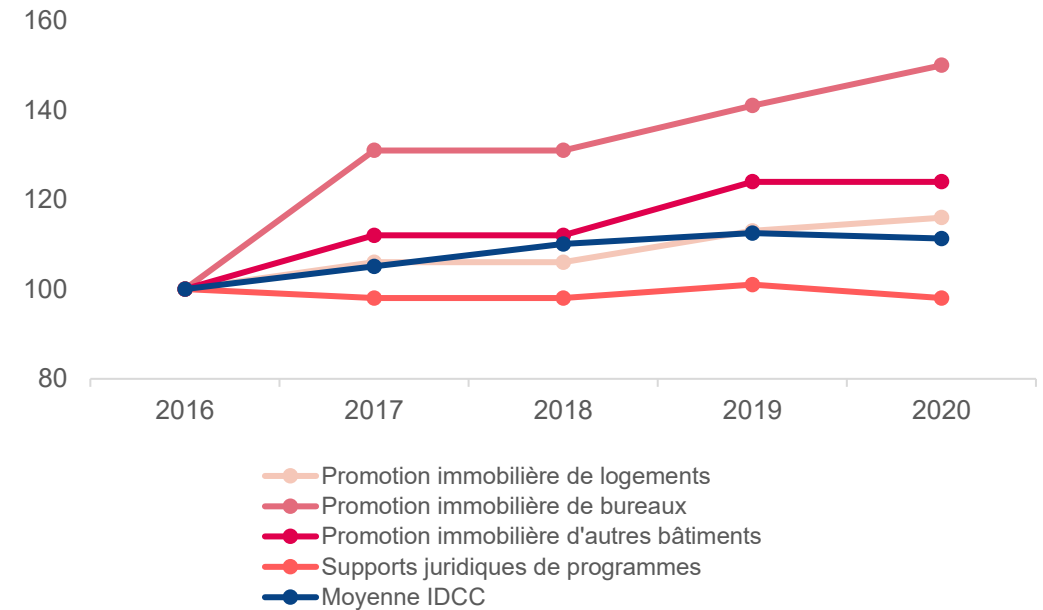
4 794 établissements
employeurs

Évolution des établissements
employeurs (base 100 en 2016) –
Urssaf - ACOSS – Estimation Opco EP



27 913 salariés

Évolution de l'emploi salarié (base 100 en
2016) –
Urssaf – ACOSS – Estimation Opco EP



En 2020, la branche professionnelle de la promotion immobilière était constituée de 4 794 établissements employeurs et de 27 913 salariés. Le nombre de salariés et d'établissements a progressé sur la période 2016/2020 de 11 %, même si les effectifs salariés sont en légère baisse entre 2019 et 2020.



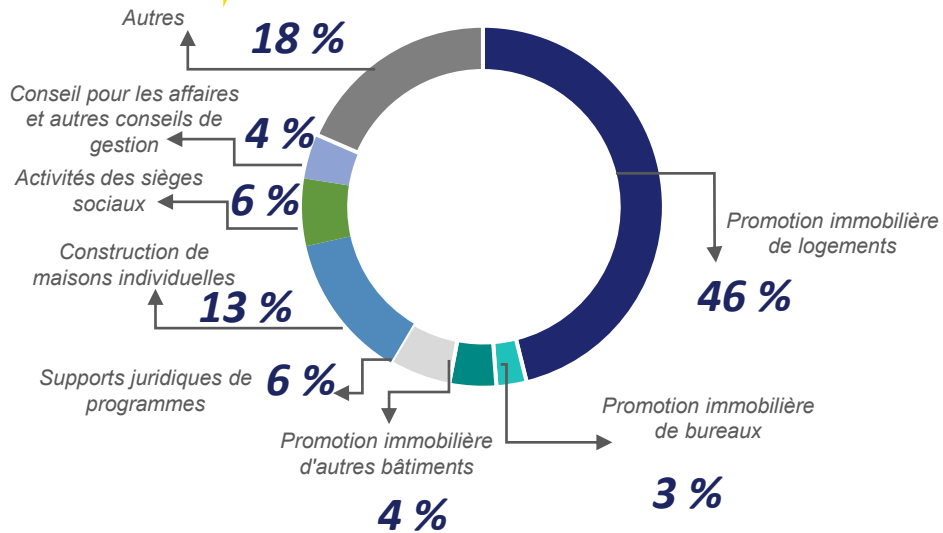
EMPLOI



LES SALARIÉS DE LA BRANCHE

46 % dans la promotion immobilière de logements

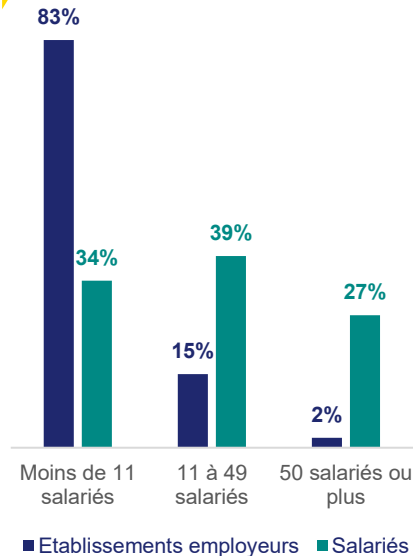
Répartition des salariés par secteur d'activité – DADS2019



46% des salariés travaillent dans la promotion immobilière de logements. Une part importante des entreprises sont rattachées à une activité principale qui n'est pas liée à la branche. Cela concerne principalement : construction de maisons individuelles (13%), Activités des sièges sociaux (6%), Conseil pour les affaires et autres conseils de

66 % dans des entreprises 11 salariés et plus

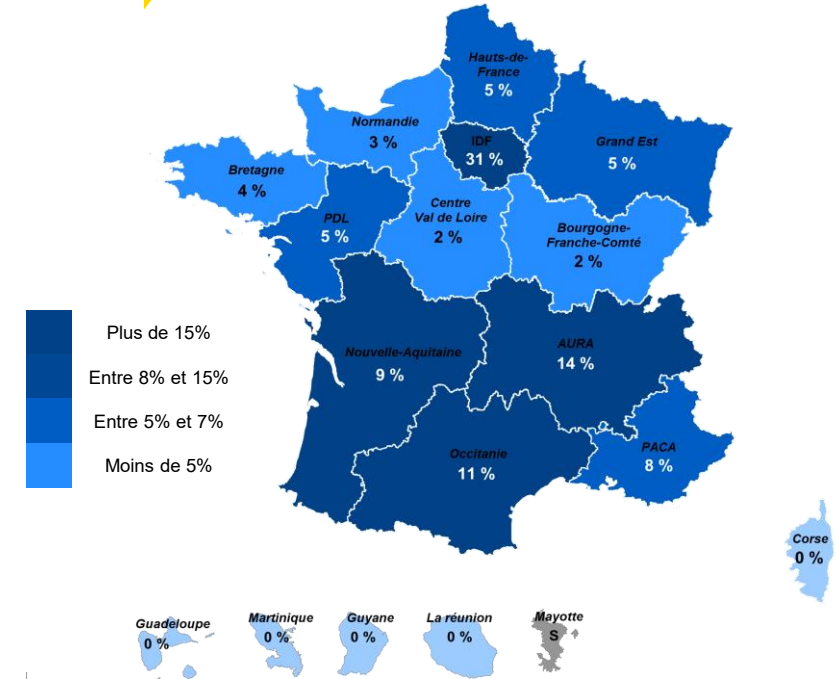
Par des salariés / établissements employeurs – DADS 2019



Les deux tiers des salariés travaillent dans des établissements de plus de 10 salariés. Bien qu'ils ne représentent que 2% des établissements employeurs, les établissements de 50 salariés et plus rassemblent plus du quart des salariés de la branche.

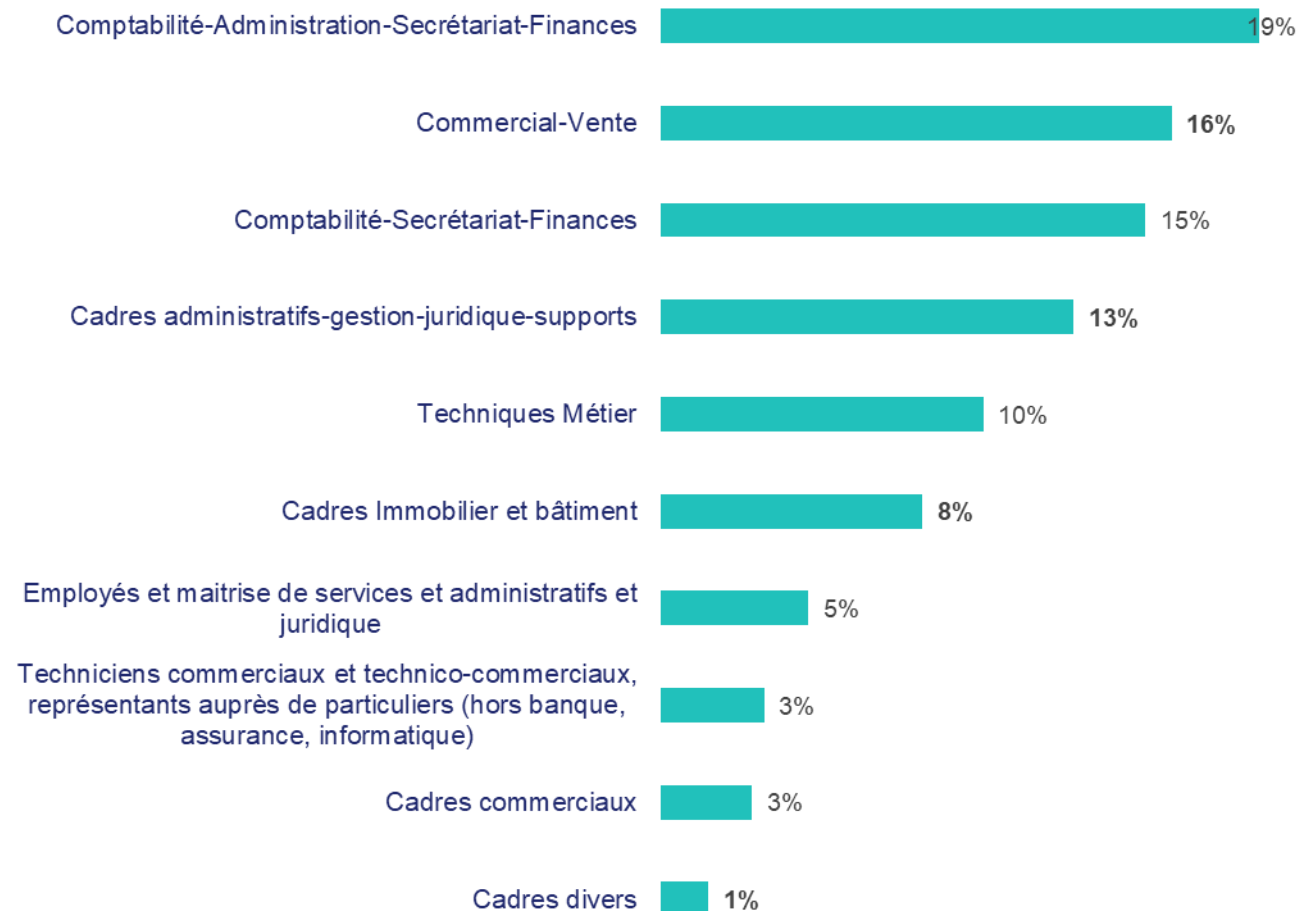
44 % répartis dans le Sud de la France

Nb salariés par région – DADS 2018



La part des salariés de la branche est supérieure à la moyenne dans les régions Ile de France (31%), AURA (14%), Occitanie (11%), Nouvelle Aquitaine (9%) et PACA (8%)

PRINCIPAUX MÉTIERS DE LA BRANCHE



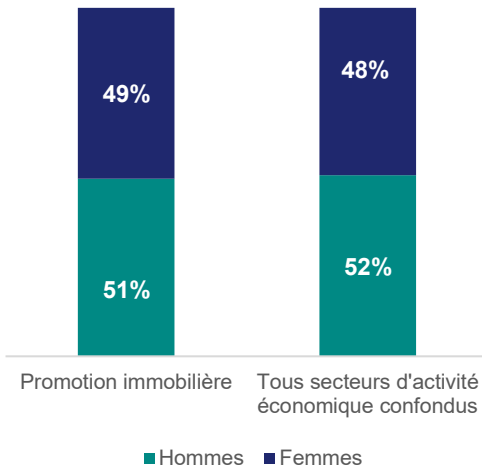
19 % des salariés de la branche exercent le métier de « Comptabilité – administration-secrétariat - finances »

Part des salariés par CSP – DADS 2018

LE PROFIL DES SALARIÉS

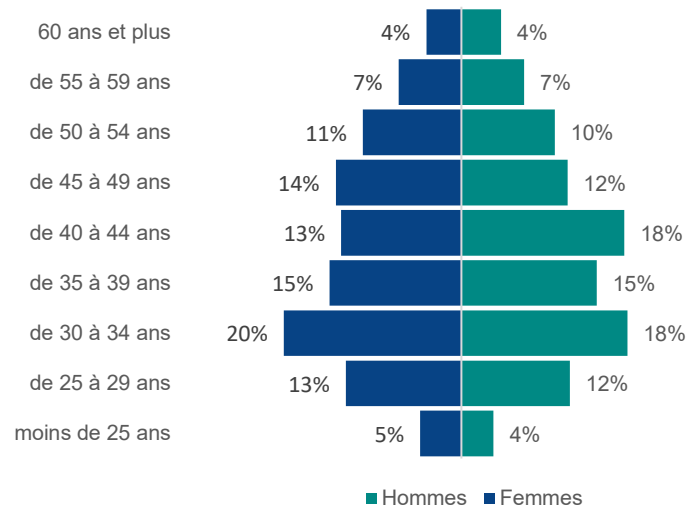
49 % de femmes

Part des salariés par sexe – DADS 2018



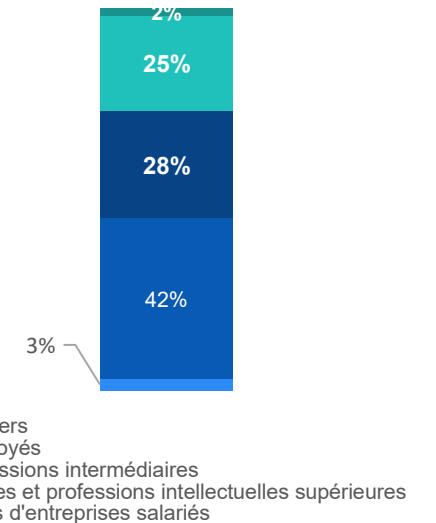
11 % âgés de 55 ans ou plus

Part des salariés par âge – DADS 2018



42 % de cadres

Part des salariés par CSP – DADS 2018



Les femmes et les hommes présents en manière presque égalitaire au sein de la branche (49% de femmes et 51% d'hommes).

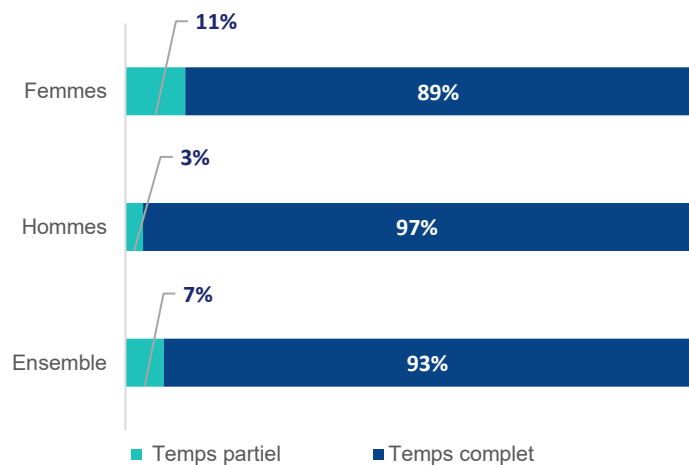
La pyramide des âges à la forme en « pelote de laine ». Les établissements de la branche sembleraient peu exposés à d'éventuels problèmes d'attractivité ou de gestion anticipée des départs à la retraite : le taux de renouvellement (ratio des moins de 30 ans sur les plus de 55 ans) est de 1,5.

Près de la moitié des salariés de la branche sont des cadres ou de chef d'entreprise salarié.

LES CONDITIONS D'EMPLOI

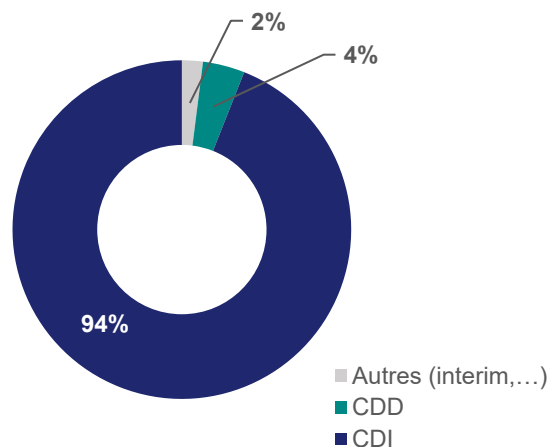
7 % de temps partiel

Répartition des salariés par temps travail – DADS 2018



94 % de CDI

Répartition des salariés par type de contrat – DADS 2018



AT et TJ

Champ : quatre principales activités de la branche 4110A – 4110B-4110C et 4110D Nb de salariés – CNAM DRP 2019

	Accidents de travail		Accidents de trajet	
	Nombre	IF*	Nombre	IF*
Promotion immobilière de logements	127	5,6	59	2,6
Promotion immobilière de bureaux	2	2,5	1	1,3
Promotion immobilière d'autres bâtiments	12	3,6	6	1,8
Supports juridiques de programmes	34	15,5	8	3,6

Les temps partiels restent particulièrement féminins : la part des femmes à temps partiel est presque quatre fois plus élevée que celle des hommes (11 % contre 3 %).

La très grande majorité des salariés de la branche occupent des emplois stables : neuf salariés sur dix ont un CDI.

L'indice de fréquence (IF) des accidents de travail (le nombre d'accidents de travail pour 1 000 salariés) est inférieure à la moyenne (entre 2,5 et 15,5 contre 33). Les principaux risques à l'origine de l'accident sont les chutes de hauteur.

LES CONDITIONS D'EMPLOI

Le salaire mensuel net en ETP des cadres est de 5 070 euros

Répartition du salaire mensuel net moyen (en ETP) par CSP – DARES 2019

	Répartition	Part des femmes	Salaire Mensuel Net Moyen (En Etp)	Ecart
Employés	25 %	76 %	2 310	- 17 %
Professions intermédiaires	28 %	43 %	3 060	- 11 %
Cadres	45 %	38 %	5 070	- 27 %
Ensemble	100 %	49 %	3 830	-32 %

En 2019, toutes catégories socioprofessionnelles confondues, le salaire mensuel net moyen des salariés de la branche (en équivalent temps plein) est de 3 830 euros. Un peu moins de la moitié des salariés de la branche sont des cadres qui perçoivent un salaire mensuel net moyen de 5 070 euros. L'écart entre les femmes et les hommes sur cette catégorie socioprofessionnelle est de 27 %. L'écart de salaire d'ETP moyen mensuel entre les femmes et les hommes est accentué par une sous-féminisation des métiers des professions intermédiaires et de cadres (respectivement 43 % et 38% de femmes).

* chaque poste est pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet.

**Nombre d'ETP par PCS – DADS 2019.



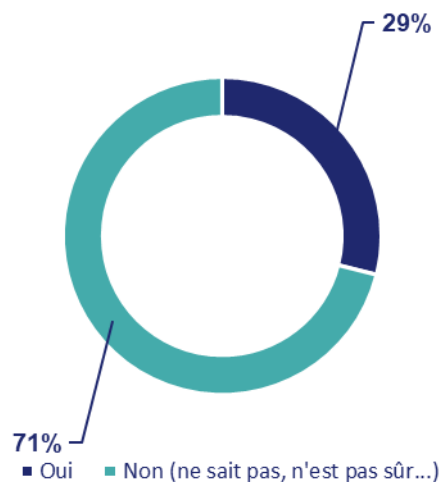
MARCHÉ DU TRAVAIL



LES PROJETS DE RECRUTEMENT

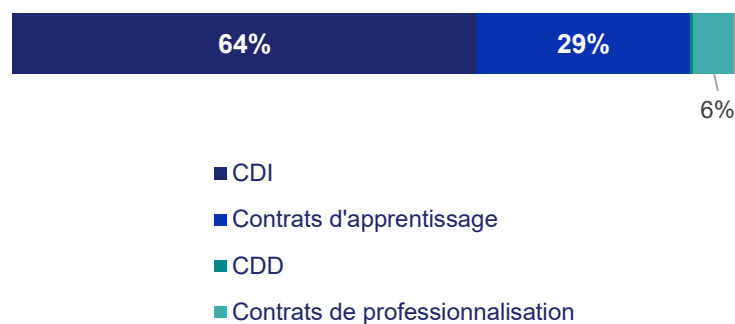
29 % des établissements ont l'intention de recruter

REFLEX – Opco EP 2^e et 3^e trimestres 2021



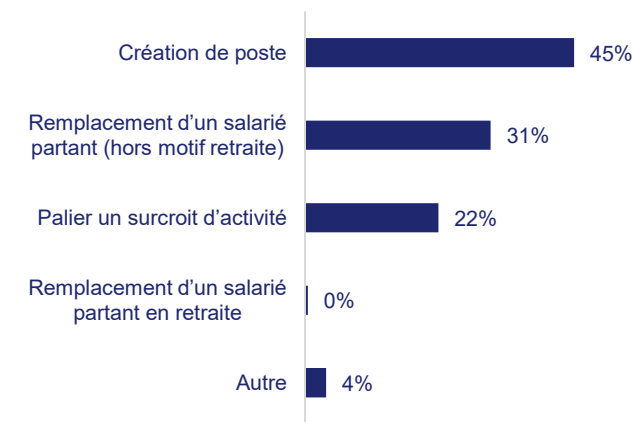
228 postes à pourvoir ont été recensés

REFLEX – Opco EP 2^e et 3^e trimestres 2021



45 % concernent des créations de postes (*)

REFLEX – Opco EP 2^e et 3^e trimestres 2021



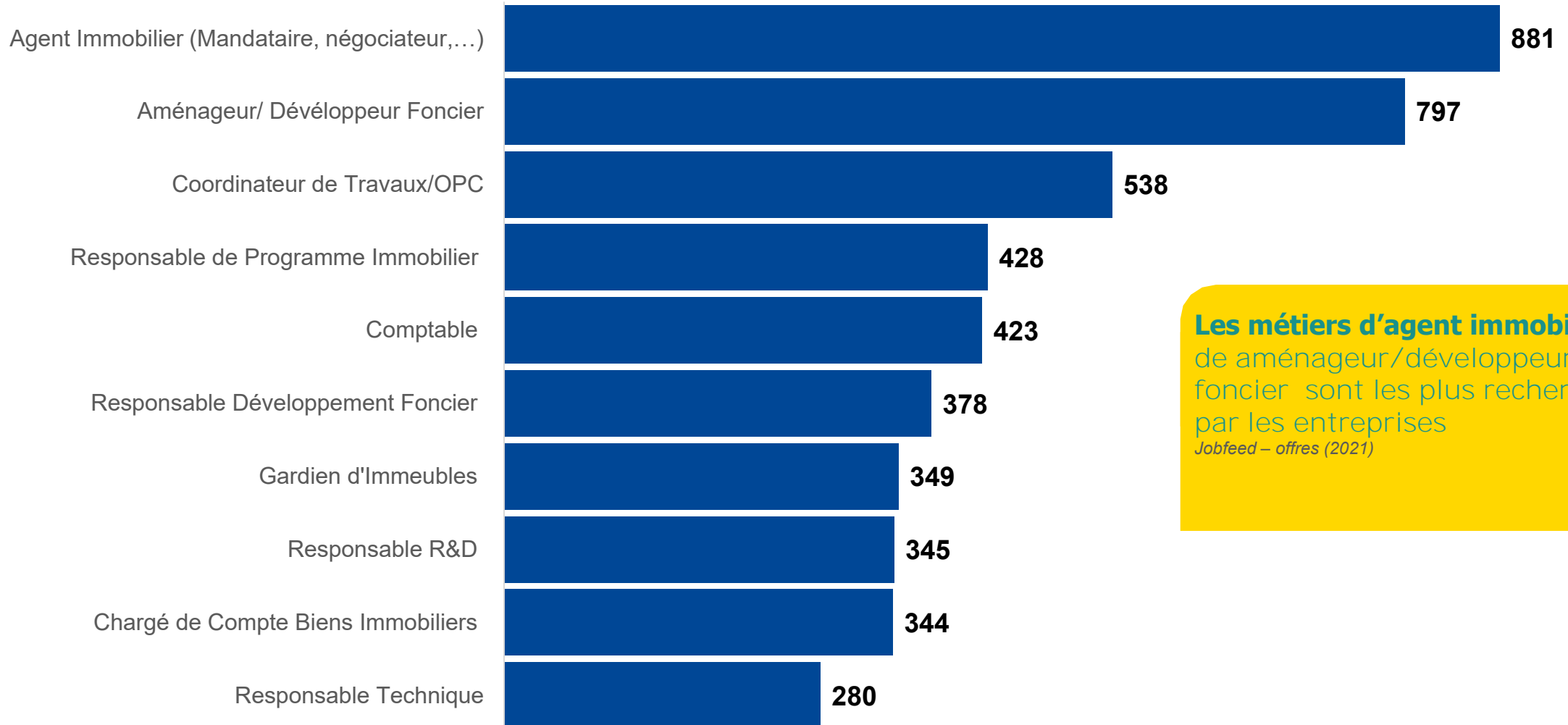
(*) question à choix multiples, pour un même poste à pourvoir, il peut y avoir un ou plusieurs motifs de recrutement.

Au cours du 2^e et 3^e trimestres 2021, 356 établissements de la promotion immobilière ont été interviewés dans le cadre des enquêtes REFLEX. Parmi eux, près d'un sur trois projetait de réaliser des recrutements au cours des six prochains mois.

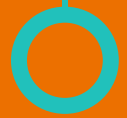
Les projets de recrutement recensés par l'enquête s'élèvent à 228 postes. Près des deux tiers des postes correspondent à des CDI (64%) et plus d'un tiers concernent des contrats en alternance (35%).

Près de la moitié des intentions d'embauche concernent des créations de postes (45 %) et un peu moins d'un tiers visent à remplacer un salarié partant (31 %).

LES PRINCIPAUX POSTES À POURVOIR



Les métiers d'agent immobilier et de développeur/aménageur foncier sont les plus recherchés par les entreprises
Jobfeed – offres (2021)

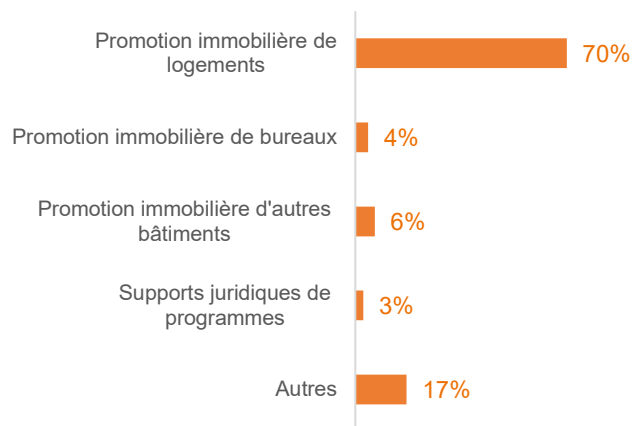


ALTERNANCE



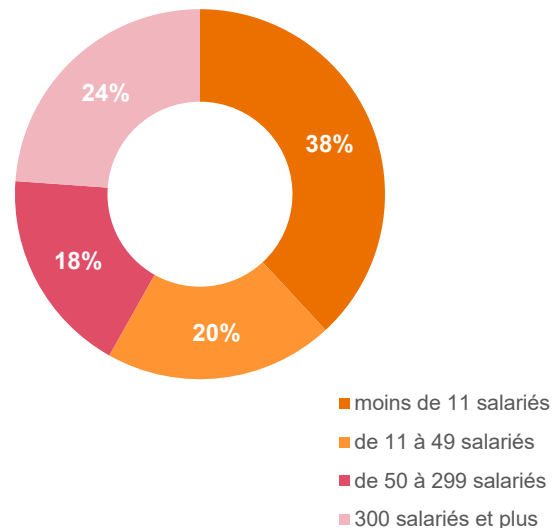
LES CARACTÉRISTIQUES DES CONTRATS

1 508 contrats d'alternance
 Part des alternants selon le secteur d'activité de l'établissement employeur – Opco EP 2020



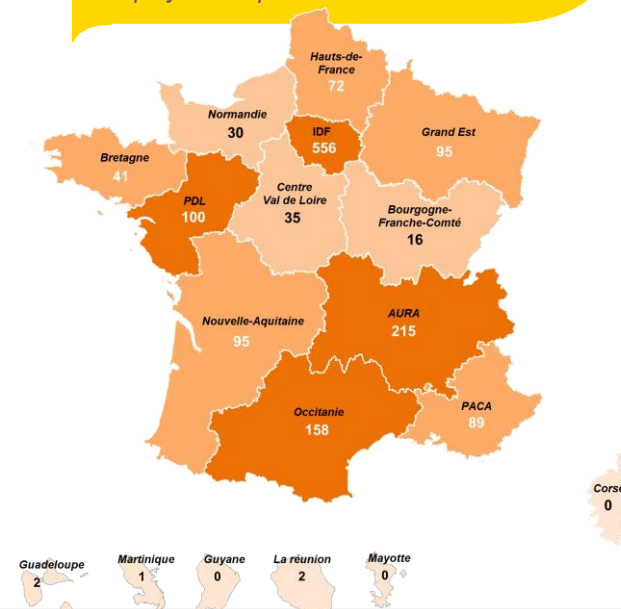
Plus des deux tiers (70%) des contrats d'alternance se concentrent dans le secteur de la promotion immobilière de logements.

52 % dans des TPE et PME
 Part des alternants selon la taille de l'établissement employeur – Opco EP 2020



Les TPE de moins de 11 salariés ont moins recours aux contrats d'alternance que les établissements de taille plus grande. Elles représentent 71 % des établissements employeurs mais seulement 38% des établissements accueillant des alternants.

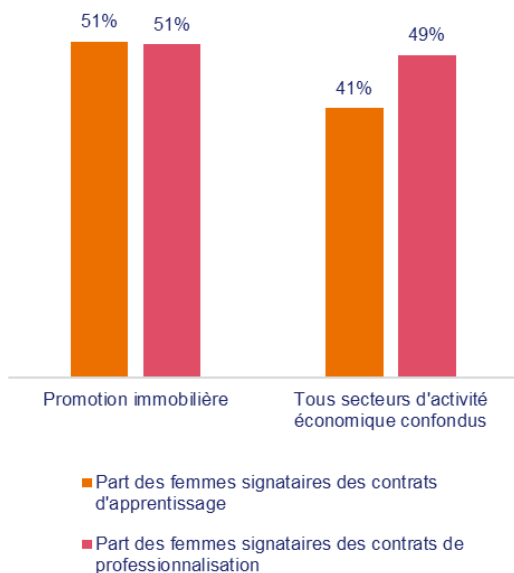
37 % en Ile-de-France
 Nb d'alternants selon la région de l'établissement employeur – Opco EP 2020



Les contrats en alternances sont plus développés en Ile de France (37%) et, dans une moindre mesure en Pays de la Loire (7%), Grand Est (6%). A l'inverse les régions NA, OCCITANIE, PACA, BRETAGNE, NORMANDIE et BFC représentent une part des contrats en alternance inférieure à leur poids dans l'effectif salarié (d'un à 3 points).

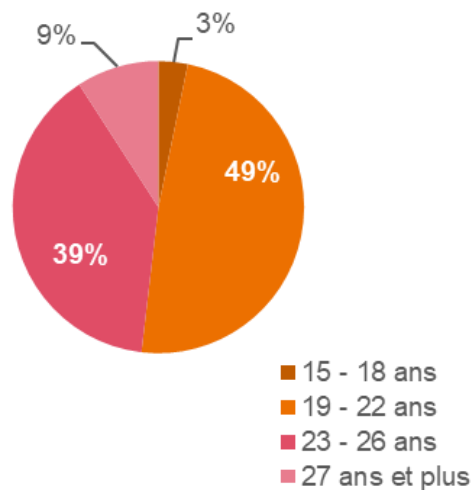
LE PROFIL DES ALTERNANTS

51 % des femmes
Part des alternants par sexe – Opco EP 2020



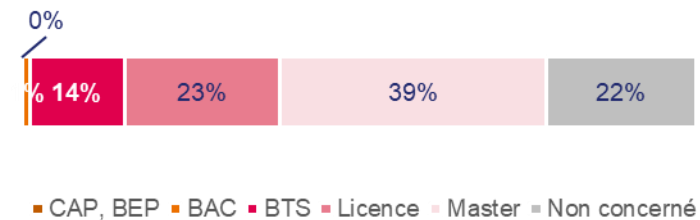
Les femmes sont représentées à parité égale avec les hommes dans les contrats en alternance (51%) alors que leur représentation dans les effectifs de la branche n'est que de 36%.

51 % âgés de moins de 23 ans
Part des alternants par âge – Opco EP 2020



Un peu plus d'un alternant sur deux a moins de 23 ans. 49% ont entre 19 et 22 ans et 39% entre 23 et 26 ans.

56 % préparent un **diplôme d'enseignement supérieur**
Part des alternants par niveau de diplôme – Opco EP 2020



Sur 1 508 alternants, plus de la moitié (62 %) préparent une licence ou un master. Les principaux diplômes préparés en alternance sont : MANAGER EN AMÉNAGEMENT ET EN PROMOTION IMMOBILIÈRE et PROFESSIONS IMMOBILIERES (BTS).

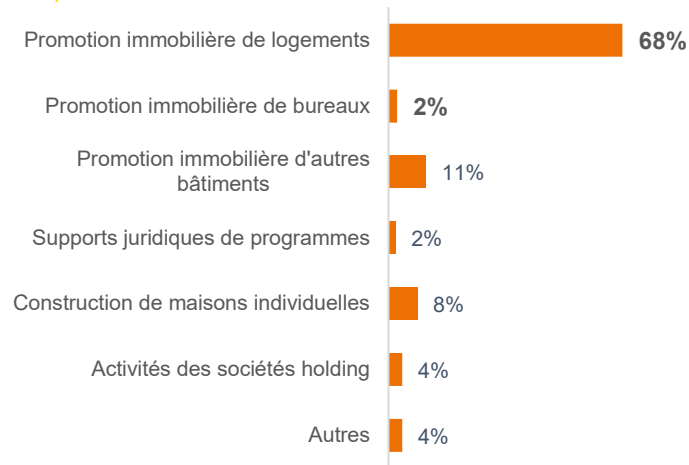


ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

LES CARACTÉRISTIQUES DES ACTIONS DE FORMATIONS

4 875 actions de formation

Répartition des actions de formation selon le secteur d'activité – Opco EP 2020*

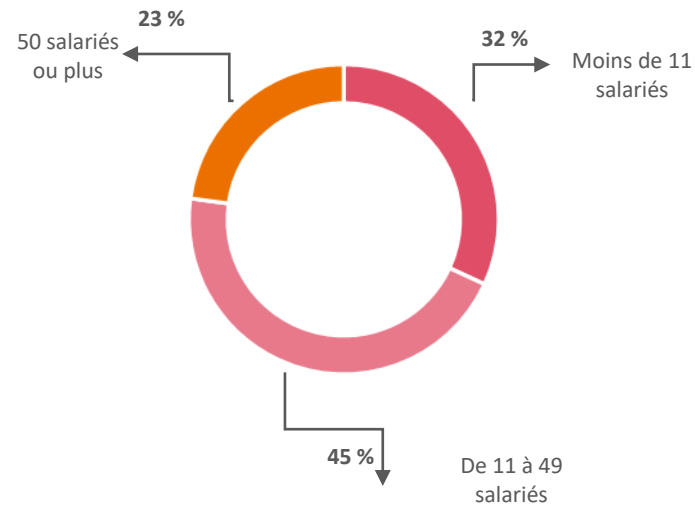


* Actions de formation individuelles ou collectives, tous types de financement (versement volontaire, plan de développement des compétences etc).

Plus de 2 actions de formation sur trois ont été recensées dans un établissement de la promotion immobilière de logements.

23 % dans des établissements d'au moins 50 salariés

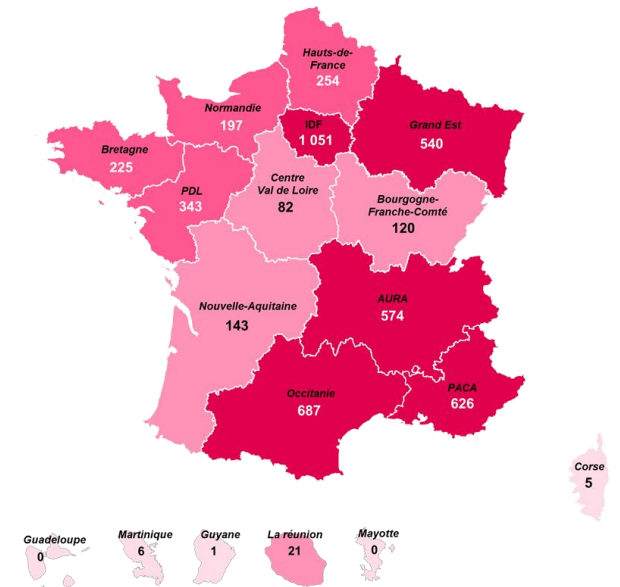
Répartition des actions de formation selon la taille de l'établissement employeur – Opco EP 2020



Les actions recensées dans les entreprises de 11 à 49 salariés représentent 39% du total, soit une sur-représentation de 5 points.

39 % en régions SUD (AURA-PACA-OCCITANIE)

Répartition des actions de formation selon la région de l'établissement employeur – Opco EP 2020

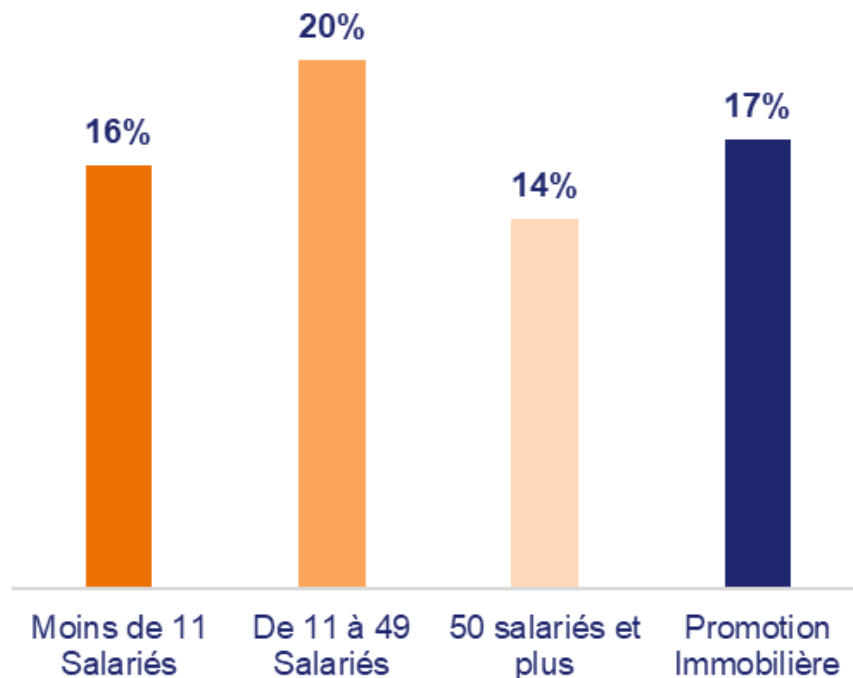


Les établissements de la branche qui ont le plus recours aux actions de formation se situent en Ile de France (22%), Occitanie (14%), PACA (13%), Haut de France (5%), Grand Est (11%) et Normandie (4%), PDL (7%).

LES CARACTÉRISTIQUES DES ACTIONS DE FORMATIONS

Un recours à la formation estimé à 17 %

*nb de stagiaires formés / nb de salariés –
Opco EP 2020 et DADS 2019*



- 17 % des salariés de la branche ont suivi une action de formation en 2020 (moins de deux salariés sur dix). Cette proportion est de 16 % dans les TPE de moins de 11 salariés et de 20 % dans les entreprises de 11 à 49 salariés.
- Le recours des salariés aux actions de formation est très varié :
 - Les dispositifs en faveur de l'immobilier dans le régime du foncier et L'approche commerciale propre à l'immobilier défiscalisant
 - Maîtriser les grands principes des dispositifs fiscaux immobilier et Module Expert Multi-Fiscalités
 - Pack Office



ENJEUX



LES ENJEUX

DÉVELOPPER LA FORMATION SUR DES COMPÉTENCES PRIORITAIRES ET/OU ÉMERGENTES

La promotion immobilière a intégré ces dernières années de nombreuses évolutions réglementaires (nouvelles normes de construction, etc.), ainsi que des compétences métier (travail à distance...), commercial et relationnel (relation avec les clients/institutionnels), technologique/numérique (outils collaboratifs à distance, nouvelles technologies de construction, BIM, etc.).

ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES DANS LEUR TRANSITION ÉCOLOGIQUE/ENERGETIQUE

L'entrée en vigueur en janvier 2022 d'une nouvelle réglementation qui vise à l'amélioration de la conception à la construction de bâtiments écoresponsables (énergie positive, basse consommation de carbone...) rend la transition écologique un enjeu majeur pour la branche.

ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES DANS LEUR TRANSITION NUMÉRIQUE

Les entreprises de la Branche sont fortement impactées par le numérique. Le développement de logiciels tels que Big data et des SIG (Systèmes d'information géographique) ou Le BIM (Building information modeling qui se traduit par la modélisation des informations ou données du bâtiment) font désormais partie des activités du promoteur immobilier. Les compétences requises évoluent et des nouveaux métiers voient le jour.



RESSOURCES DOCUMENTAIRES



TRAVAUX EXPLOITÉS

- Étude COVID – Déclinaison du volet spécifique aux branches professionnelles de services de proximité de type BtoC & BtoB (2021)
- Étude impacts du digital sur les métiers - Plan d'actions (2019)
- Promotion Immobilière, des métiers d'avenir - Edition 2017
- Conjoncture de l'immobilier - Résultats au troisième trimestre 2021 – Ministère de la transition écologique



MÉTHODOLOGIE ET SOURCES DE DONNÉES



MÉTHODOLOGIE ET SOURCES DE DONNÉES

INDICATEURS ÉCONOMIQUES

- Nombre de création et radiation des entreprises et leur évolution entre 2015 et 2019 - Infogreffe
- Chiffre d'affaire des entreprises et son évolution de 2015 à 2019 – Insee ESANE / Insee ICA et son évolution de 2015 à 2020
- Nombre d'entreprises adhérentes en 2021 – Base adhérents Opco EP
- Évolution du nombre d'établissements employeurs entre 2016 et 2020 - Acooss Urssaf
- Évolution du nombre de salariés entre 2016 et 2020 - Acooss Urssaf

MARCHÉ DU TRAVAIL

- Nombre et caractéristiques des annonces et emplois associés : nombre d'annonces et d'emploi, canaux de diffusion, intitulé des métiers, compétences, type de contrat, temps de travail, salaires employeurs ...– Données issues de Textkernel-Jobfeed sur l'année en cours.

EMPLOI

- Répartition des salariés en 2019 selon le secteur d'activité, la taille de l'établissement employeur et la localisation géographique de l'employeur – Insee DADS
- Répartition des salariés en 2018 selon le sexe, l'âge et la catégorie socioprofessionnelle – Insee DADS
- Conditions de travail des salariés : type de contrat, temps de travail, rémunération - Insee DADS
- Nombre d'accidents de travail et de trajet en 2019 – CNAM DRP

ALTERNANCE

- Répartition des salariés en alternants en 2020 selon le secteur d'activité, la taille de l'établissement employeur et la localisation géographique de l'employeur – Opco EP contrats d'alternance
- Répartition des salariés en alternance en 2020 selon le sexe, l'âge et le niveau de diplôme préparé – Opco EP contrats d'alternance

MÉTHODOLOGIE ET SOURCES DE DONNÉES

ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

- Répartition des actions de formation individuelles et collectives en 2020 (actions engagées tous dispositifs confondus y compris les versements volontaires) selon le secteur d'activité, la taille de l'établissement employeur et sa localisation géographique – Opco EP
- Estimation du taux de recours à la formation – Opco EP 2020 / DADS 2019

PRINCIPAUX ENJEUX EMPLOI-COMPÉTENCES

- Enjeux principaux en termes d'emploi et de compétence exprimés par les représentants de la branche professionnelle et/ou recensés par le biais d'une revue de la littérature.

NOTE MÉTHODOLOGIQUE ET PRÉCAUTIONS STATISTIQUES

Les données issues de la statistique publique relatives à l'emploi, au marché du travail et à la formation utilisent rarement une entrée par branche professionnelle. La plupart sont détaillées au niveau des secteurs d'activité (Nomenclature d'activité française – NAF/APE). De ce fait, une démarche méthodologique a été appliquée pour estimer le nombre des entreprises, des établissements employeurs et des salariés couverts par la branche professionnelle. Elle se décline en deux étapes. Tout d'abord, une table de passage a été créée par l'Opco EP permettant de déterminer le poids de la branche professionnelle dans les principaux secteurs d'activité. Ensuite, il a été possible de réaliser des estimations du nombre des entreprises, des établissements employeurs et des salariés couverts par la branche professionnelle en multipliant la Base Sequoia Acooss/Urssaf par la table de passage créée par l'Opco EP. Les résultats de ces estimations ont été mis en cohérence avec les données statistiques des DADS – Insee de 2016 et des coefficients de corrections ont été appliqués.

www.opcoep.fr

Direction ABDOS

Département Observation et Evaluation

