



**BRANCHE PROFESSIONNELLE
IMMOBILIER
(IDCC 1527)**

RAPPORT DE BRANCHE
STATISTIQUES EMPLOI ET FORMATION

JANVIER 2023

Depuis 2019, la branche de l'immobilier était sur un marché haussier. Elle a marqué le pas en 2020 : 1,04 million de ventes de logements anciens en 2020, soit -4% par rapport à 2019. Cependant la reprise a été forte et rapide, principalement dans l'immobilier résidentiel : entre mars 2020 (1^{er} confinement) et mars 2021, on comptait 1,08 million de transactions dans l'immobilier ancien.

La crise a eu des effets hétérogènes sur la branche de l'immobilier. L'immobilier résidentiel et l'administration de biens ont bien résisté et leurs perspectives de croissance sont bonnes (respectivement 45% et 35% de leurs entreprises anticipent une croissance de leur CA en 2021 vs 2019).

L'immobilier commercial et l'exploitation ont quant à eux souffert des confinements successifs et des restrictions de déplacements. Pour ces secteurs, la reprise est conditionnée par les retours au bureau et des achats en magasin.

Quel que soit le secteur d'activité, le caractère exogène de la crise a favorisé le développement d'outils numériques et adaptés pour faire face aux confinements (visites virtuelles, assemblées générales à distance, votes par correspondance...). La concurrence de nouveaux acteurs, positionnée sur des offres en ligne, est particulièrement à surveiller.

Des contraintes réglementaires, fiscales et éventuellement économiques (rebond des taux d'intérêt) pourraient contrebalancer le potentiel de relance de la branche.

La demande croissante de logements en France tire à la hausse les besoins en force commerciale (vente et location). L'administration de biens connaît elle aussi un dynamisme important et recherche notamment des gestionnaires de copropriété.

Or, les entreprises connaissent un turnover fort et des tensions au recrutement sur le marché du travail existent. Le recrutement est donc un enjeu fort pour la branche, auquel s'ajoute la nécessité de trouver des personnels qualifiés. Ainsi, professionnaliser (sur des compétences «*soft skills*» et celles en développement pour inscrire les métiers de l'immobilier dans l'ère *post-covid*) est nécessaire, pour répondre aux défis de demain.

SOMMAIRE

EDITO	1
OBJET DE LA NOTE	3
PERIMETRE DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE	5
I – CHIFFRES CLES	6
II – MARCHÉ DU TRAVAIL /RECRUTEMENT	12
LES SALAIRES DE LA BRANCHE DE L’IMMOBILIER	16
I – LES CARACTERISTIQUES DES SALAIRES	17
Les chiffres clés par thématiques	18
II – EMPLOI	32
1. Les embauches	35
2. Les départs	37
3. L’absentéisme	53
4. Emploi handicapé	56
III – LES REMUNERATIONS	58
1. Les salaires	59
2. Les promotions	65
IV – LA FORMATION PROFESSIONNELLE	65
1. Panorama 2022	66
2. Alternance	73
3. Action de développement des compétences	78
4. Contrat de professionnalisation	82
5. Contrat d’apprentissage	83
6. Tutorat	84
7. Compte personnel de formation	85
8. FNE	87

OBJET DE LA NOTE

Le présent rapport de Branche a été transmis aux partenaires sociaux conformément aux dispositions des articles D. 2241-1 et D. 2241-2 du Code du Travail.

Ce rapport de branche est le fruit des données sociales recueillies et exploitées des adhérents des 3 organisations professionnelles représentatives : FNAIM, SNPI, UNIS de la branche de l'Immobilier et des 3 organisations professionnelles non représentatives (FEPL, FEI, SNRT). Ainsi que le traitement des données par OPCO EP.

Il est constitué d'un bilan de la profession à l'issue de l'année 2022 et d'une analyse de son évolution par rapport aux années précédentes.



L'enquête sociale des organisations « Loi HOGUET » a été faite sur un échantillonnage de 7119 salariés.



Le rapport social 2021 de la FEI a été réalisé sur un échantillonnage de 3 488 salariés.



Le rapport social 2021 du SNRT a été réalisé sur un échantillonnage représentant 24% du poids global du secteur, soit 52% du poids des entreprises adhérentes.



Le rapport social de la Fédération des EPL a été réalisé sur un échantillonnage de 5 153 salariés, soit environ 35% des adhérents de la FEPL.

La libre négociation de normes professionnelles créatrices de droit trouve sa source dans la loi qui a fixé une périodicité à certaines négociations (article L. 2241-1 du code du travail). La convention collective de l'Immobilier a repris et adapté ces périodes de négociation, fixées dans son article 2.4 :

*Sur la base des résultats de l'audience patronale 2017

- Une fois par an (sur la base d'un rapport de la partie patronale) sur les salaires en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette négociation est l'occasion d'examiner :
 - L'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;
 - Les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
 - L'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.
- Une fois tous les trois ans :
 - sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;
 - sur les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
 - sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
 - sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.
- Une fois tous les cinq ans :
 - sur les classifications ;
 - sur l'institution d'un plan d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

Les thèmes de négociation obligatoire et les périodicités visées ci-dessus s'entendent sous réserve de la faculté reconnue aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ de la présente Convention collective, de négocier un accord collectif sur le fondement des articles L. 2241-4 et 5 du code du travail.

Liens utiles :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000029336884&idSectionTA=LEGISCTA000006189523&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170220>

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000029336880&idSectionTA=LEGISCTA000006195676&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170220>



PERIMETRE DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE



LES CHIFFRES CLES

IDCC : **1527**



28 669
Entreprises cotisantes

(Nombre d'entreprises
DADS : 29 874)



147 232
salariés

(Effectif global moyen
MS2020 : 144 548 (ETP))



42 998
établissements
employeurs



12 337
alternants



42 193
cartes
professionnelles
transaction



14 931
cartes
professionnelles
gestion



5 047
cartes
professionnelles
syndic

*Sources : Nombres d'établissements et de salariés Urssaf-Accoss 2020 /
Nombre des entreprises adhérentes et nombre de contrats d'apprentissage Opco EP 2020

Source : CCI France 1^{er} janvier 2023

**REPARTITION DES ENTREPRISES AYANT CET IDCC 1527 COMME CONVENTION COLLECTIVE
PRINCIPALE, PAR TAILLE D'ENTREPRISE**

1 à 9 salariés	92,2
10 à 19 salariés	4,7
20 à 49 salariés	2,1
50 à 99 salariés	0,5
100 à 249 salariés	0,3
250 à 499 salariés	0,1
500 salariés ou plus	0,0
Total	100,0

Source : DARES 2020

4 PRINCIPALES ACTIVITES

**Quelles sont les
activités principales ?
de la branche ***

Agences immobilières
(6831Z)

**Quels sont les produits et
services associés dans ces
activités ?**

- Services de conseil et d'évaluation en rapport avec l'achat, la vente et la location de biens immobiliers, pour le compte de tiers
- Activités des agents fiduciaires en immobilier
- Activité des experts immobiliers
- Vente de listes ou de fichiers relatifs à l'achat, la vente, la location de biens immobiliers

**Quel est le poids de la
branche dans ces activités** ?
(en nombre de salariés)**

96 %

Administration
d'immeubles et autres
biens immobiliers (6832A)

- Services d'administration, pour le compte de tiers, de maisons et d'autres immeubles résidentiels
- Services d'administration d'immeubles à appartements (ou d'immeubles polyvalents affectés principalement à l'habitation)
- Services d'administration d'emplacements pour caravanes résidentielles
- Services de perception des loyers
- Services d'administration de logements en copropriété
- Services d'administration de bâtiments industriels et commerciaux, d'immeubles polyvalents non affectés principalement à l'habitation, etc.
- Services d'administration de terres agricoles, de forêts et de biens similaires

87 %

Location de terrains et d'autres biens immobiliers (6820B)

- o Location et l'exploitation d'immeubles non résidentiels (bureaux, espaces commerciaux, halls, d'exposition, salle de conférence, de réception ou de réunion, installations d'entreposage en libre-service, etc.)
- o Location de terres et terrains, notamment à usage agricole
- o Promotion immobilière d'autres biens immobiliers en vue d'une exploitation propre
- o Location de fonds de commerce
- o Location au mois ou à l'année de boxes ou de lieux de garage de véhicules

37 %

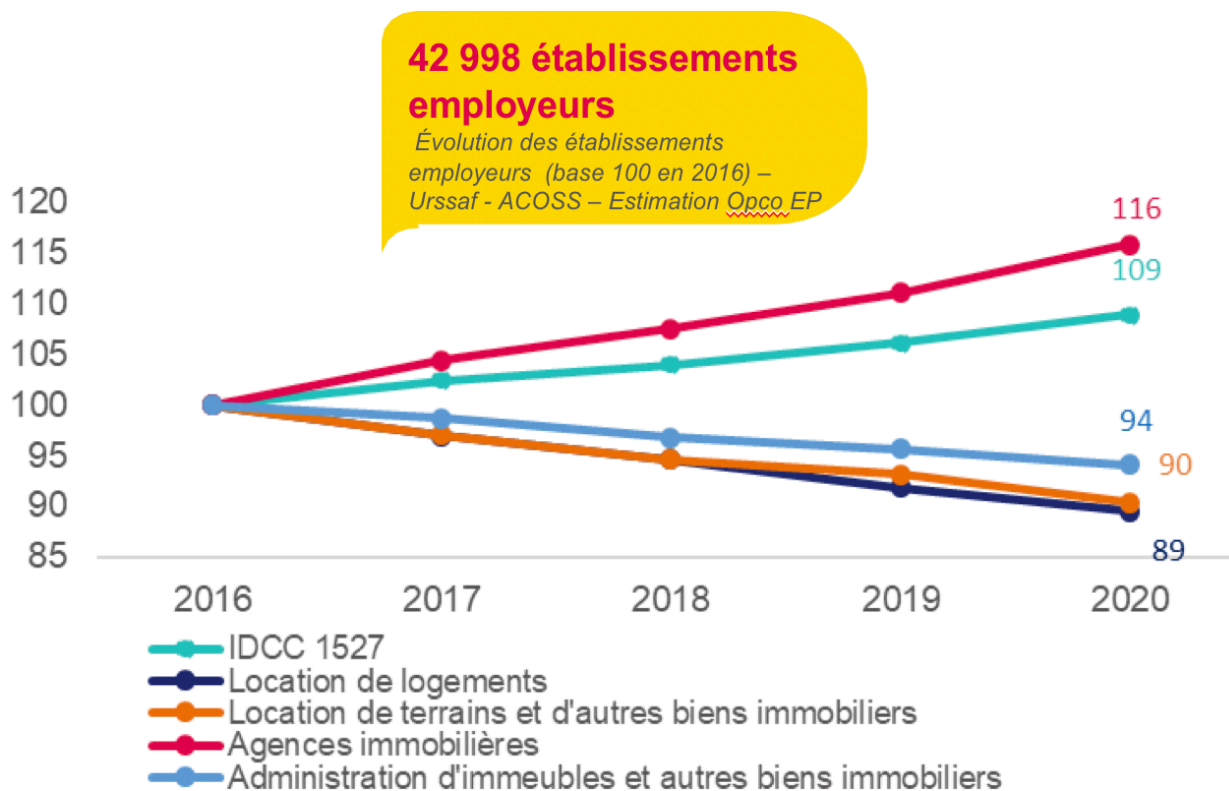
Location de logements (6820A)

- o Mise à disposition d'un logement pour une longue durée, quelle qu'en soit la forme juridique (location à bail)

10 %

* Les indicateurs de la branche de l'immobilier, administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc. sont définis à partir des codes de la nomenclature d'activité française (NAF) rattachés à la convention collective IDCC 1527 : 6831Z, 6832A, 6820B, 6820A. 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.

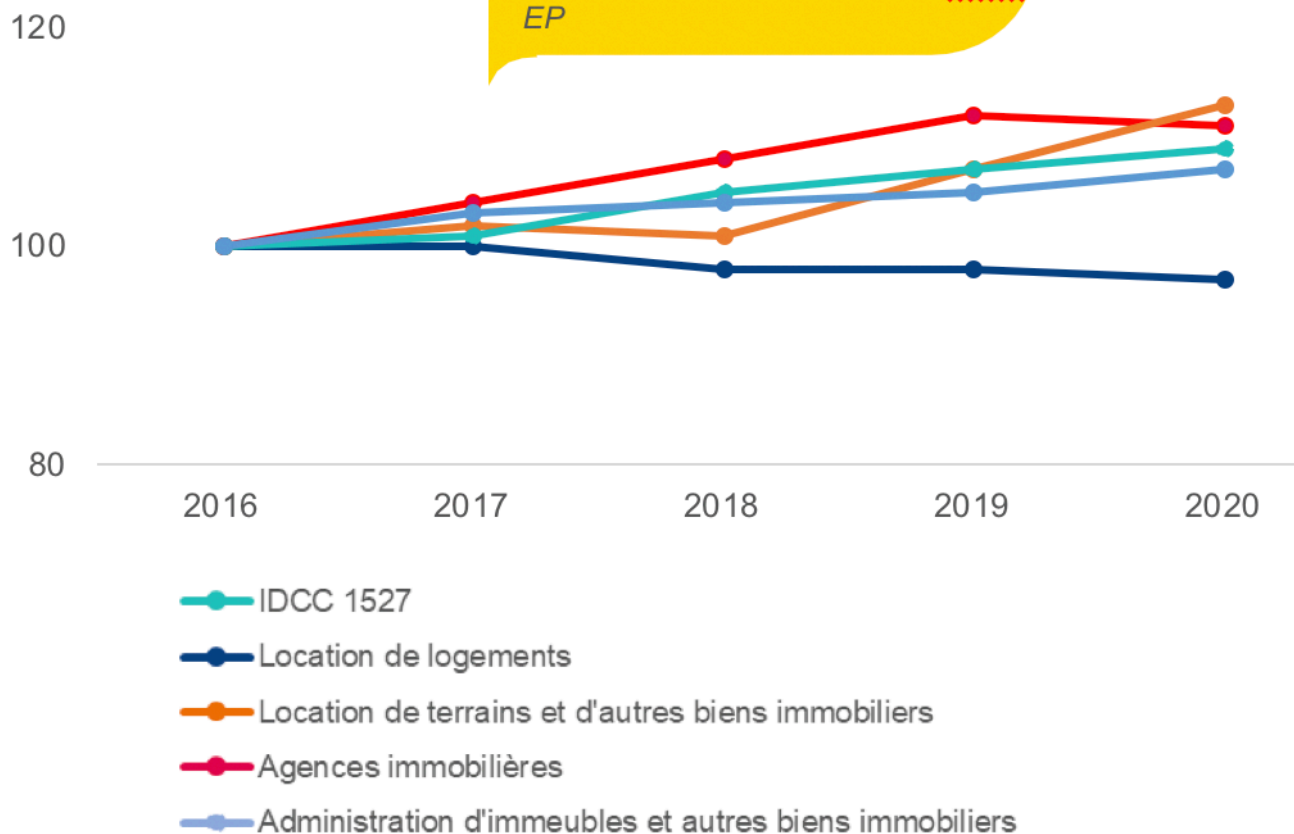
** Poids de la branche dans le secteur d'activité en 2019.



Source : panorama 2022 données OPCO EP

147 232 salariés

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



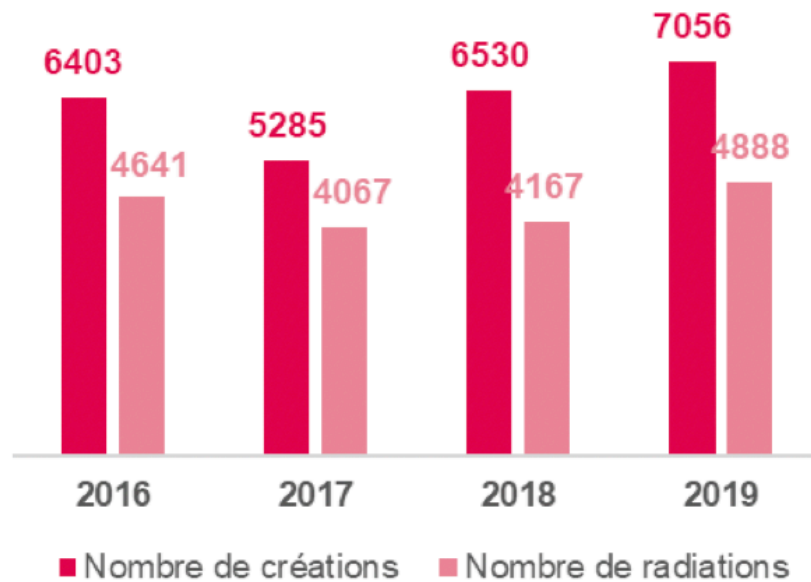
Source : panorama 2022 données OPCO EP

Le nombre d'établissements employeurs augmente significativement sur la période (+9%), porté par le dynamisme de l'activité Agence Immobilières dont le nombre d'établissements employeurs a augmenté de 16% sur ces 5 dernières années.

Le nombre de salariés est plutôt stable (+4% / 2016), excepté pour l'activité de location de terrains et d'autres bien immobiliers (qui représente 6% des salariés de la branche) qui augmente.

7 056 entreprises créées en 2019

Créations/radiations d'entreprises – Infogreffe



Source : panorama 2022 données OPCO EP

+ 7 % ICA entre 2020 et 2021

Indice du chiffre d'affaire (ICA) – Activités immobilières- Base 100 en 2015 – Insee



Source : panorama 2022 données OPCO EP



II – MARCHÉ DU TRAVAIL / RECRUTEMENT

15 PREMIERS MÉTIERS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

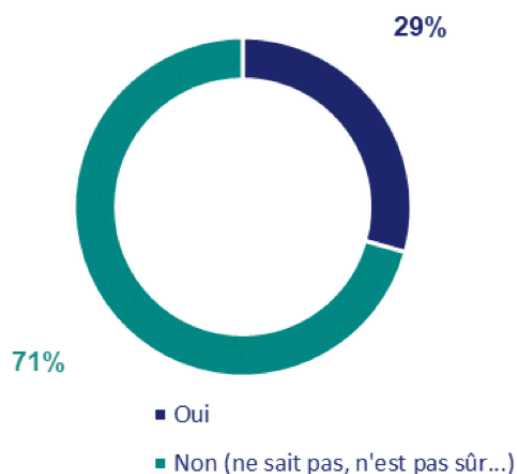


Source : panorama 2022 données OPCO EP

PROJET DE RECRUTEMENT

29 % des établissements ont l'intention de recruter

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

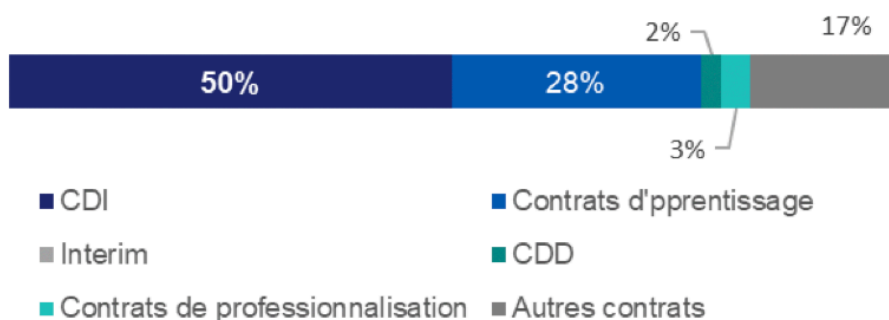


Source : panorama 2022 données OPCO EP

Au cours du 2^e et 3^e trimestres 2021, 2 191 établissements de l'immobilier ont été interviewés dans le cadre des enquêtes RELEX. Parmi eux, près d'un établissement sur trois projette de réaliser des recrutements au cours des six prochains mois.

2 115 postes à pourvoir ont été recensés

REFLEx – OpcO EP 2^e et 3^e trimestres 2021

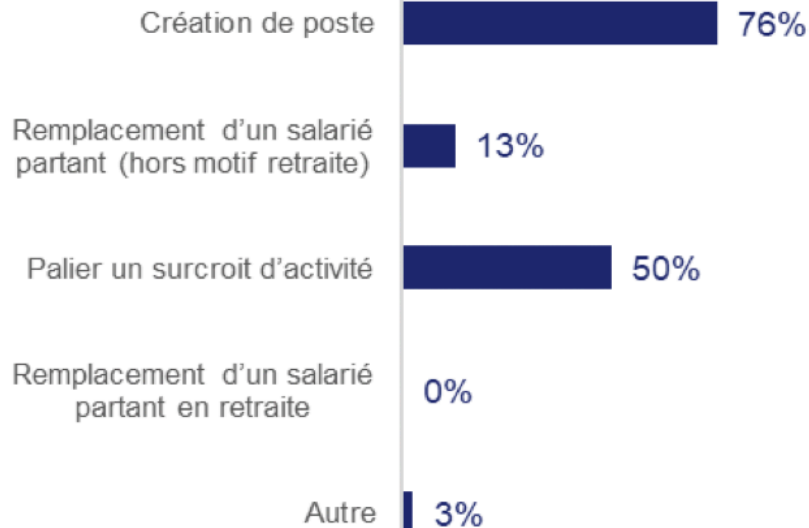


Source : panorama 2022 données OPCO EP

Les projets de recrutement recensés par l'enquête s'élèvent à 2 115 postes. 50% des intentions d'embauche sont prévues en CDI et près d'1/3 en alternance (31%).

76 % concernent des créations de postes (*)

Reflex – Opcoc EP 2^e et 3^e trimestres 2021

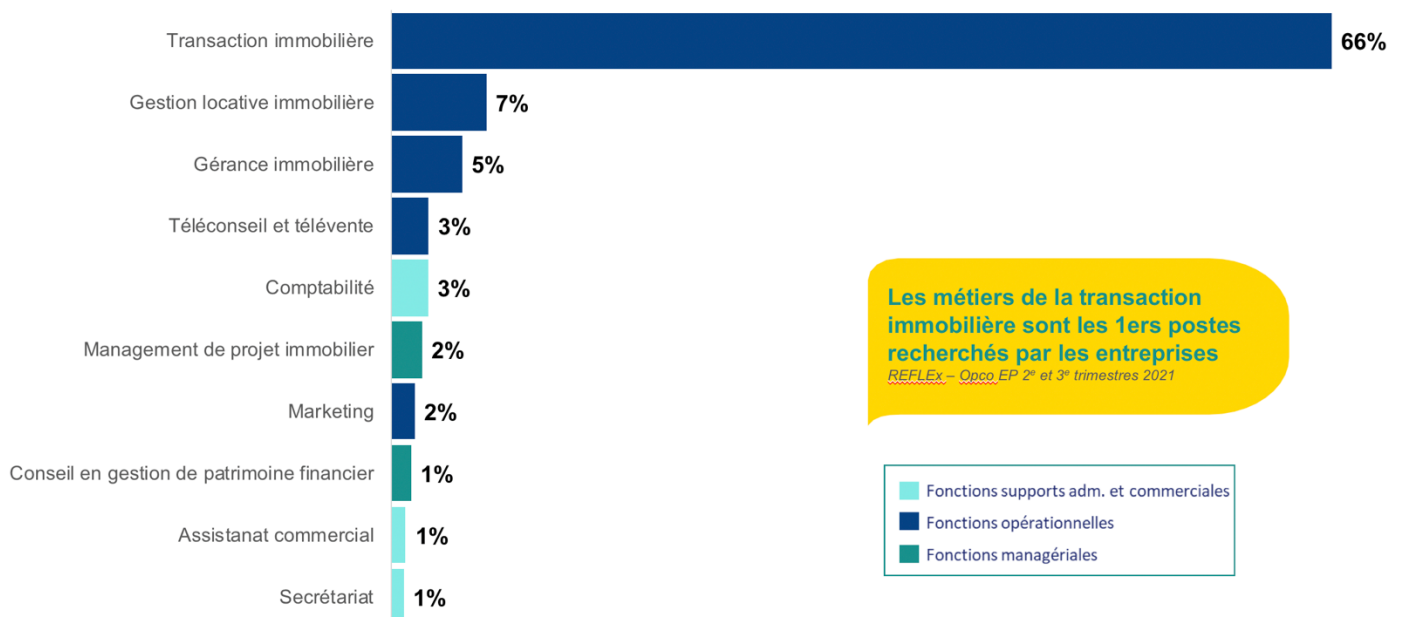


(*) question à choix multiples, pour un même poste à pourvoir, il peut y avoir un ou plusieurs motifs de recrutement.

Source : panorama 2022 données OPCO EP

Plus des deux tiers des intentions d'embauche concernent des créations de postes (76 %), ce qui atteste du dynamisme de l'activité.

Par ailleurs, le fait de pallier à un surcroît d'activité constitue le deuxième motif des embauches à pourvoir.



Les métiers de la transaction immobilière sont les 1ers postes recherchés par les entreprises

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

Fonctions supports adm. et commerciales
Fonctions opérationnelles
Fonctions managériales

Source : panorama 2022 données OPCO EP



DE LA BRANCHE
NELLE

LES SALARIÉS DE LA BRANCHE DE L'IMMOBILIER



I – LES CARACTERISTIQUES DES SALARIES

L'étude des effectifs salariés se divise en quatre parties :

- La première portant sur les caractéristiques des effectifs salariés par thématique et son évolution ;
- La seconde sur l'emploi et plus particulièrement les mouvements de personnel, embauches et départs, absentéisme et emploi handicap ;
- Ensuite sur les rémunérations, les salaires et promotions,
- Et pour finir sur le sujet de la formation professionnelle

1 – LES CHIFFRES CLES PAR THEMATIQUES

Voici les principaux éléments qui peuvent être dégagés de l'analyse de la structure des effectifs salariés :

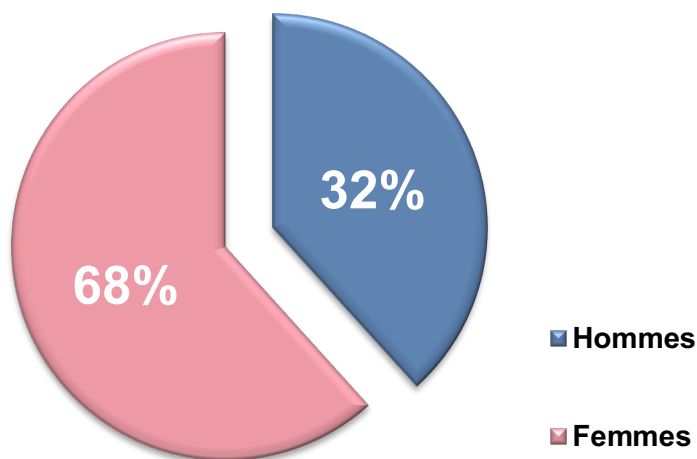
- **Le taux de féminisation reste particulièrement fort dans la branche, les femmes représentent 68 %** des salariés au 31 décembre 2021, c'est le même taux qu'en 2018, contre 62% en 2015 (*voir graphique p.19 – Répartition des salariés selon leur sexe*).
- **L'ancienneté médiane est de 5 ans durant les dernières années, ce taux reste donc stable par rapport à 2018.** Plus précisément, 44,97 % des salariés ont moins de trois ans d'ancienneté, 17,53% ont entre 3 et 6 ans d'ancienneté, 12,35 % entre 6 et 9 ans d'ancienneté, 7,63 % entre 9 et 12 ans d'ancienneté et 12,38% travaillent dans la même entreprise depuis plus de 15 ans (*voir graphique p.26 – Répartition des salariés selon l'ancienneté et par sexe*).
- **L'essentiel des salariés de la branche sont des employés (40%), pour 29% d'agent de maîtrise et 25% de cadres** (*voir graphique p.27 – Répartition des salariés selon leur classification*). Les écarts entre segments d'activités sont très significatifs, les résidences de tourisme sont à 70% composées par des employés alors que les foncières comptent 78% de cadres, quant aux entreprises publiques locales ils comptent 48% de cadres dans leurs effectifs.
- **Une grande majorité de salariés (89 %) exercent leur activité sous CDI** (*voir graphique p.29 – Répartition selon la nature du contrat*).
- **89 % des salariés occupent un poste à temps plein.** Les temps partiels concernent de manière assez équilibrée les hommes et les femmes (*voir graphiques p. 30 – Répartition des salariés selon la durée du travail*).

SELON LE SEXE

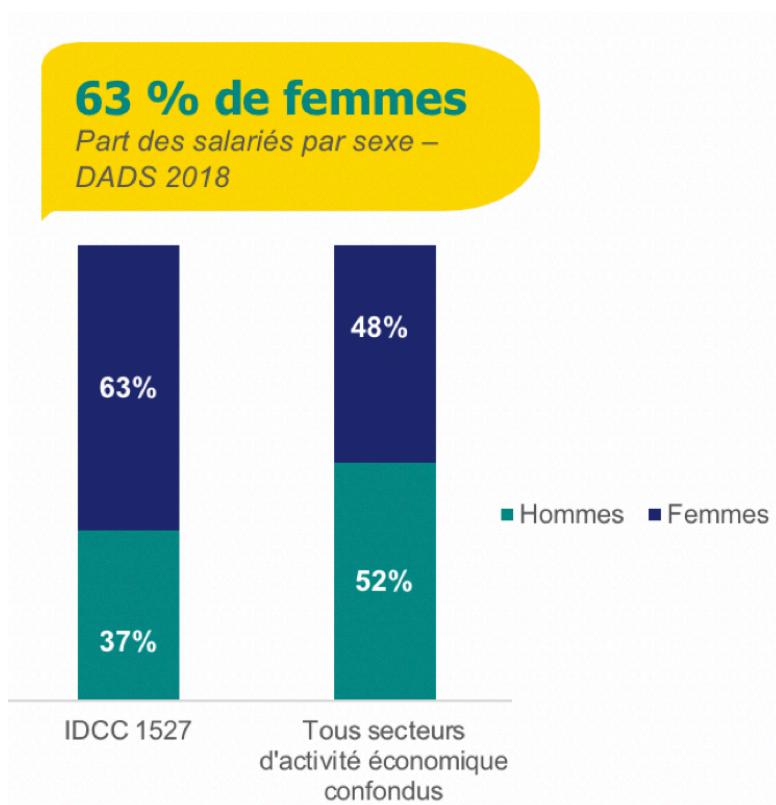
Près de 2/3 de la population salariée est composée de femmes, un taux largement supérieur à la moyenne tous secteurs confondus (48%).

Ce % est stable par rapport à l'année 2019.

REPARTITION DES SALARIES SELON LEUR SEXE EN 2022



Source : enquête sociale « Loi Hoguet » 2019 et 2022

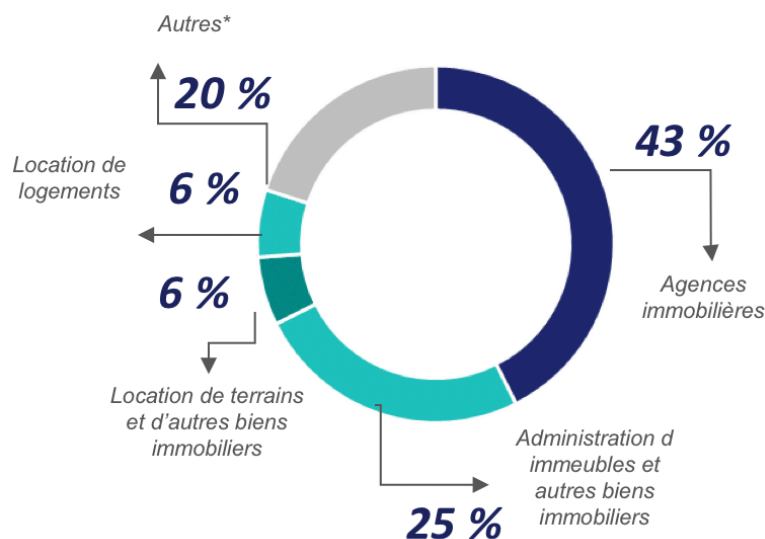


Source : panorama 2022 données OPCO EP

SELON L'ACTIVITE

43 % dans l'activité d'Agences Immobilières

Répartition des salariés par secteur d'activité – DADS 2019



Source : panorama 2022 données OPCO EP

Les deux secteurs « Agences immobilières » et « Administration d'immeubles et d'autres biens immobiliers » concentrent un peu plus des deux tiers des salariés.

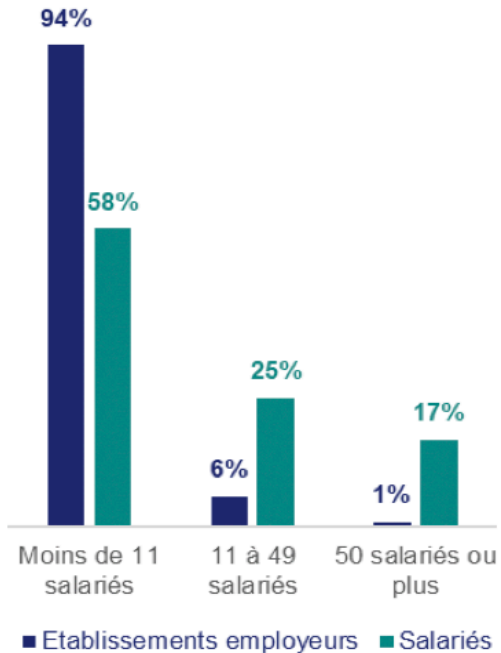
* Les autres activités regroupent les « Activités des marchands de biens immobiliers », l'Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée », les « Activités des sièges sociaux », la « Promotion immobilière de logements », les « Activités des sociétés holding »

	Agences immobilières	Administration d'immeubles et autres biens immobiliers
Femmes	62%	71%

Source : panorama 2022 données OPCO EP

SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

58 % dans des TPE et PME
Par des salariés / établissements employeurs – DADS 2019



Agences immobilières Administration d'immeubles et autres biens immobiliers

Moins de 11 salariés	76%	34%
Plus de 11 salariés	24%	66%

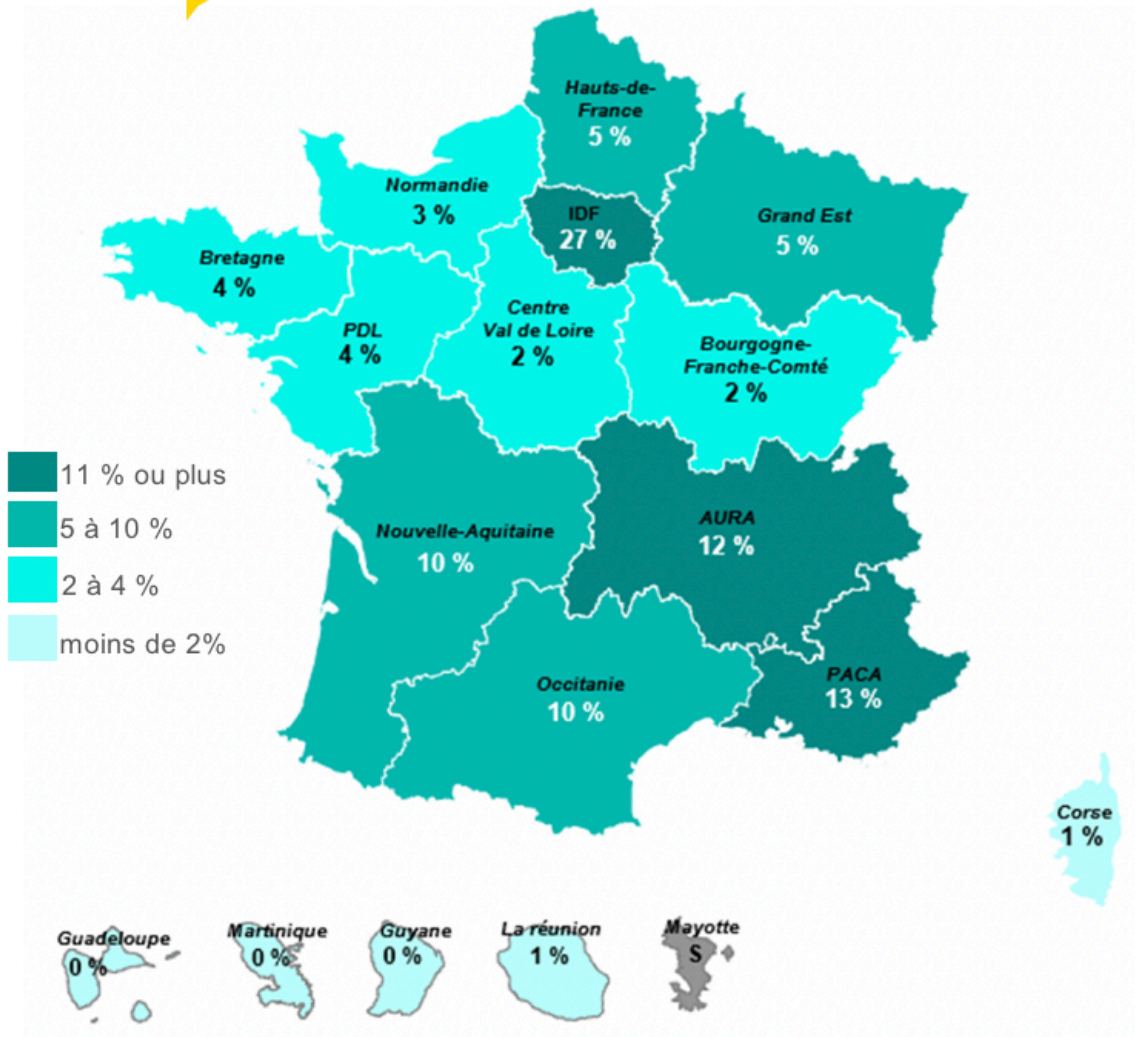
Source : panorama 2022 données OPCO EP

Plus de la moitié des salariés travaillent dans une entreprise de moins de 11 salariés. Un quart exercent dans une entreprise de 11 à 49 salariés quand les entreprises de 50 salariés ou plus pèsent environ 1/6ème des salariés en poste.

REPARTITION GEOGRAPHIQUE PAR REGION

39 % répartis dans 2 régions

Nb salariés par région – DADS 2018

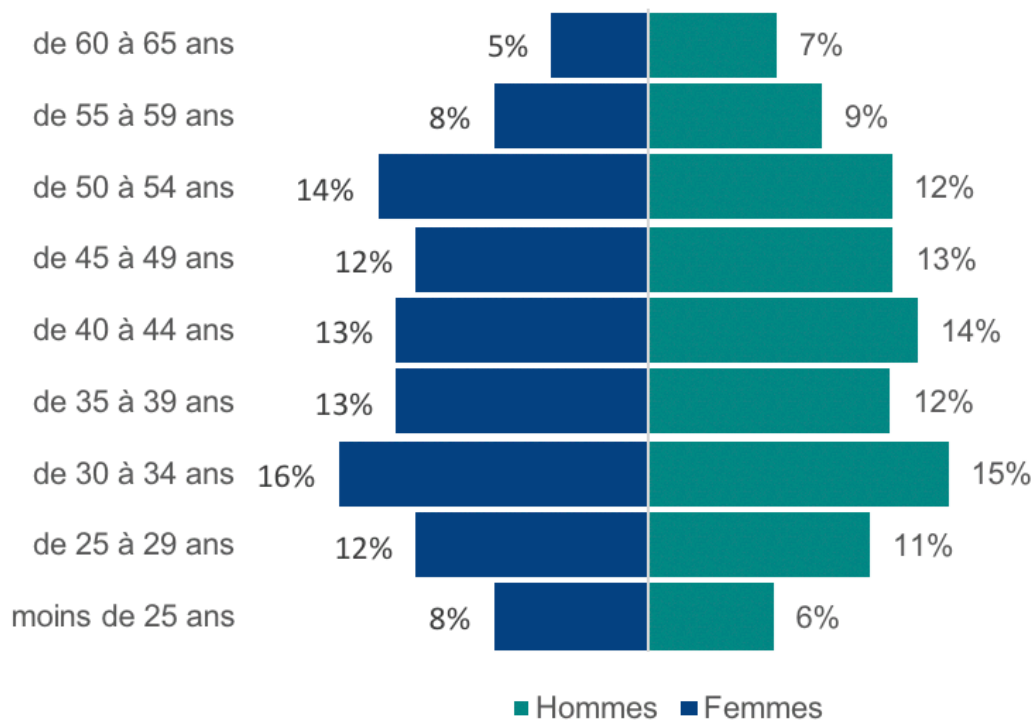


Source : panorama 2022 données OPCO EP

L'île de France et l'AURA sont en tête en termes d'effectifs salariés. Ces deux régions rassemblent près de 4 salariés sur dix.

13 % seulement âgés de 55 ans ou plus

Part des salariés par âge – DADS 2018

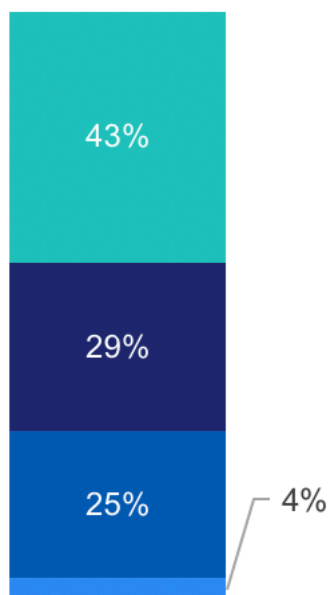


Source : panorama 2022 données OPCO EP

La pyramide des âges est assez équilibrée avec beaucoup de jeunes à l'entrée et assez peu de salariés sur les âges élevés.

43% d'employés/ouvriers

Part des salariés par CSP – DADS
2018



- Employés/Ouvriers
- Professions intermédiaires
- Cadres et professions intellectuelles supérieures
- Chefs d'entreprises salariés

La nature de l'activité immobilière implique une forte diversité de services supports avec une forte présence d'employés/ouvriers (43%), de professions intermédiaires (29%) et cadres (25 %).

**Nombre d'agents
commerciaux au 31.12.2015**

5,16%

**Nombre d'agents
commerciaux au 31.12.2018**

24,79%

**Nombre d'agents
commerciaux au 31.12.2021**

24,24%

Source : enquêtes sociales « Loi Hoguet » 2016 ; 2019 et 2022

**Nombre de négociateurs au
31.12.2015**

13,24%

**Nombre de négociateurs au
31.12.2018**

19,96%

**Nombre de négociateurs au
31.12.2021**

17,78%

Source : enquêtes sociales « Loi Hoguet » 2016 ; 2019 et 2022

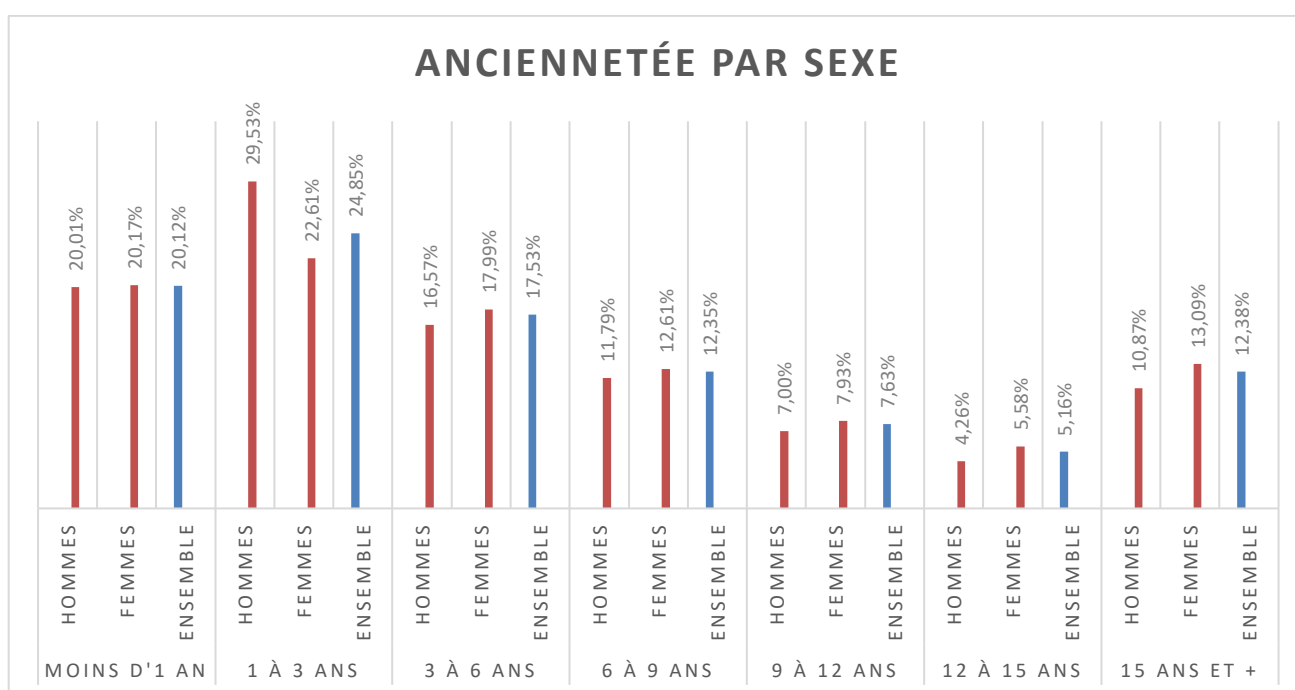
SELON L'ANCIENNETE

ANCIENNETE MEDIANE DES SALAIRES EN 2022

5 ans

Source : enquête sociale « Loi Hoguet » 2022

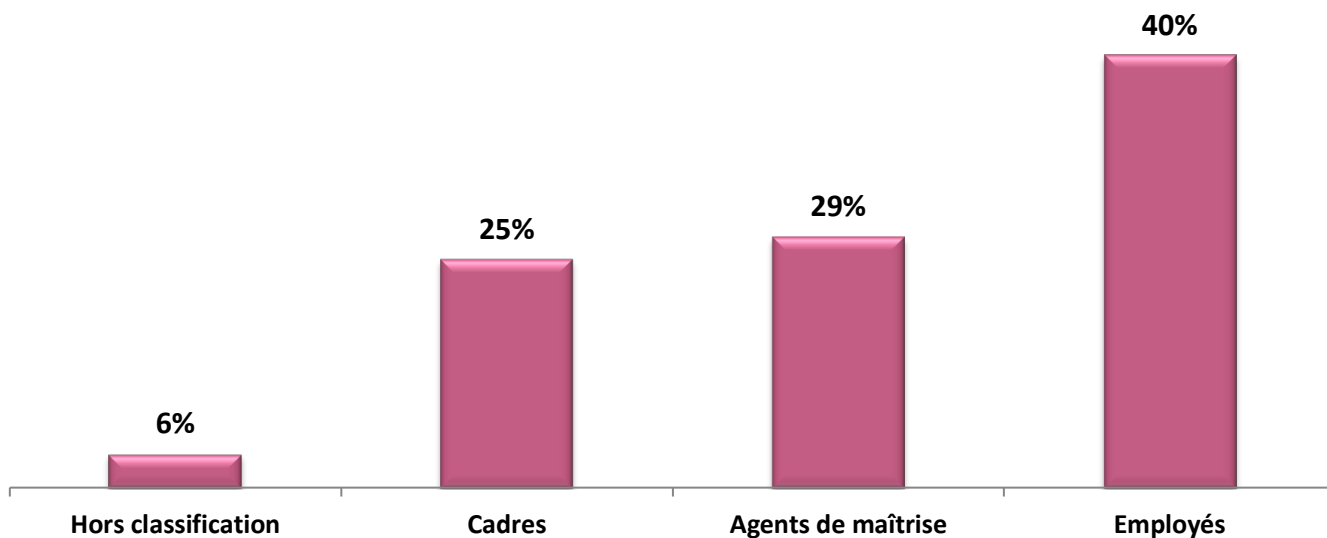
ANCIENNETE DES SALAIRES PAR SEXE



Source : enquête sociale « Loi Hoguet » 2022

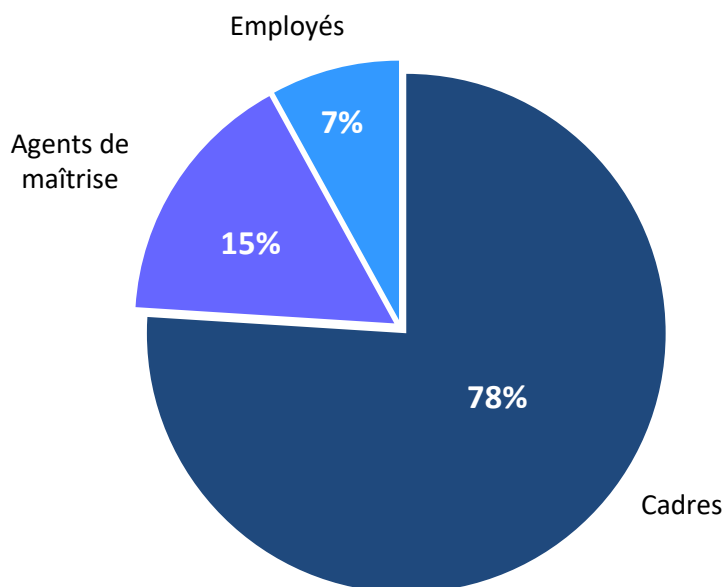
SELON LEUR CLASSIFICATION

REPARTITION DES SALAIRES SELON LEUR CLASSIFICATION



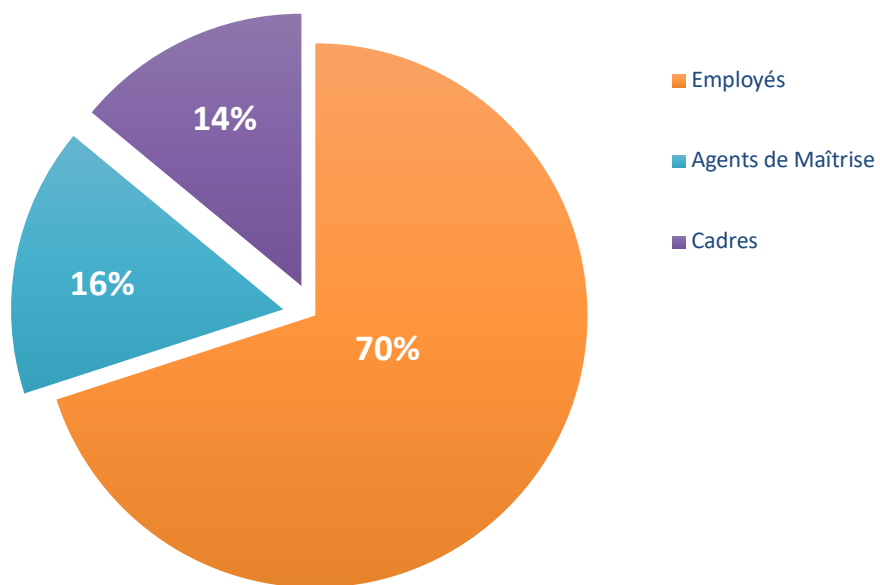
Source : panorama 2022 OPCO EP

FOCUS FEI



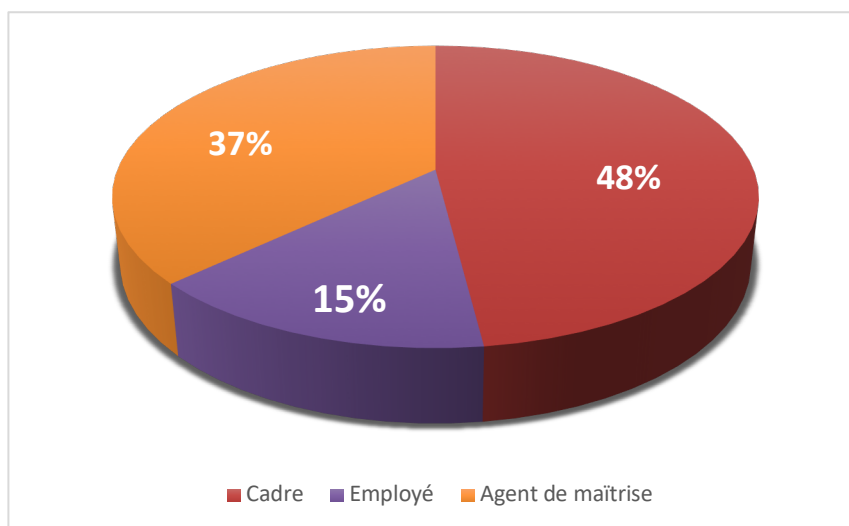
Source : rapport social FEI 2021 données 2020

FOCUS RESIDENCES DE TOURISME (SNRT)



Source : rapport social SNRT 2021 données 2020

FOCUS SUR LA FEPL

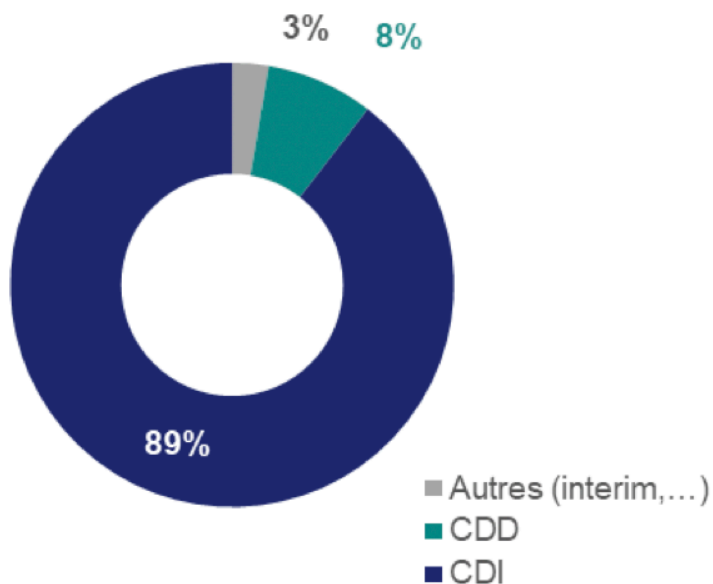


Source : rapport social FEPL 2022 données fin 2021

SELON LA NATURE DU CONTRAT

89 % de CDI

Répartition des salariés par type de contrat – DADS 2018

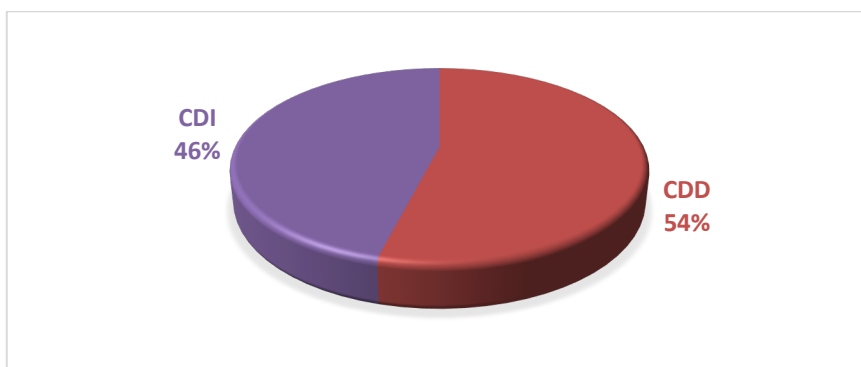


Source : panorama 2022 OPCO EP

Le CDI est la norme pour les salariés de la branche (9 salariés sur 10). Cependant, le développement du modèle auto-entrepreneuriat dans l'activité immobilière (notamment celle d'agences immobilières) constitue un élément en émergence à prendre en considération.

FOCUS SUR LES RESIDENCES DE TOURISME

PROPORTION CDI/CDD

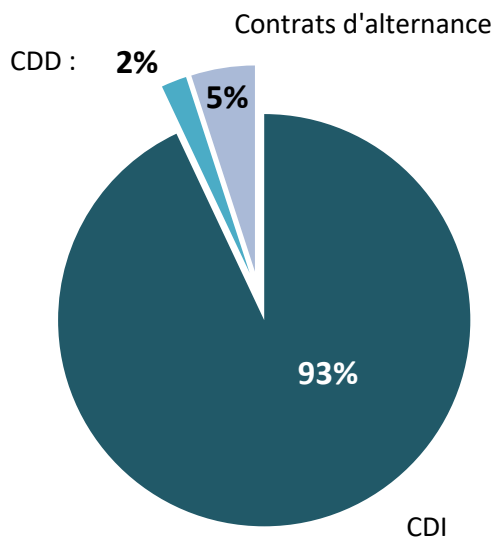


Source : rapport social SRNT 2021 données 2020

Les CDD sont essentiellement des contrats saisonniers, de 3 à 6 mois pour chaque saison.

FOCUS SUR LA FEI

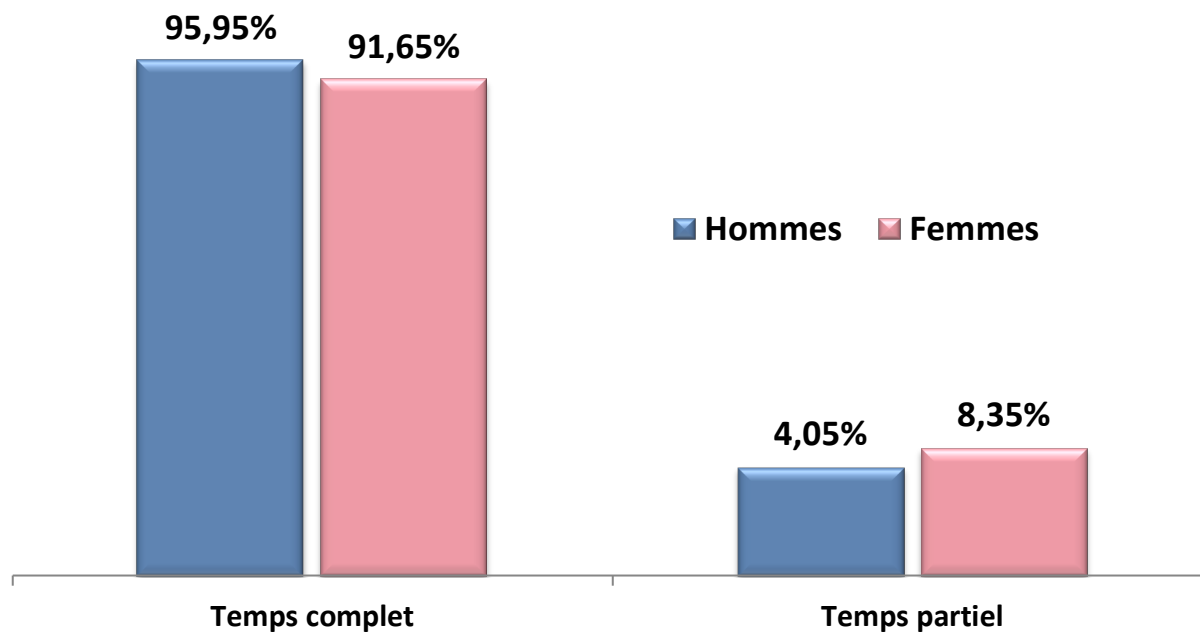
PROPORTION CDI/CDD



Source : rapport social FEI 2021 données 2020

SELON LA DUREE DU TRAVAIL

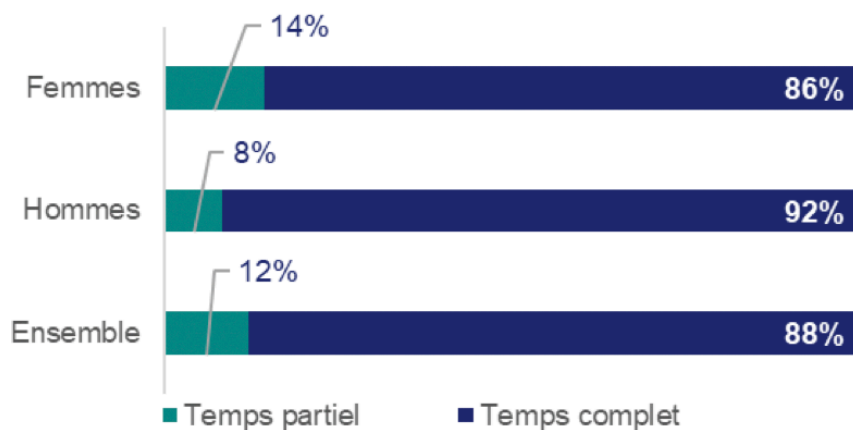
REPARTITION PAR TEMPS DE TRAVAIL SELON LE SEXE DES SALARIES



Source : enquête sociale « Loi Hoguet » 2022

12 % de temps partiel

Répartition des salariés par temps travail – DADS 2018



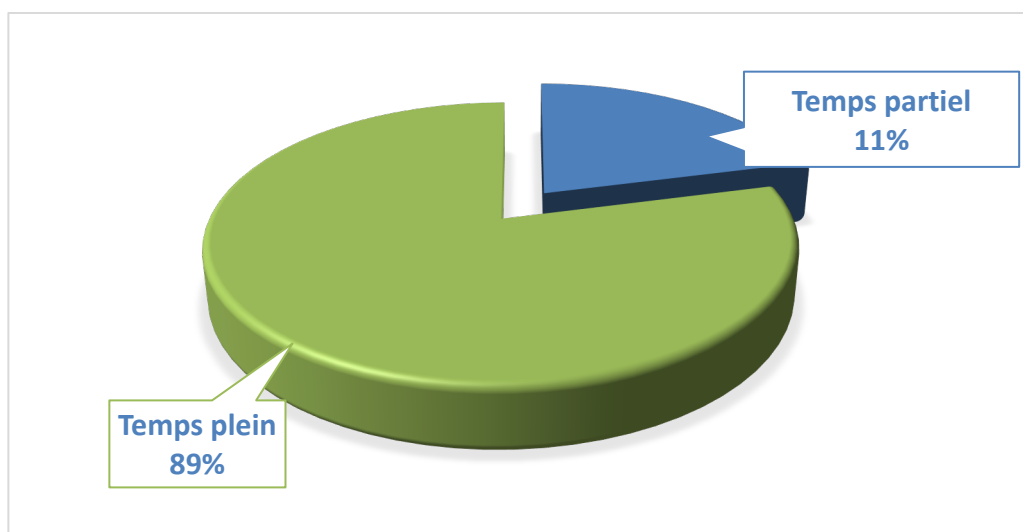
Source : panorama 2022 OPCO EP

Le temps partiel concerne 12% de la population salariée, il est notamment porté par les femmes : $\frac{3}{4}$ des contrats à temps partiel.

FOCUS SNRT

Dans les résidences de tourisme les « temps partiel » comprennent surtout :

- du personnel de ménage affecté aux logements mis en location,
- du personnel de réception et d'état des lieux.



Source : rapport social SNRT 2021 données 2020



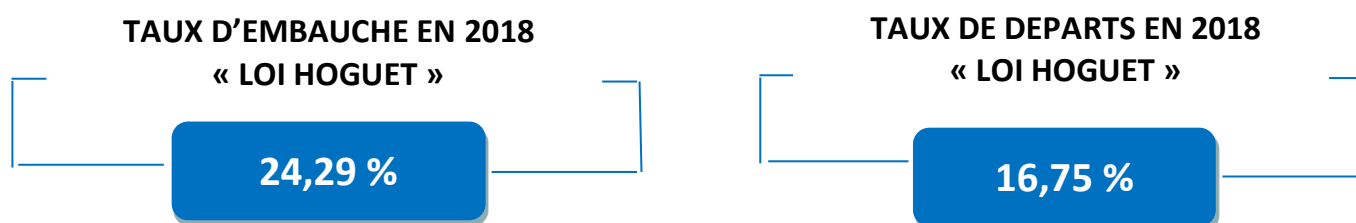
BRANCHE

E

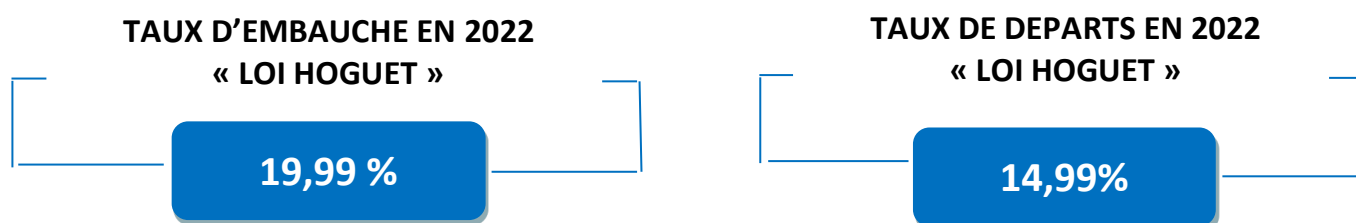
II – L'EMPLOI

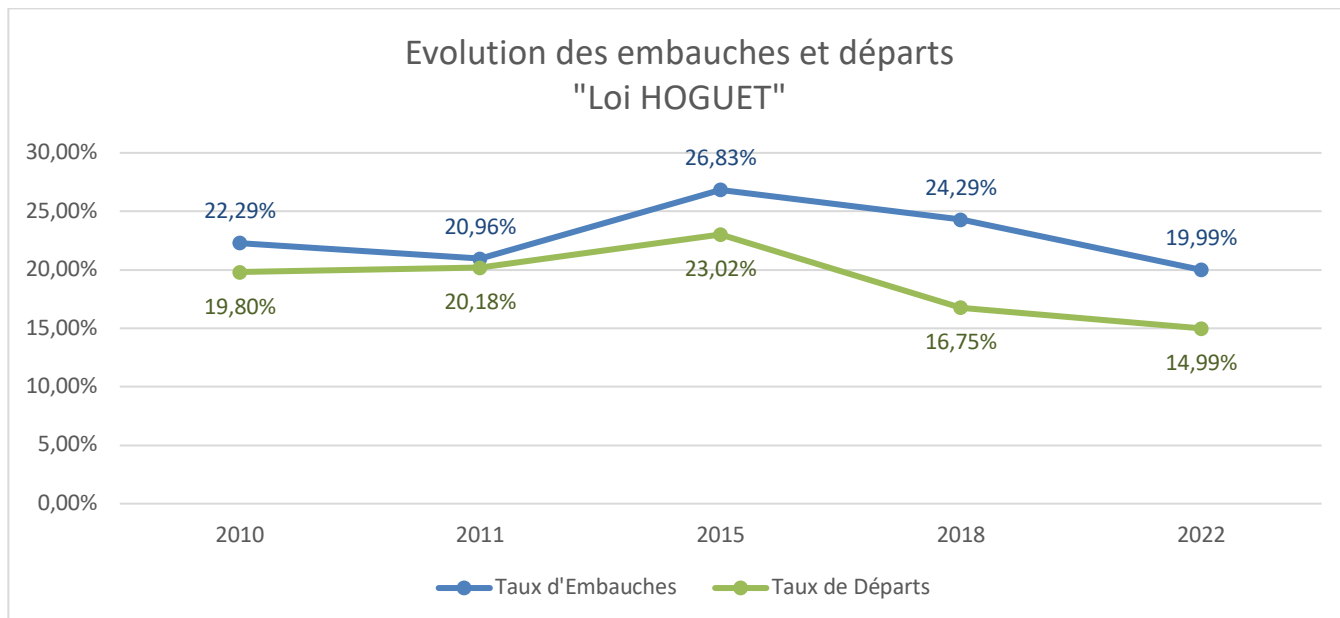
Le différentiel embauches/départs chez les « Loi Hoguet » s'avère positif en 2022 :

- Le taux d'embauche est plus élevé (19,99 %) que le taux de départ (14,99 %) (cf. graphique p.35).
- Les effectifs masculins représentent un tiers (34%) des embauches réalisées en 2022 (cf. graphique p.36).
- Le CDI reste le contrat de référence de la profession, pour les hommes 78,66% et pour les femmes 74,92%. Les CDD représentent 24 % des embauches réalisées en 2022 (cf. graphique p.36).
- Les personnes avec un handicap représentent encore une part faible (1,73%) de l'ensemble des salariés de la profession sauf pour les entreprises publiques locales qui affichent un taux de 5,48%. (voir graphiques p. 57 – taux d'emploi des travailleurs salariés handicapés).



(Taux d'embauche : Nombre d'embauchés divisé par le nombre de salariés objets de l'enquête / Taux de départ : Nombre de départs divisé par le nombre de salariés objets de l'enquête)

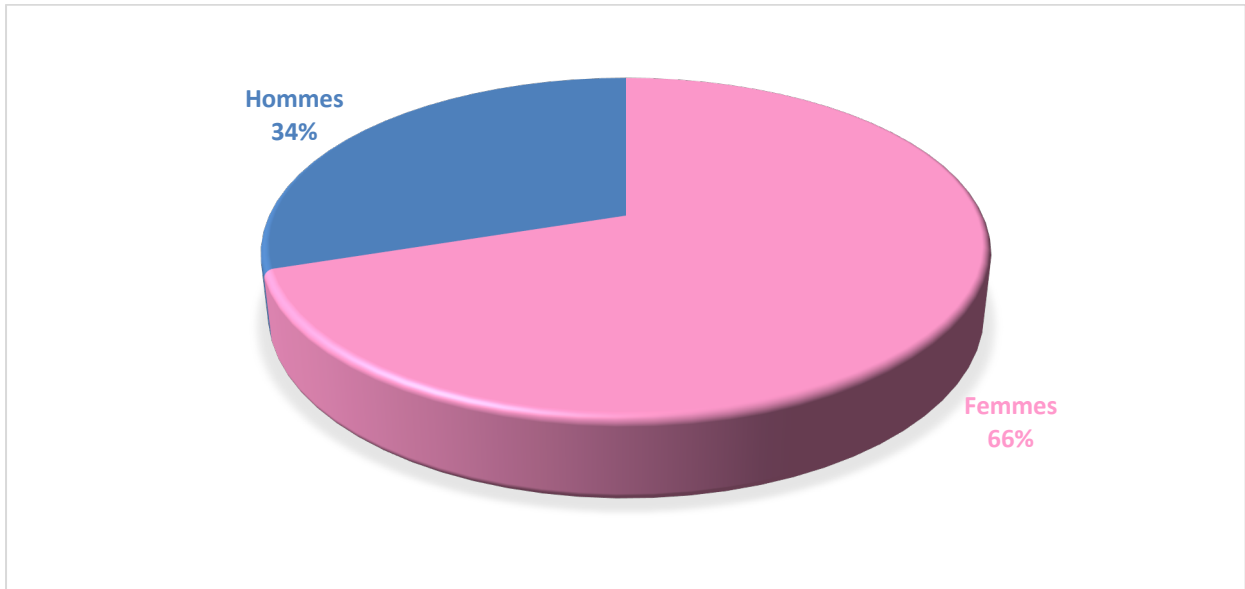




Source : enquête sociale, « Loi HOGUET » 2022

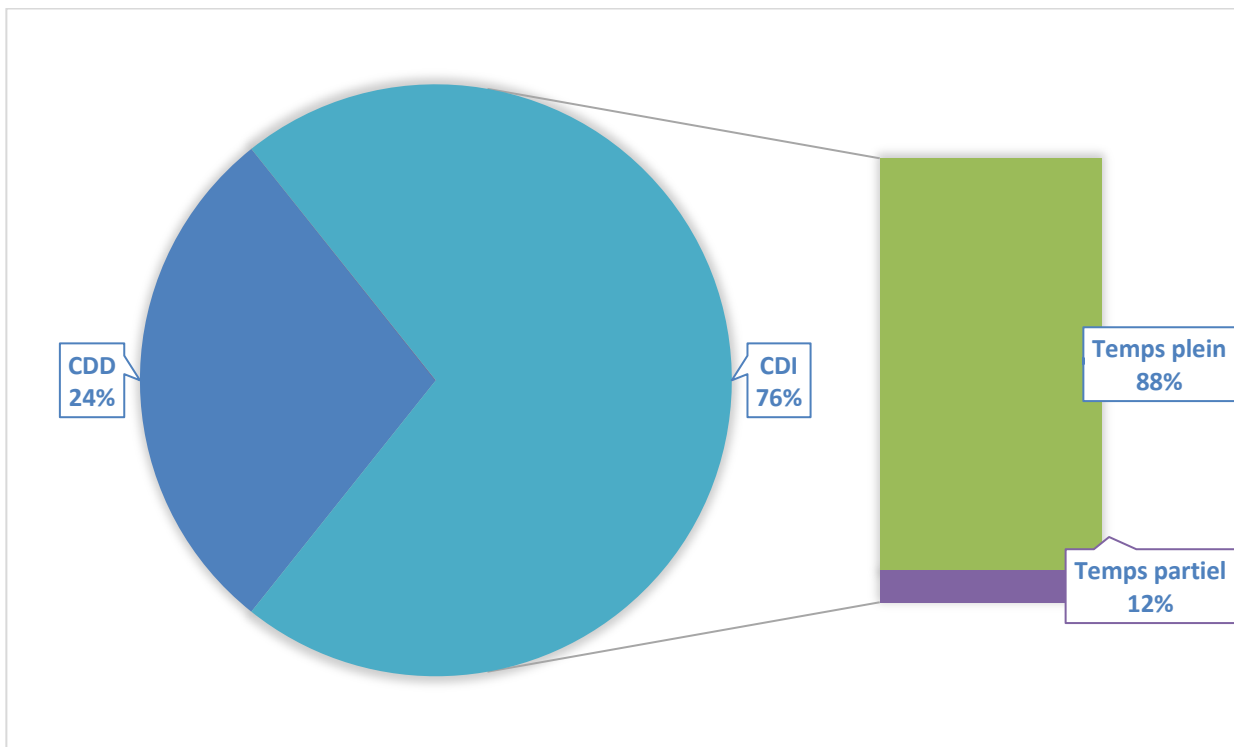
1 - LES EMBAUCHES

STRUCTURE DES EMBAUCHES SELON LE SEXE

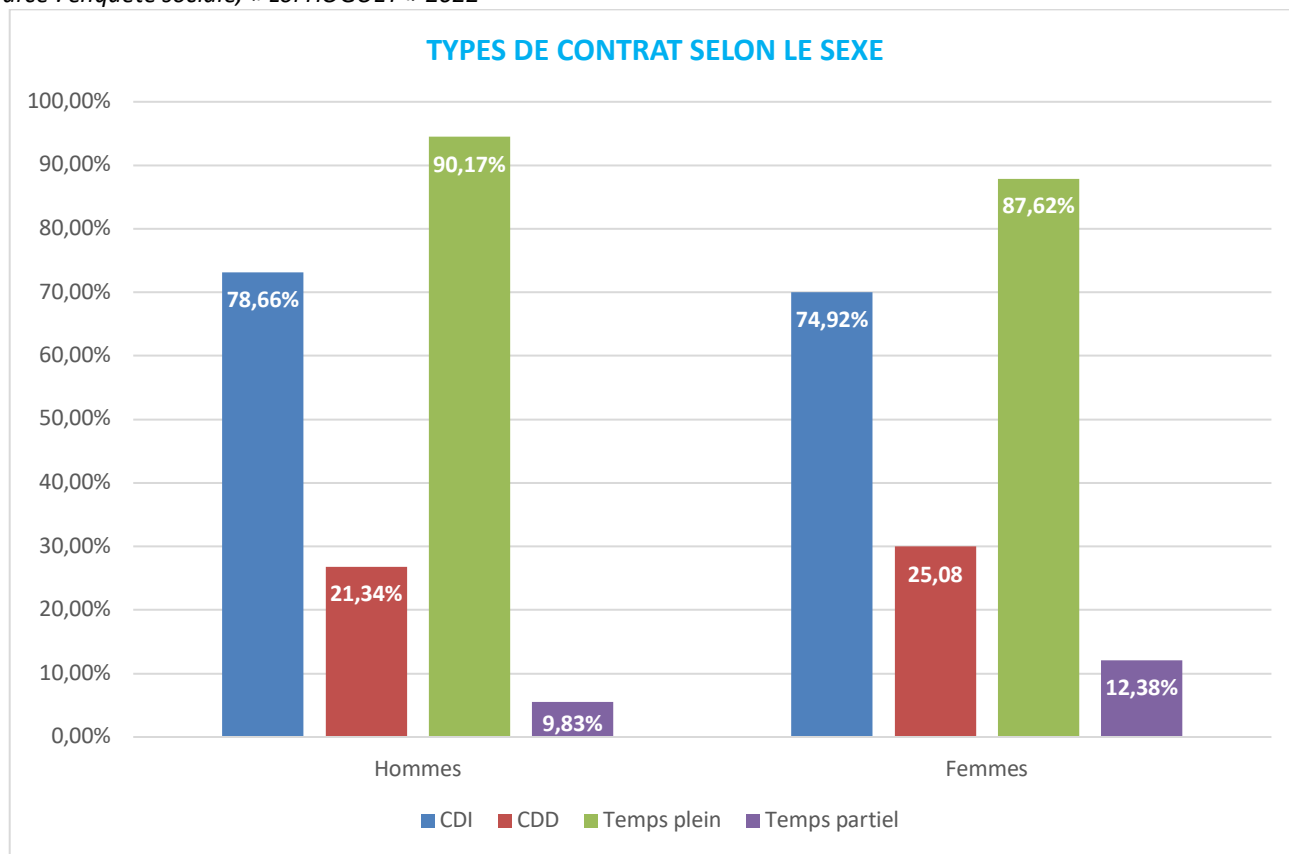


Source : enquête sociale, « Loi HOGUET » 2022

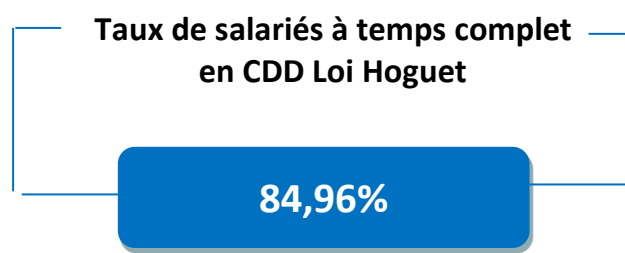
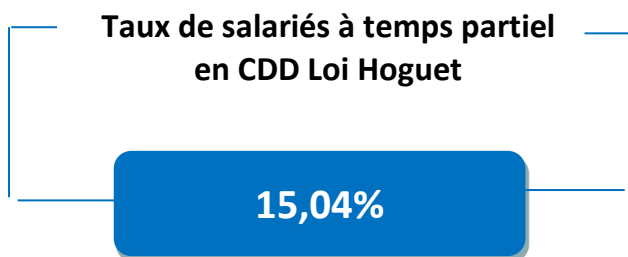
LES EMBAUCHES EN FONCTION DU TYPE DE CONTRAT



Source : enquête sociale, « Loi HOGUET » 2022



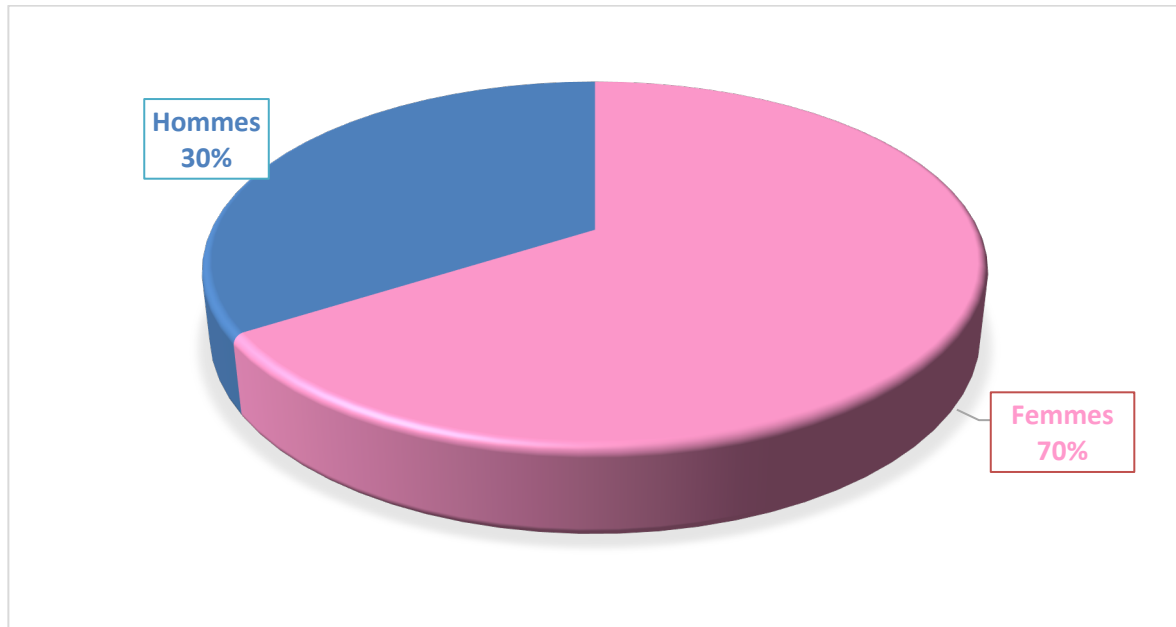
Source : enquête sociale « Loi Hoguet » 2022



Source : enquête sociale « Loi Hoguet » 2022

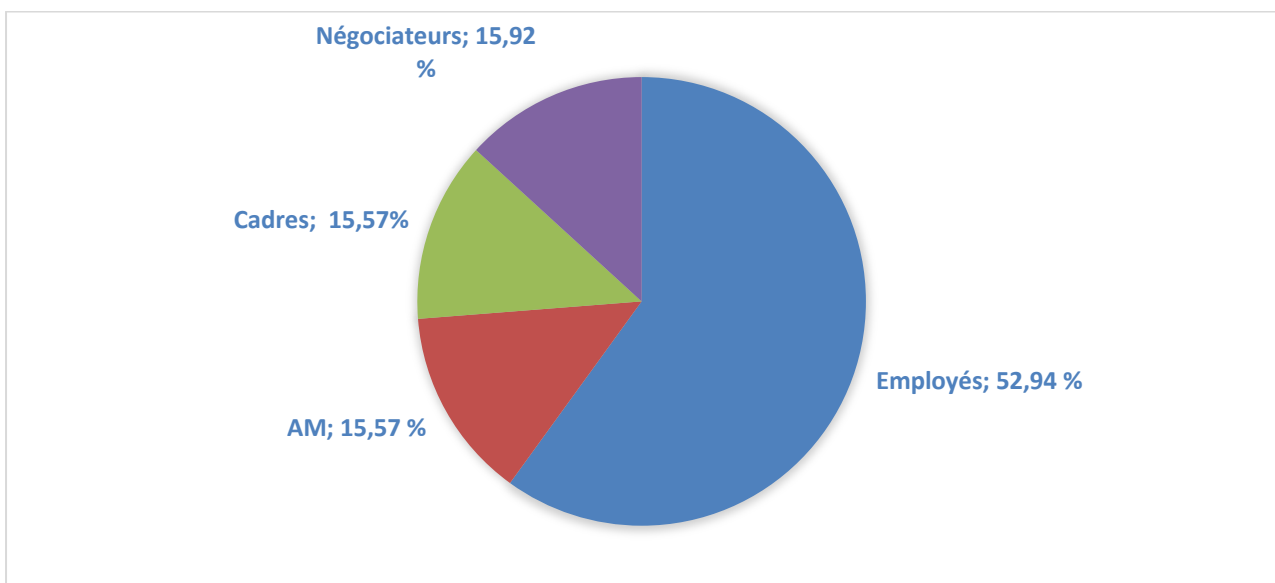
2 - LES DÉPARTS

REPARTITION DES SALARIES AYANT DÉMISSIONNÉ SELON LEUR SEXE



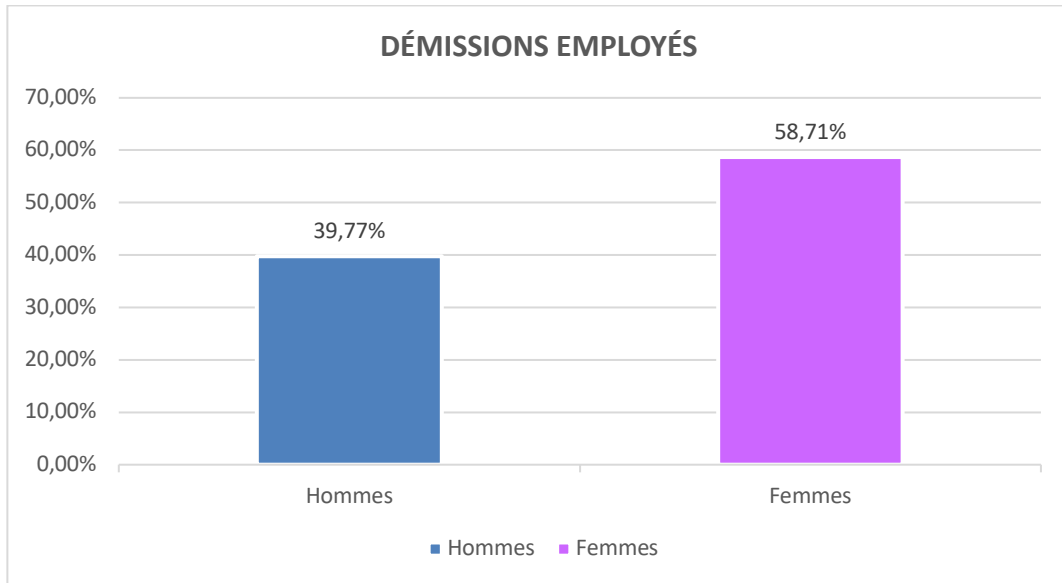
Source : enquête sociale « Loi Hoguet » 2022

REPARTITION DES RUPTURES PAR CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE

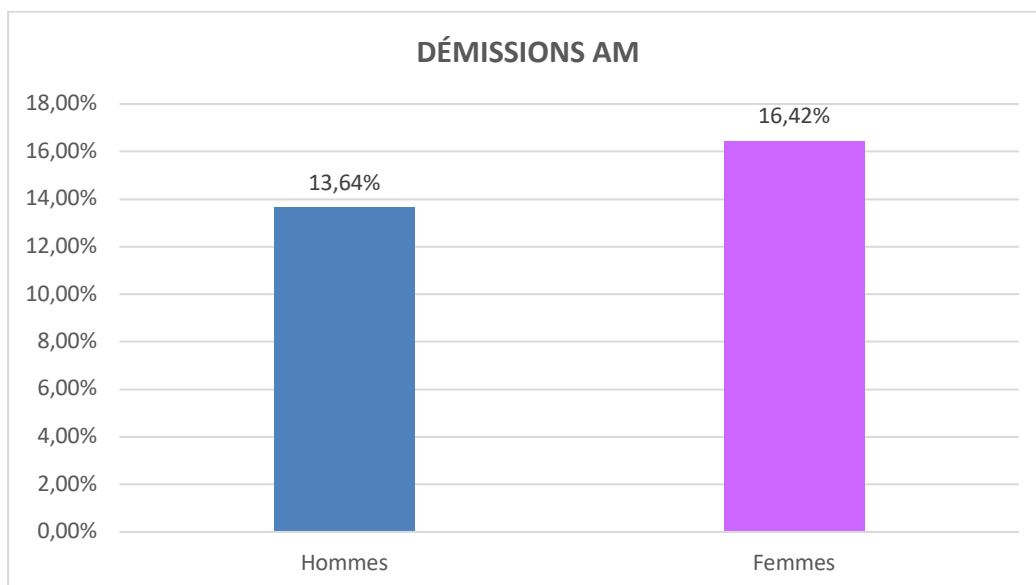


Source : enquête sociale « Loi Hoguet » 2022

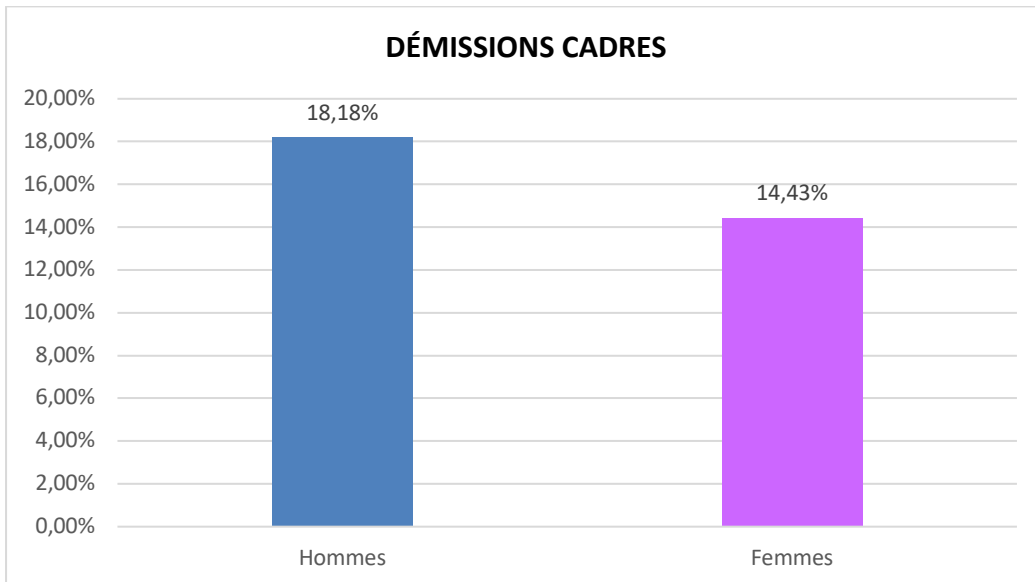
DISTINCTION H/F DES DÉMISSIONS PAR CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE



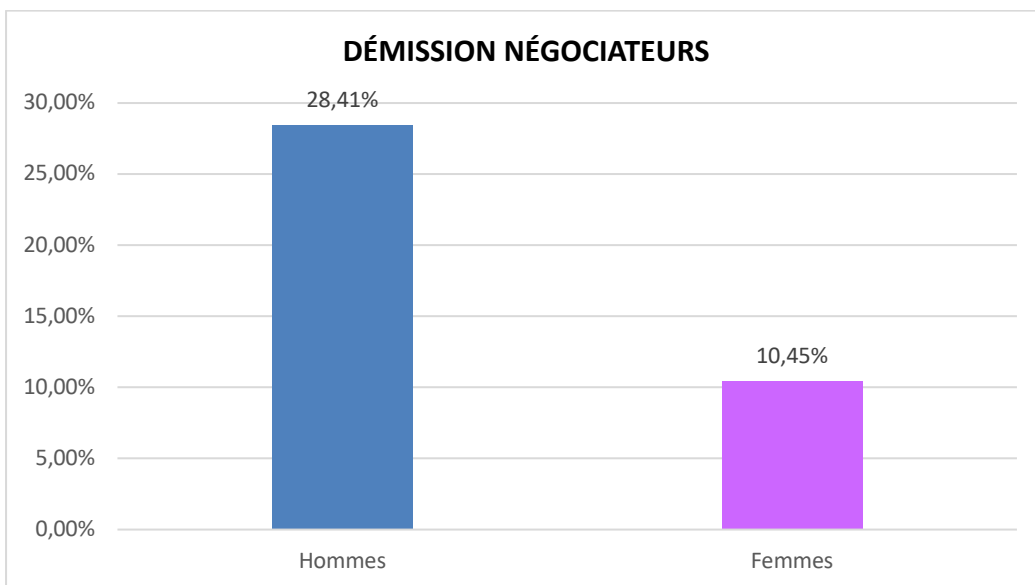
Source : enquête sociale « Loi Hoguet » 2022



Source : enquête sociale « Loi Hoguet » 2022



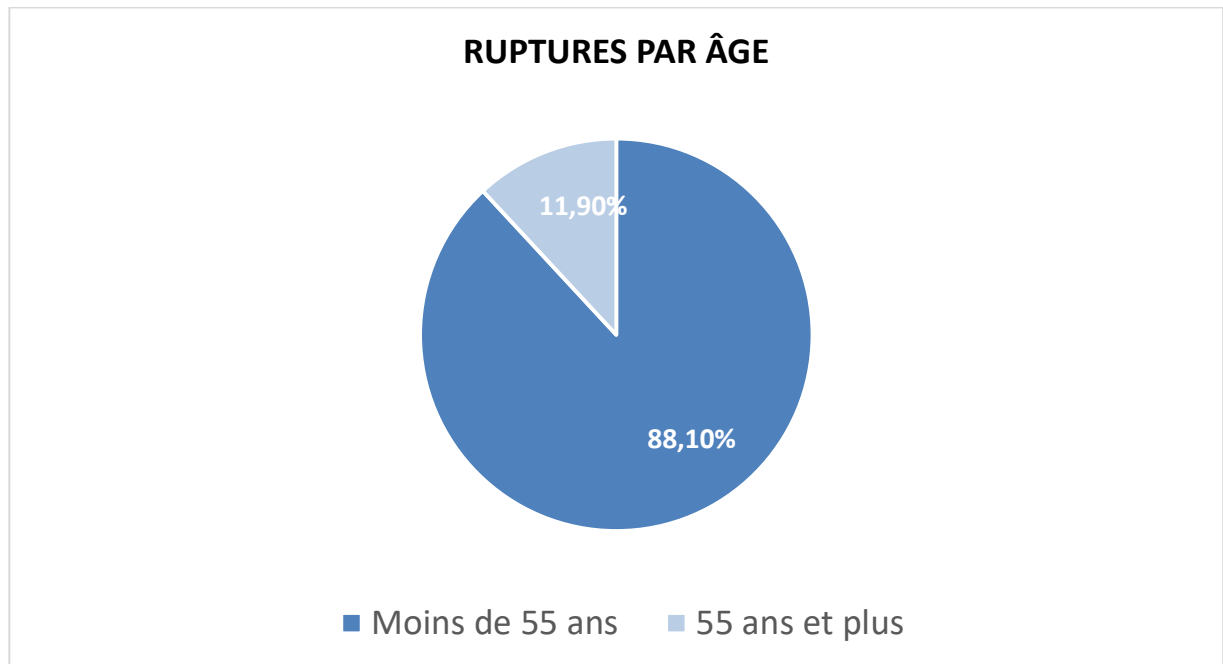
Source : enquête sociale « Loi Hoguet » 2022



Source : enquête sociale « Loi Hoguet » 2022

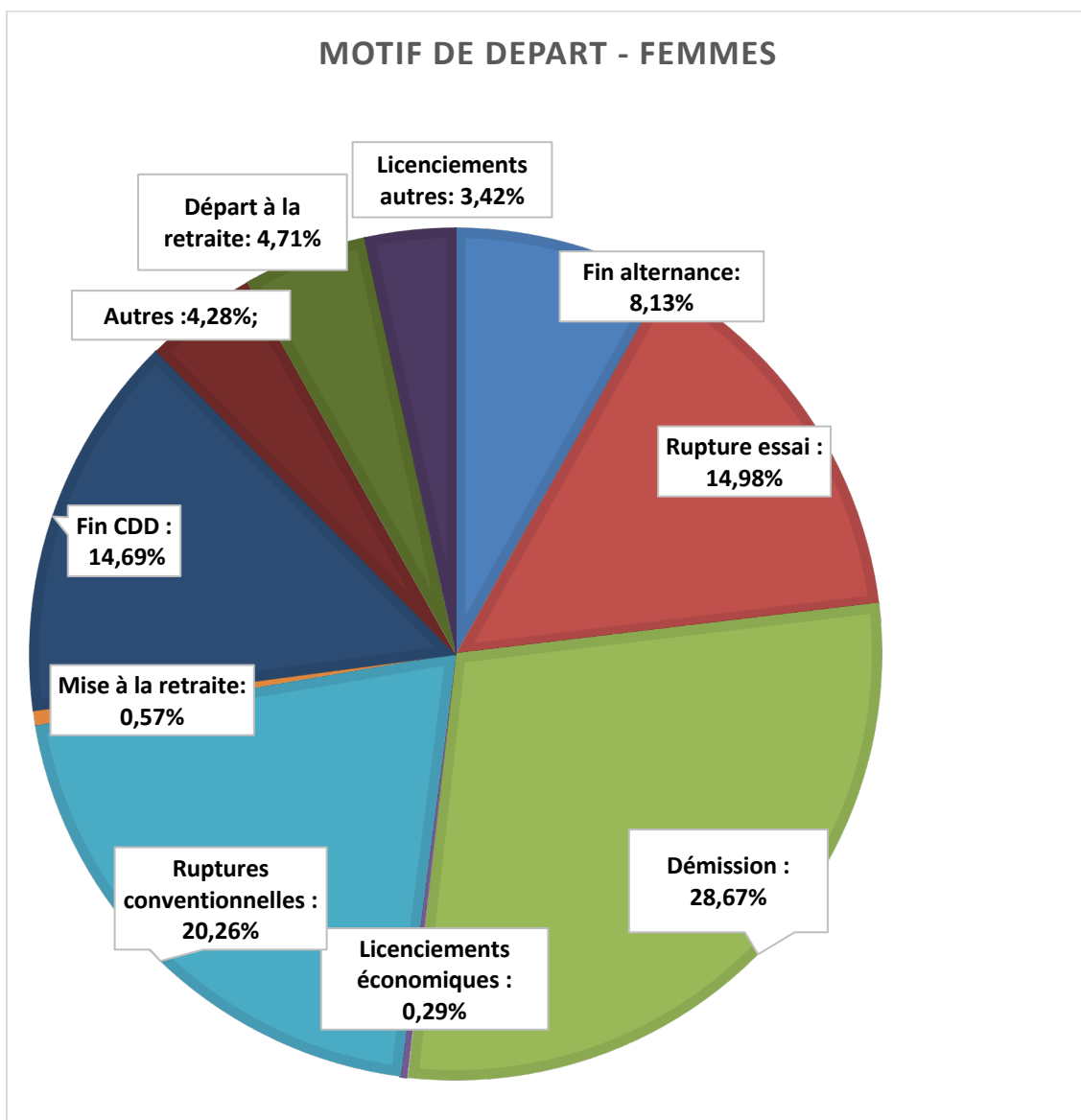
Nous constatons que la part des démissions est légèrement plus significative chez les femmes avec 28,67% contre 24,04% chez les hommes et reste pour les 2 sexes la première cause de rupture des contrats.

ZOOM SUR LES +55 ans



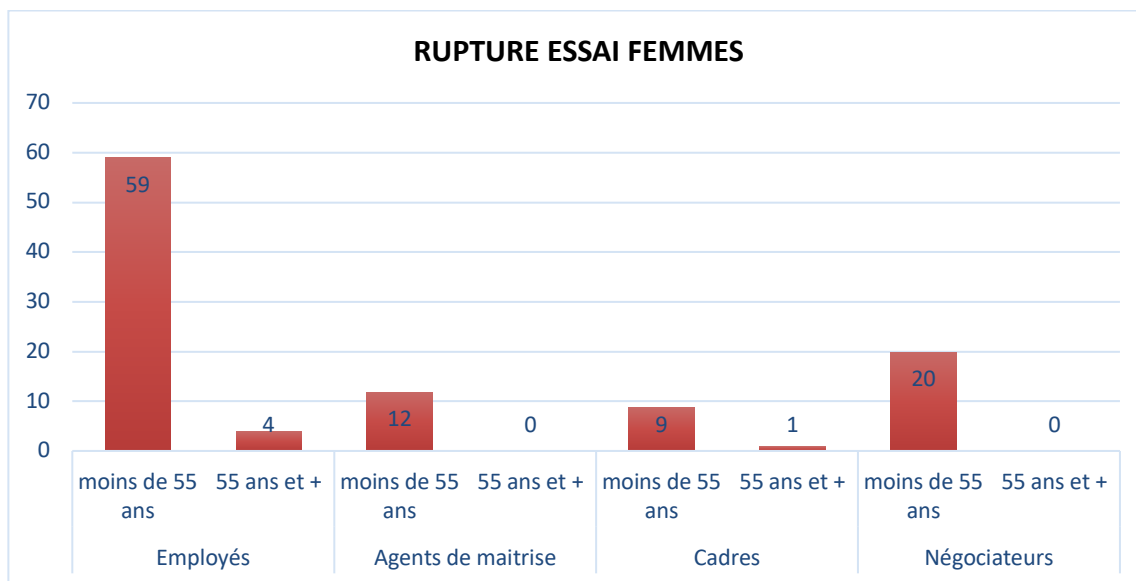
Source : enquête sociale « Loi Hoguet » 2022

LES MOTIFS DE DEPART : FOCUS SUR LES FEMMES

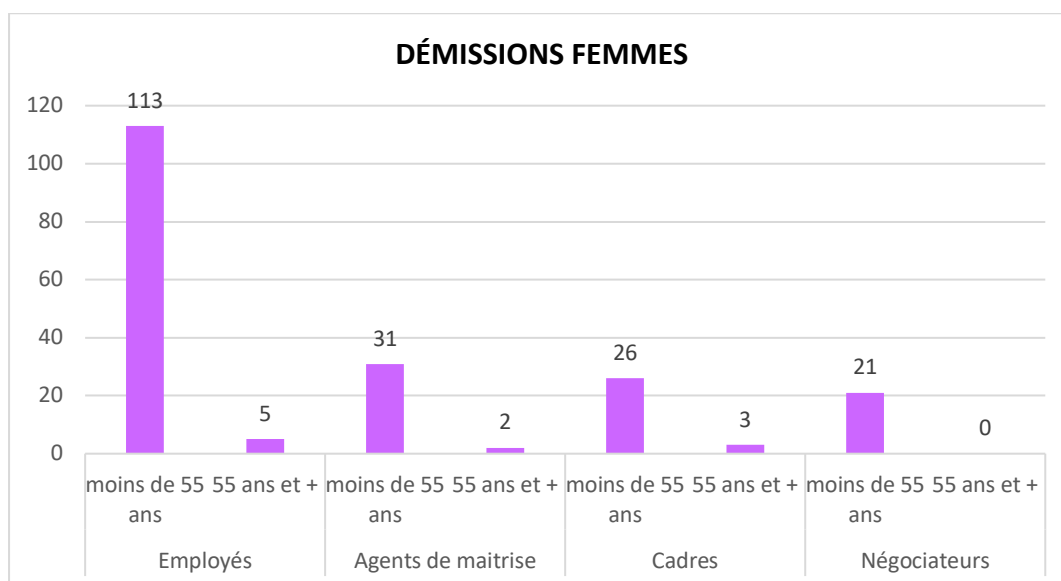


Source : enquête sociale « Loi Hoguet » 2022

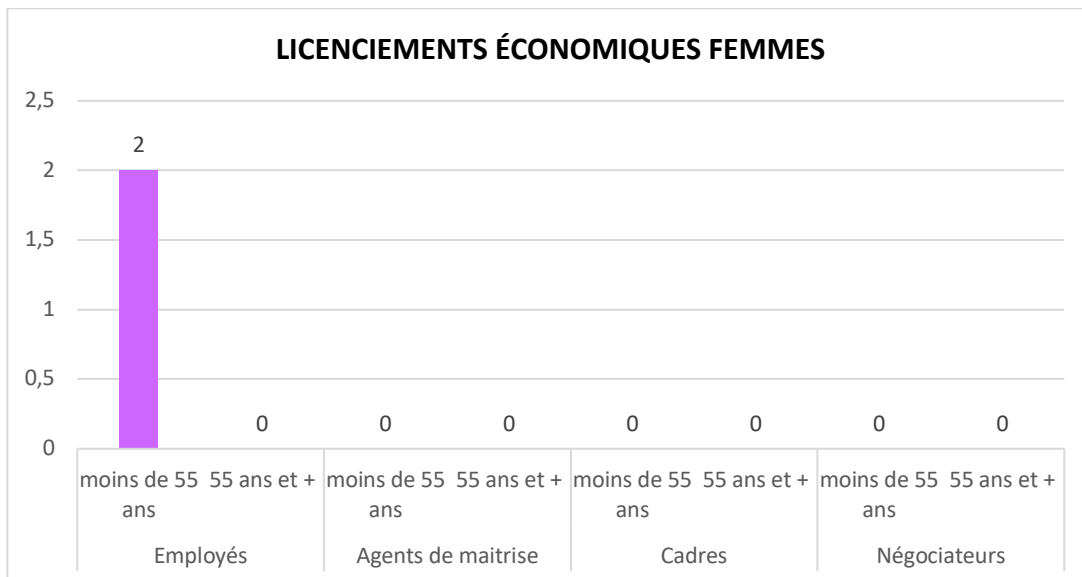
MOTIF DE RUPTURE PAR CATEGORIE SOCIO PROFESSIONNELLE



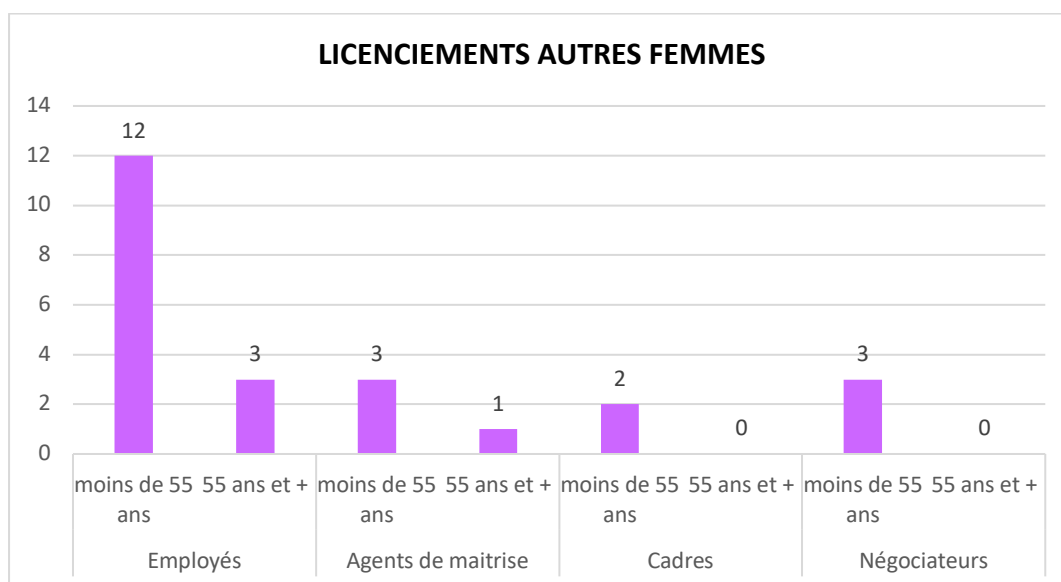
Source : enquête sociale « Loi Hoguet » 2022



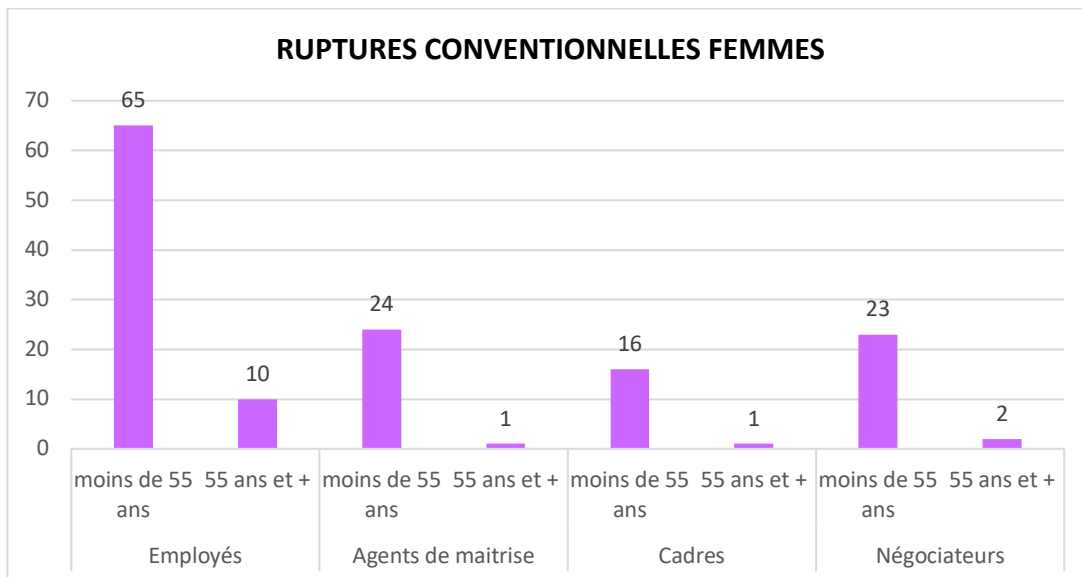
Source : enquête sociale « Loi Hoguet » 2022



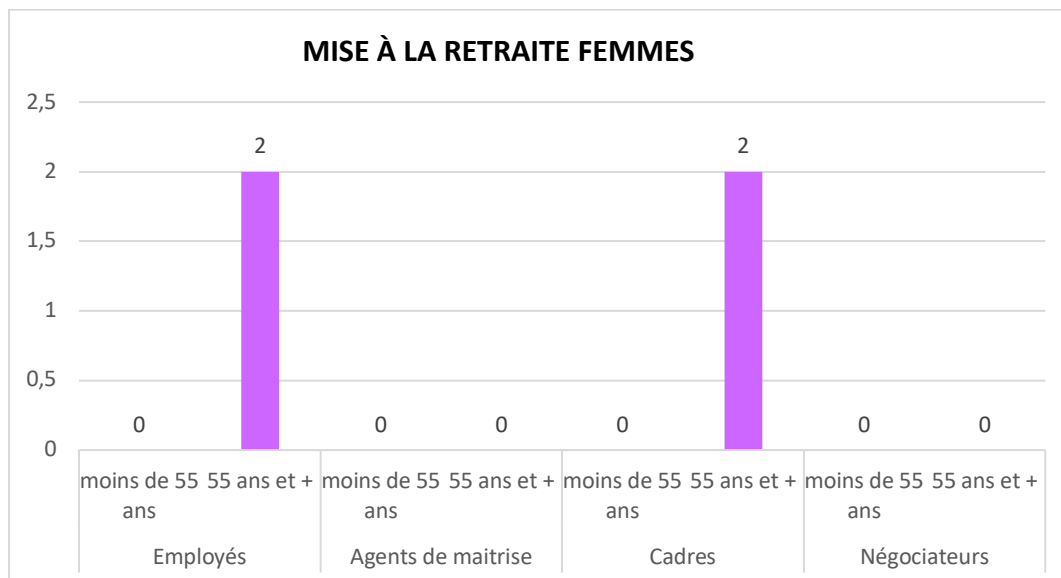
Source : enquête sociale « Loi Hoguet » 2022



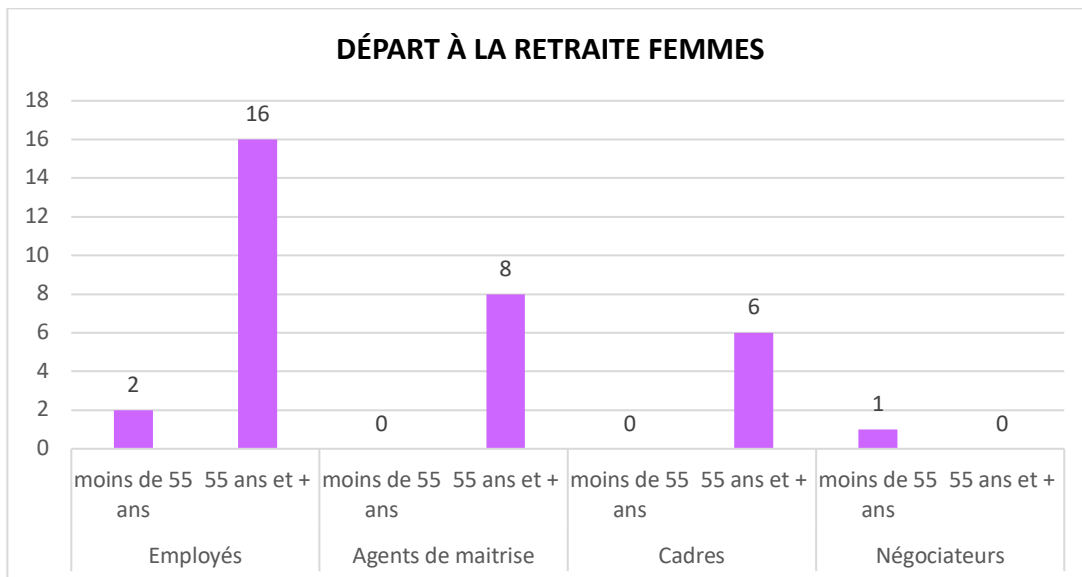
Source : enquête sociale « Loi Hoguet » 2022



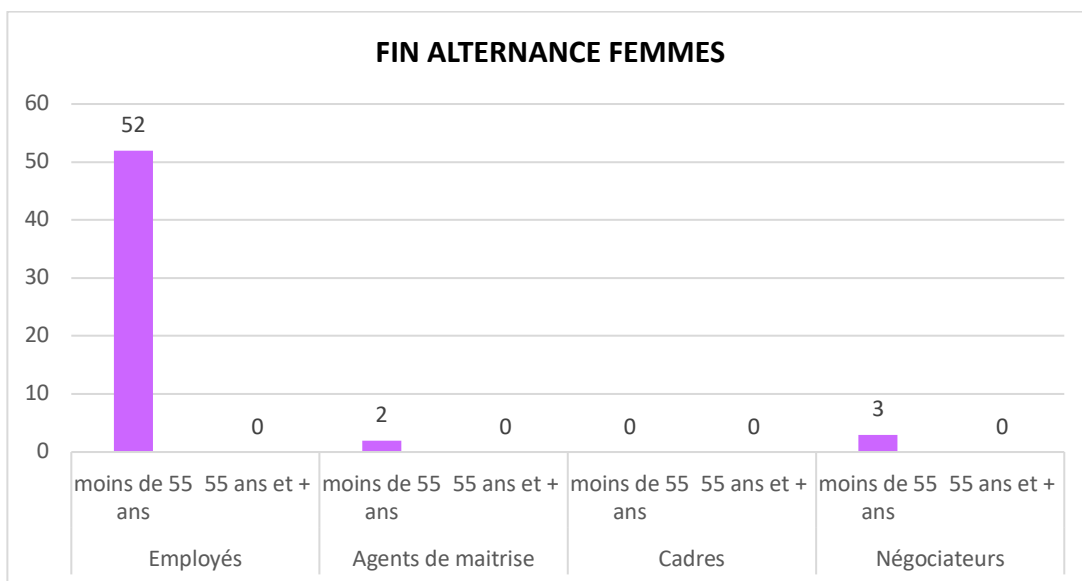
Source : enquête sociale « Loi Hoguet » 2022



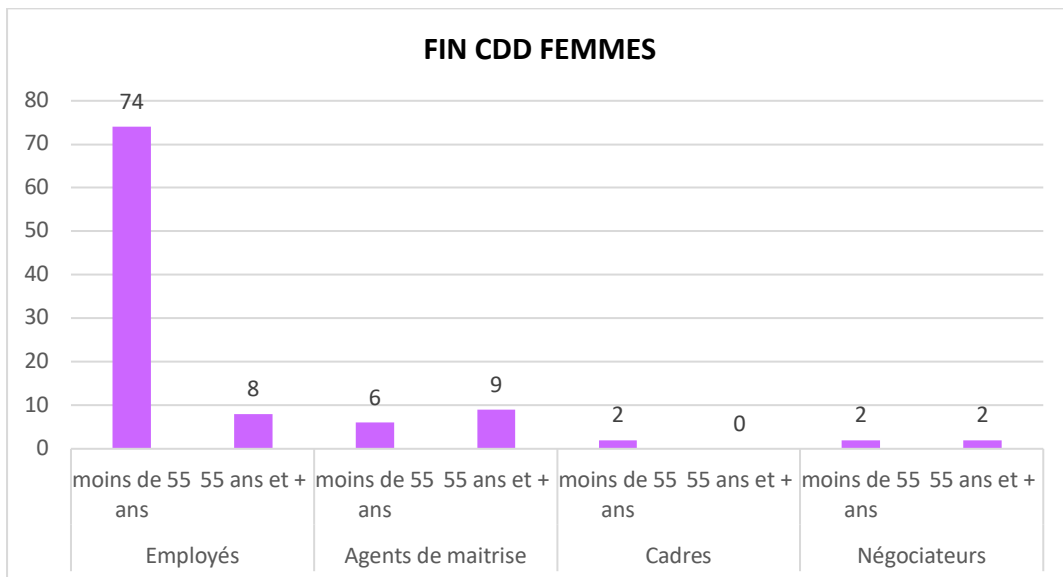
Source : enquête sociale « Loi Hoguet » 2022



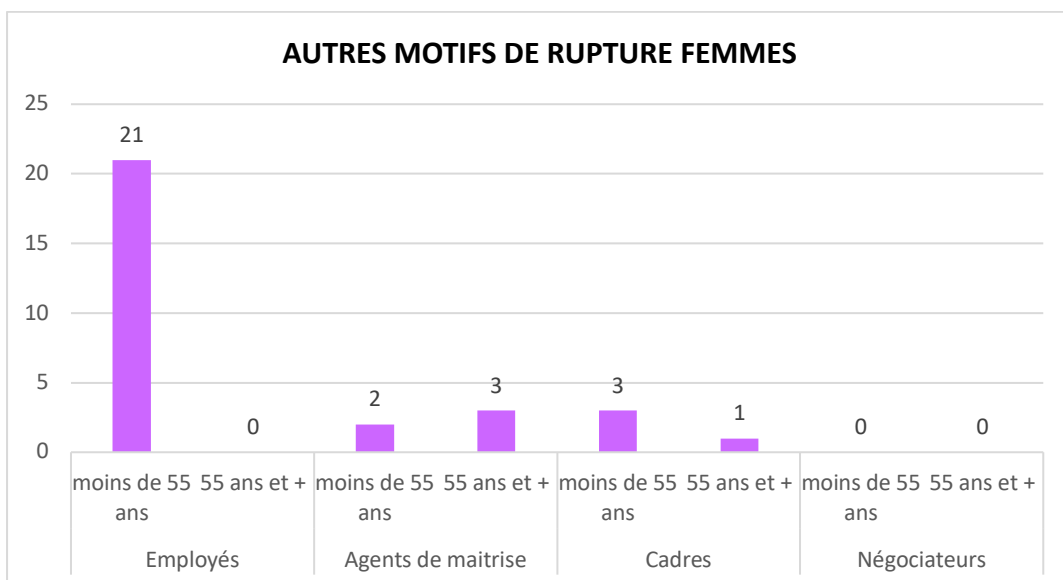
Source : enquête sociale « Loi Hoguet » 2022



Source : enquête sociale « Loi Hoguet » 2022

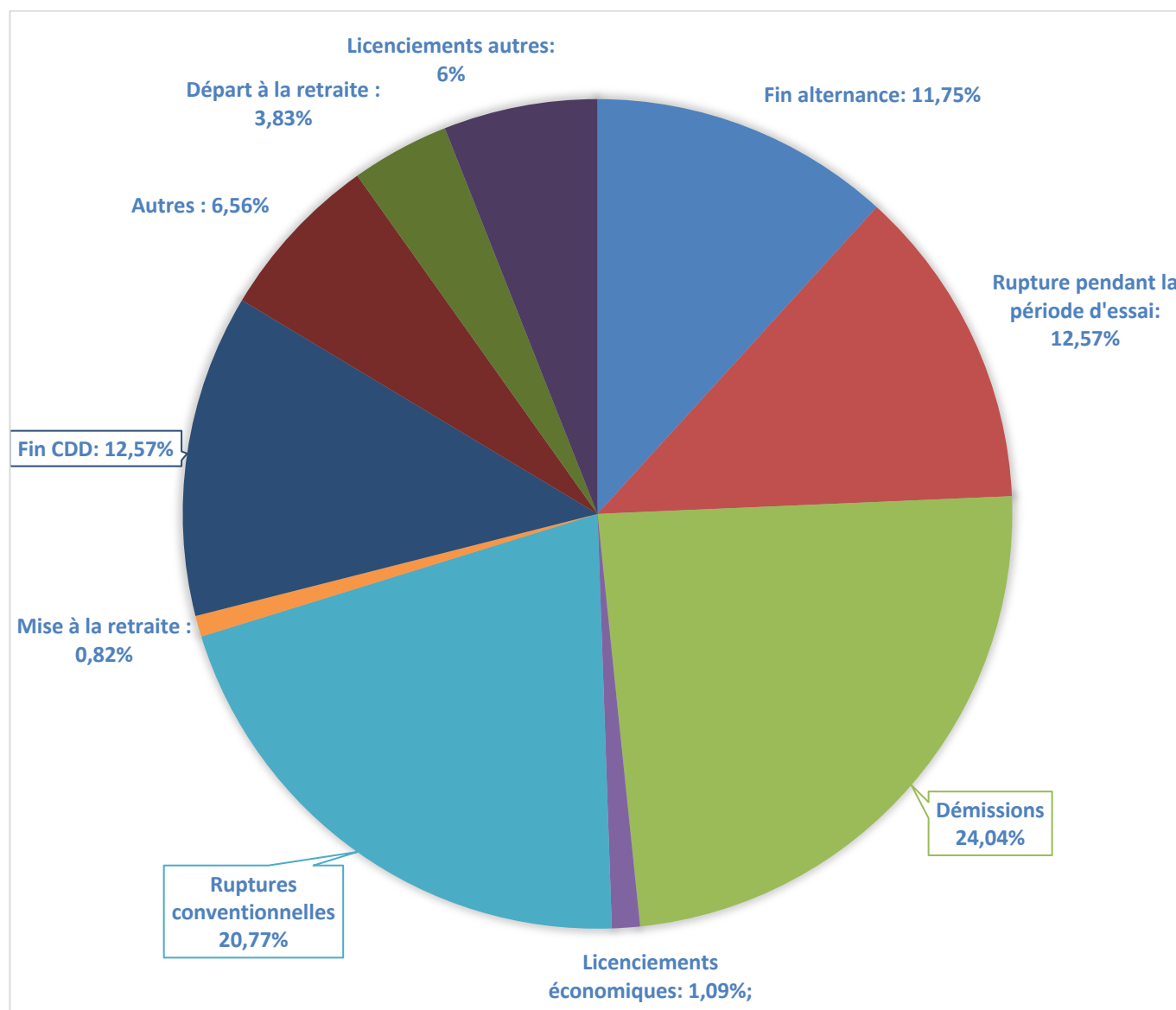


Source : enquête sociale « Loi Hoguet » 2022



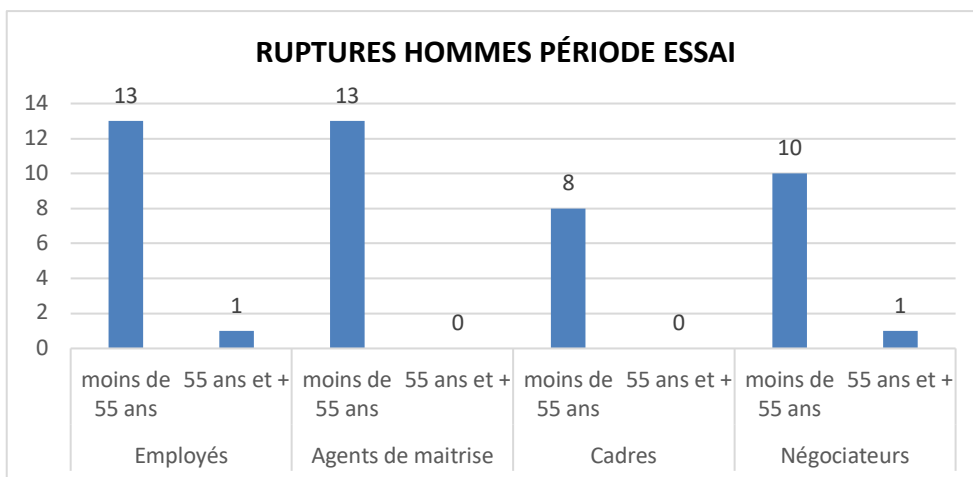
Source : enquête sociale « Loi Hoguet » 2022

LES MOTIFS DE DEPART : FOCUS SUR LES HOMMES

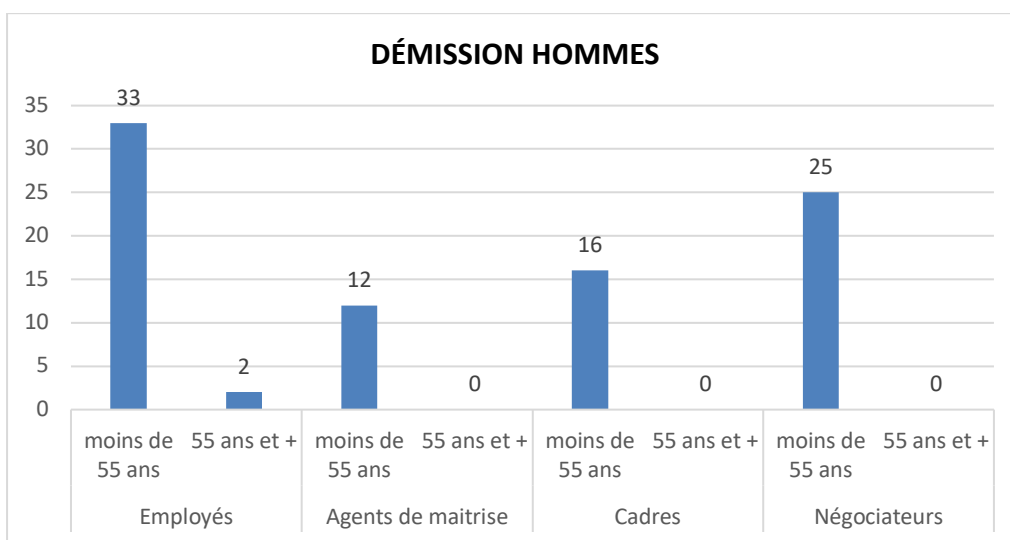


Source : enquête sociale « Loi Hoguet » 2022

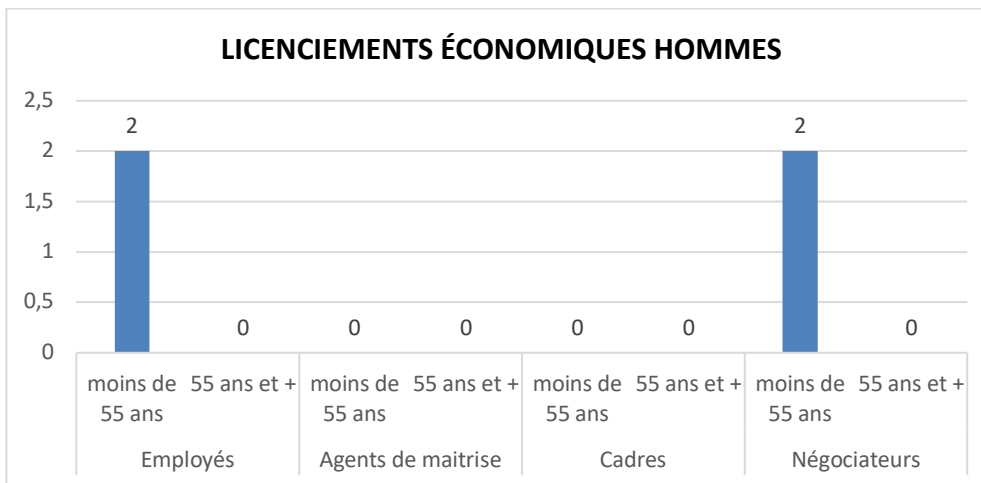
MOTIF DE RUPTURE PAR CATEGORIE SOCIO PROFESSIONNELLE



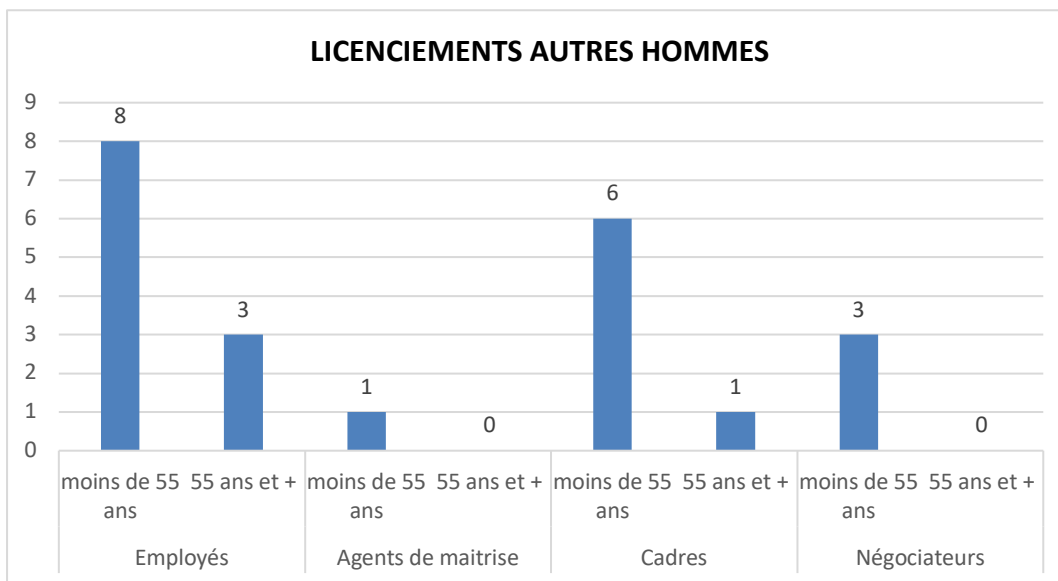
Source : enquête sociale « Loi Hoguet » 2022



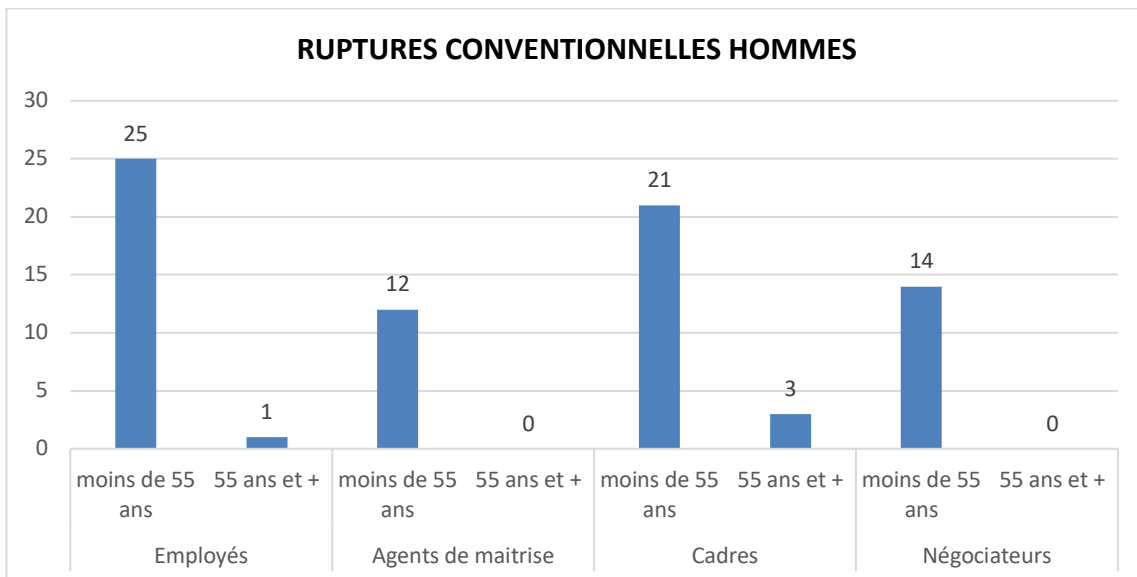
Source : enquête sociale « Loi Hoguet » 2022



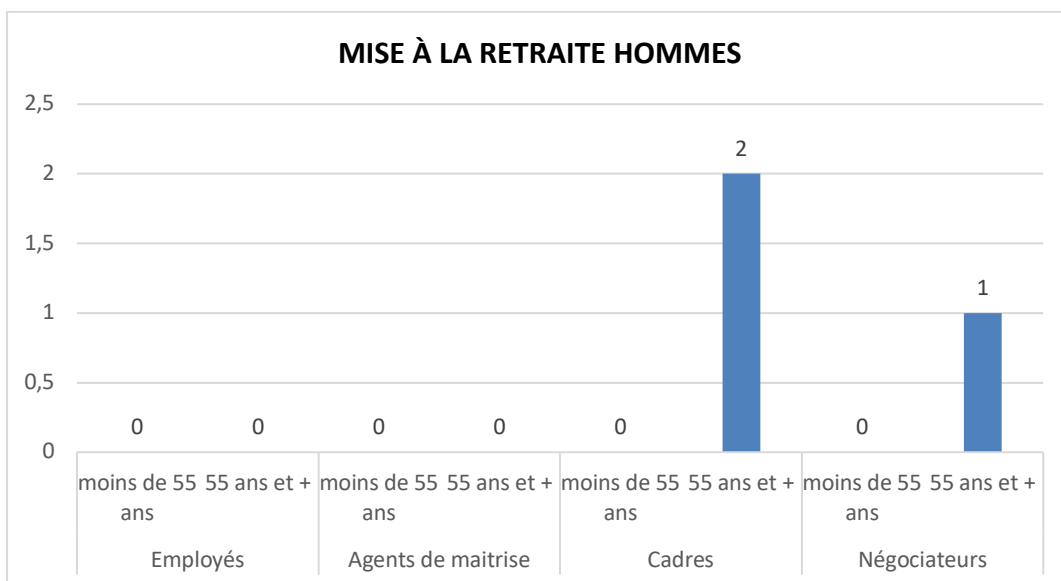
Source : enquête sociale « Loi Hoguet » 2022



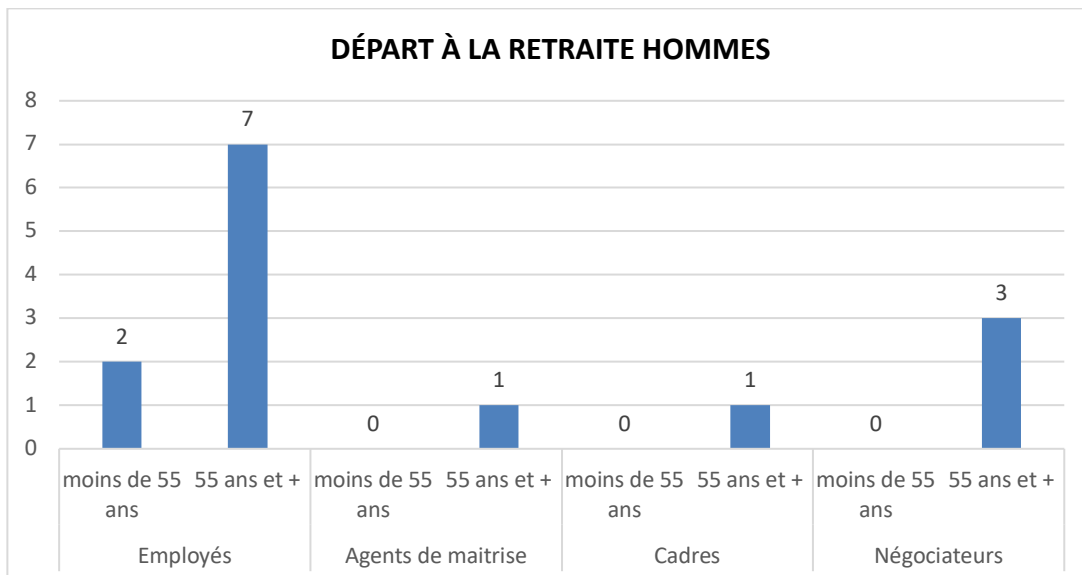
Source : enquête sociale « Loi Hoguet » 2022



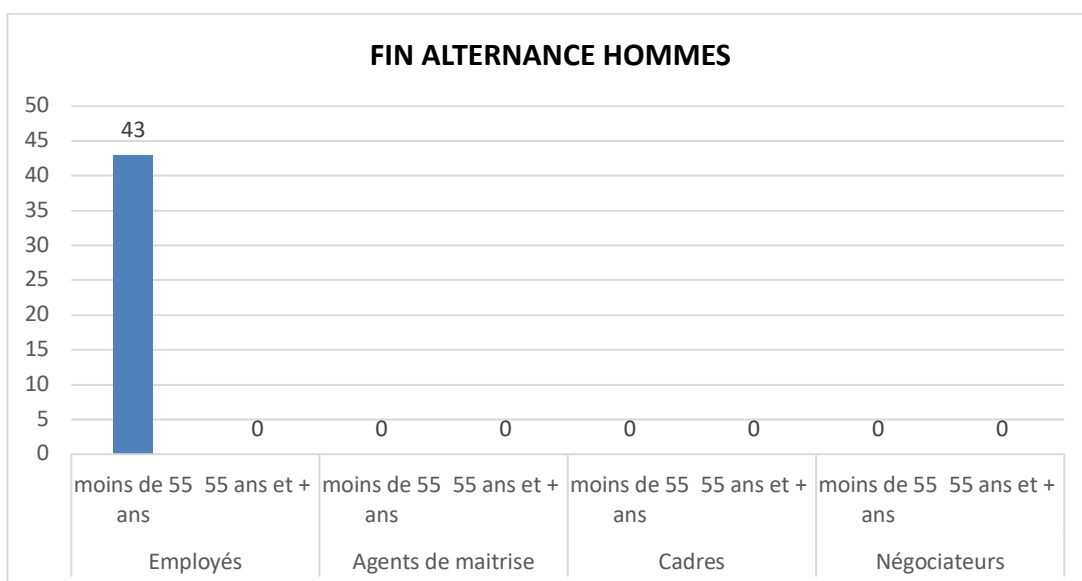
Source : enquête sociale « Loi Hoguet » 2022



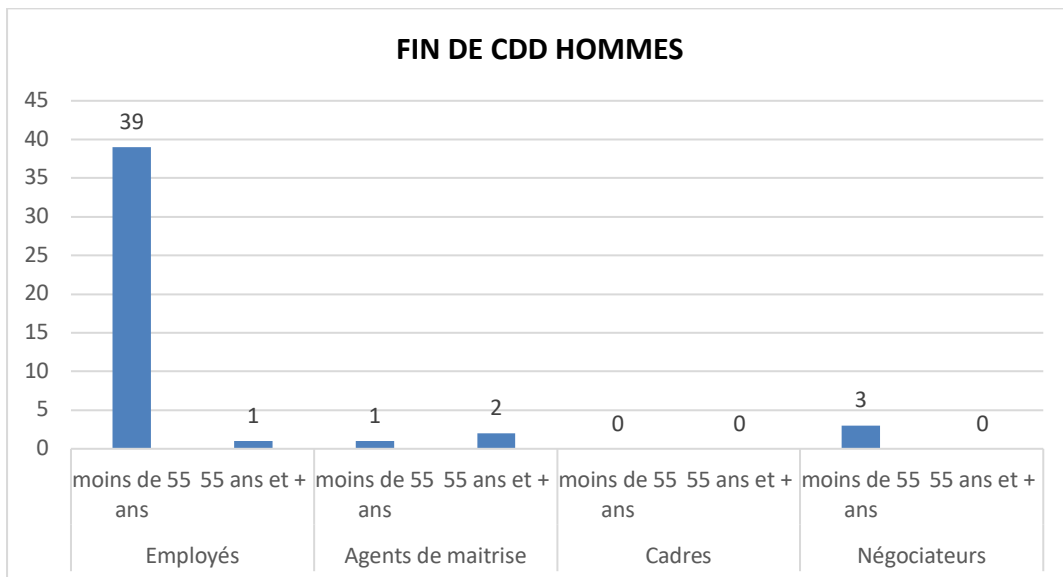
Source : enquête sociale « Loi Hoguet » 2022



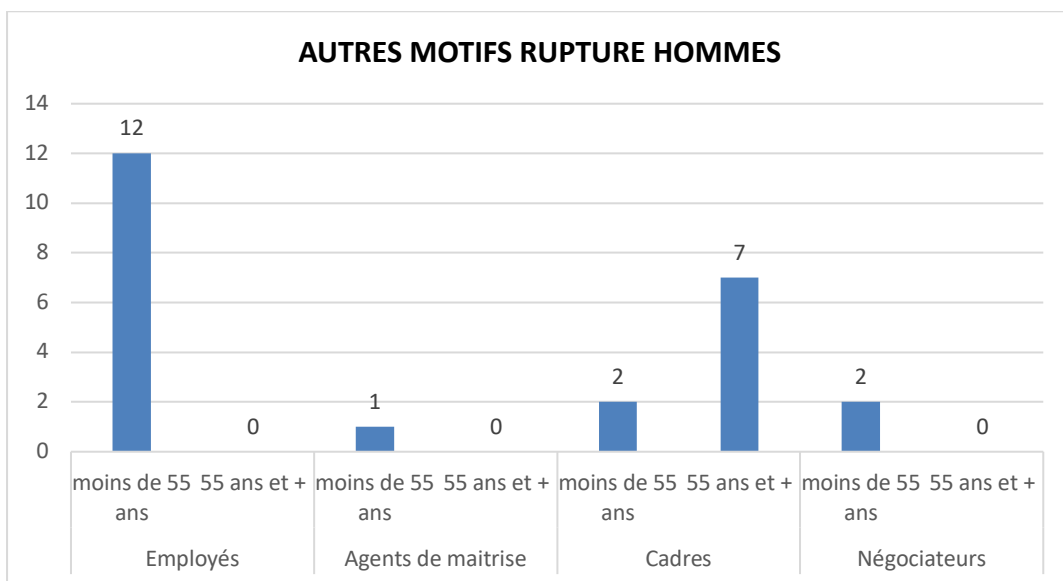
Source : enquête sociale « Loi Hoguet » 2022



Source : enquête sociale « Loi Hoguet » 2022



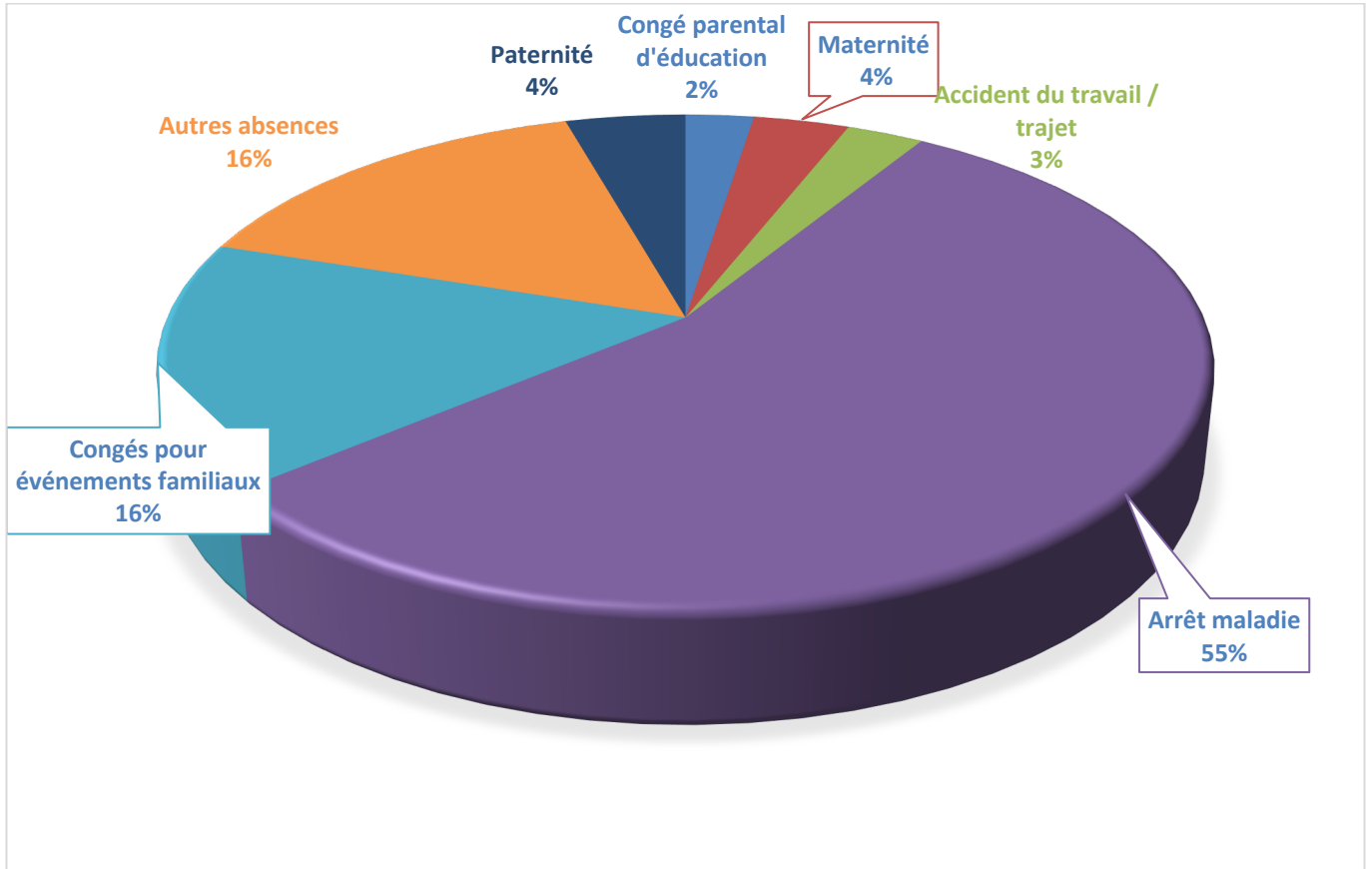
Source : enquête sociale « Loi Hoguet » 2022



Source : enquête sociale « Loi Hoguet » 2022

3 – ABSENTEISME

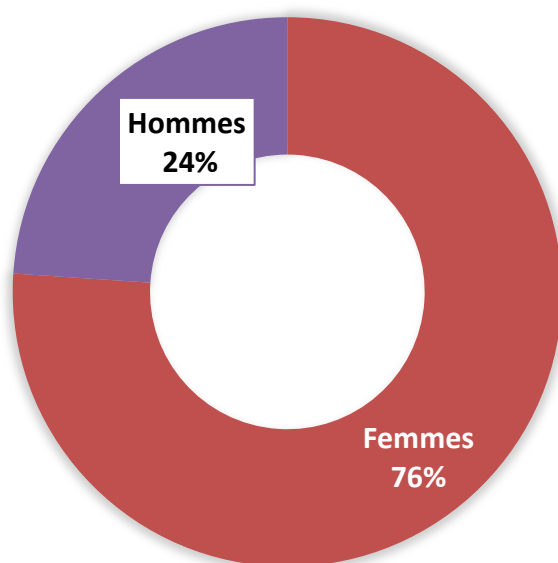
REPARTITION DES ABSENCES SELON LES MOTIFS « LOI HOGUET »



Source : enquête sociale « Loi Hoguet » 2022

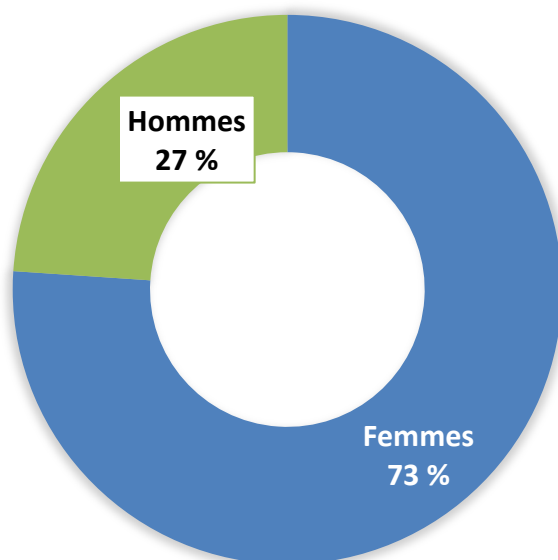
- L'arrêt maladie est la cause première d'arrêt de travail à 55%.
- 76% sont des femmes et 24% sont des hommes

ARRÊT MALADIE



Source : enquête sociale « Loi Hoguet » 2022

TOTAL DES CONGÉS



Source : enquête sociale « Loi Hoguet » 2022

PRISE EN COMPTE DES CONTRAINTES FAMILIALES DES SALARIES

PART DES ENTREPRISES AYANT AU MOINS 1 SALARIE PARENT D'ENFANT MINEUR LOI HOGUET »

57 %

A noter 88% des employeurs « Loi Hoguet » tiennent compte des contraintes familiales pour l'organisation de réunions et 96% lorsqu'il s'agit des congés payés.

AT et TJ

Champ : principales activités de la
branche 6831Z, 6832A, 6820B et 6820A
Nb de salariés – CNAM DRP 2019

	Accidents de travail		Accidents de trajet	
	Nombre	IF*	Nombre	IF*
Agences immobilières	418	5,1	217	2,7
Administration d immeubles et autres biens immobiliers	579	12,8	234	5,2
Location de logements	2646	31,9	534	6,4
Location de terrains et d autres biens immobiliers	1495	28,9	235	4,5

Source : panorama 2022 OPCO EP

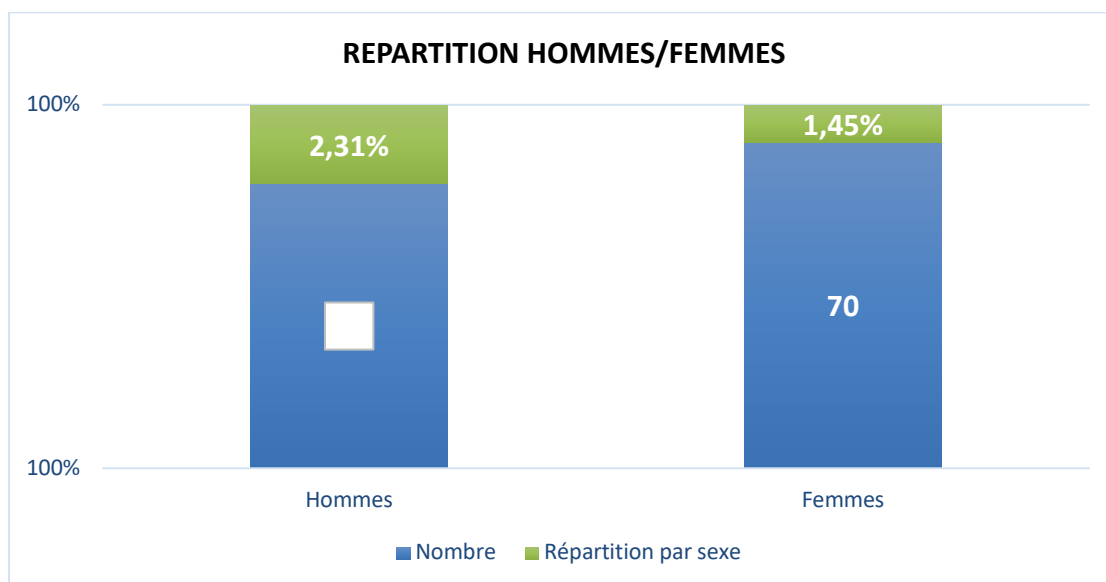
L'activité locative affiche une accidentologie plus élevée que celles des activités liées à la transaction ou à l'administration de biens : les indices de fréquence d'accidents de travail se rapprochent alors de la moyenne tous secteurs confondus (33,5). Les principales causes des accidents du travail sont les chutes de plain-pied, les chutes de hauteur ainsi que les risques routiers.

4 – EMPLOI HANDICAPÉ

Pourcentage de salariés handicapés sur le nombre total
de salariés présents au 31/12/2021
« Loi HOGUET »

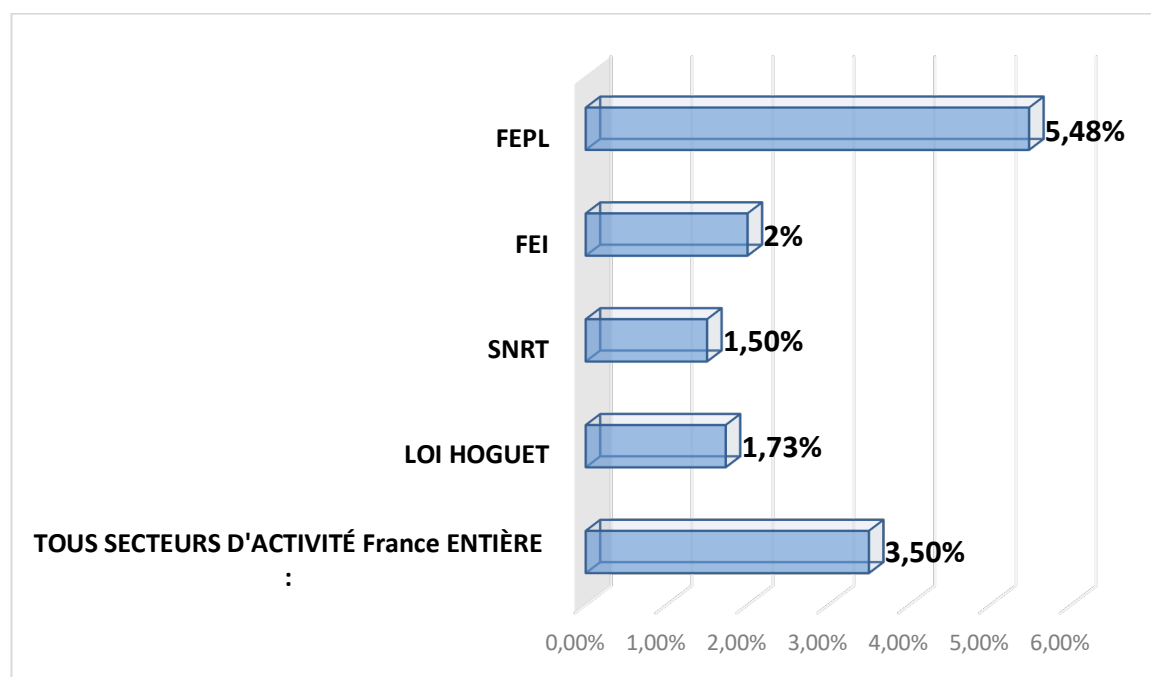
1,73%

Source : enquête sociale, « Loi HOGUET » 2022



Source : enquête sociale, « Loi HOGUET » 2022

TAUX D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS SALARIÉS HANDICAPÉS



Source : enquête sociale, « Loi HOGUET » 2022

Les entreprises publiques locales avec un taux d'emploi des travailleurs handicapés de 5,48% (contre 4,36% en 2015 et 4,4% en 2019) La FEPL évolue positivement.

Les entreprises « Loi HOGUET » quant à elles passent d'un taux d'emploi des salariés handicapés en 2015 de 0,58% à 3,60% en 2018. On notera à cette période une évolution significative de l'embauche des salariés handicapés. Néanmoins ce taux est de 1,73% au 31 décembre 2021.

Le taux du SNRT reste stable par rapport à l'année 2019 avec un taux de 1,5% ainsi que le taux tous secteurs d'activité en France avec un taux de 3,5%.

Le bilan de la Dares dénombre 628 800 travailleurs handicapés en 2021, soit un taux d'emploi direct de 3,5% des effectifs.

Le taux d'emploi direct majoré augmente avec la taille des entreprises : en 2021, il est de 3,3% pour les entreprises de 20 à 49 salariés contre 4,5% pour celles de 250 à 499 salariés et 6,1% pour celles de 2 500 salariés ou plus.



DE LA BRANCHE

ELLE

III – LES REMUNERATIONS

1 – LES SALAIRES

Indépendamment des niveaux moyens de salaires attachés aux principales catégories professionnelles (employés, agents de maîtrise, cadres) et dont les niveaux sont très différents selon le segment d'activités visé, le rapprochement de ces éléments fait apparaître le point suivant :

- Le salaire moyen dans la branche se situe à 36K€ hommes et femmes confondus.

SALAIRES ANNUELS BRUTS MOYEN (HORS VARIABLES) BRANCHE PROFESSIONNELLE

Hommes	Femmes	Ensemble
44,3 K€	30,1 K€	36,0 K€

Source DARES 2016

SALAIRES ANNUELS BRUTS MOYEN (HORS VARIABLES) BRANCHE PROFESSIONNELLE

Hommes	Femmes	Ensemble
43,1 K€	30,1 K€	35,5 K€

Source DARES 2020

Salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein, en 2020 (en euros)	IDCC 1527	CRIS*	Ensemble des conventions collectives de branche
Ensemble	2 960	2 730	2 560
29 ans ou moins	2110	2 100	1 910
30-49 ans	3060	2 830	2 580
50 ans ou plus	3290	2 830	2 940
Hommes	3590	3 110	2 750
Femmes	2570	2 440	2 300

*	Cadre	4330	4 160	4 370
	Profession intermédiaire	2570	2 480	2 490
	Employé	2010	1 950	1 790
	Ouvrier	1820	1 800	1 890
	Entreprise de 1 à 9 salariés	2670	2 400	2 110
	Entreprise de 10 à 19 salariés	2900	2 950	2 320
	Entreprise de 20 à 49 salariés	3050	3 120	2 420
	Entreprise de 50 à 99 salariés	3250	3 060	2 510
	Entreprise de 100 à 249 salariés	3110	2 750	2 650
	Entreprise de 250 à 499 salariés	4510	3 100	2 720
Entreprise de 500 salariés ou plus	2860	2 740	2 870	

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

Source : DARES 2020

CRIS*		
Nombre de salariés au 31/12/2020 :		421 100
dont (en % des salariés) :		%
01527	Immobilier	41,8
01043	Gardiens concierges employés d'immeubles	16,8
03220	Offices publics de l'habitat	9,5
02332	Entreprises d'architecture	9,5
02150	Sociétés anonymes et fondations d'H.L.M.	9,2
01512	Promotion immobilière	7,8
02543	Cabinets de géomètres-experts	2,9
03213	Économistes de la construction et métreurs	0,9
01588	Sociétés coopératives d'H.L.M.	0,7
02666	Conseils d'architecture d'urbanisme et d'environnement	0,3
05558	Accords basés sur l'Accord multis. immobilier facilities managem.	0,3
02526	Organisations professionnelles d'habitat social	0,2

Source : DARES 2020

- Le salaire moyen des négociateurs se situe à 32,6 K€ hommes et femmes confondus.

FOCUS « LOI HOGUET »

SALAIRES ANNUELS BRUTS DES NEGOCIATEURS

Hommes	Femmes	Ensemble
43,9 K€	39,5 K€	41,7 K€

Source : enquête sociale « Loi HOGUET » 2019

Hommes	Femmes	Ensemble
37 K€	28 K€	33 K€

Source : enquête sociale « Loi HOGUET » 2022

FOCUS FEI

SALAIRES ANNUELS BRUTS SELON LES NIVEAUX DE QUALIFICATION

		HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
EMPLOYES	E1	ND	ND	23,5 K€
	E2	27,5 K€	27,5 K€	27,5 K€
	E3	32,5 K€	34,5 K€	34 K€
AGENTS DE MAITRISE	AM1	31 K€	32,5 K€	32 K€
	AM2	37,5 K€	41 K€	40,5 K€
CADRES	C1	49,5 K€	46,5 K€	47,5 K€
	C2	68 K€	64,5 K€	66,5 K€
	C3	93,5 K€	88,5 K€	92 K€
	C4	146 K€	133,5 K€	142,5 K€
	Hors classification	209 K€	186,5 K€	202 K€

Source : enquête sociale « FEI » 2021

SNRT :**GRILLE 2020 SALAIRE**

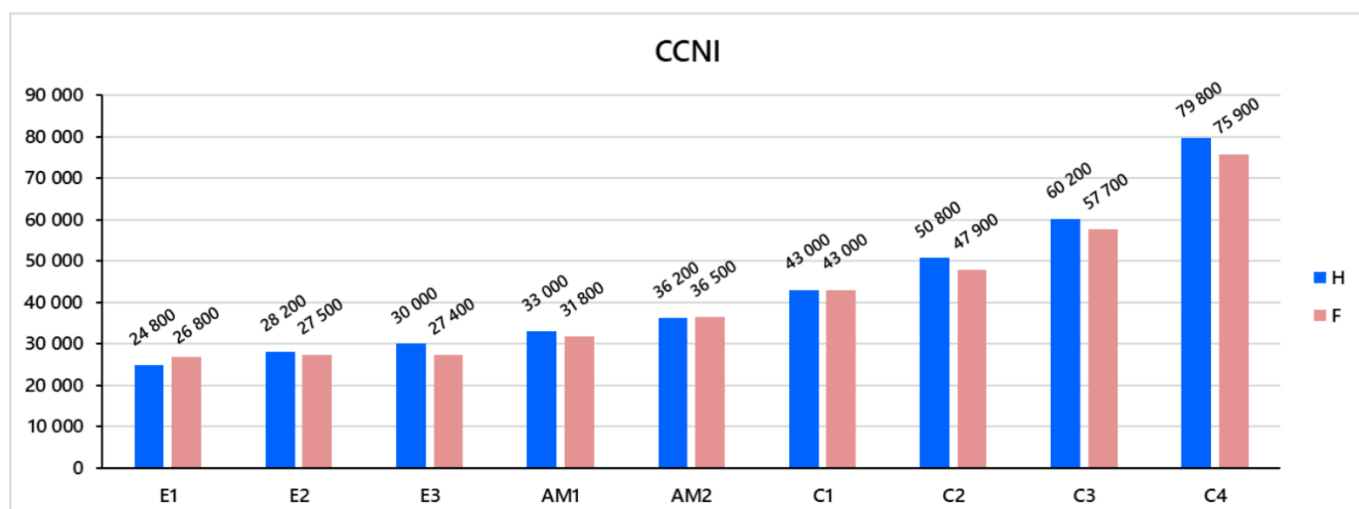
CATEGORIE	Niveau	Salaires minima 13 mois*	Hommes Salaire annuel brut moyen sur 13 mois	Ecart en %	Femmes Salaire annuel brut moyen sur 13 mois	Ecart en %
EMPLOYES	E1	20 013	20 410	+ 2	20 104	+ 0.5
	E2	20 402	23 040	+ 13	22 231	+ 9
	E3	20 625	23 259	+ 13	25 347	+ 23
AGENTS DE MAITRISE	AM1	21 023	25 483	+ 21	31 705	+ 49
	AM2	23 052	29 200	+ 27	30 296	+ 31
CADRES	C1	24 192	38 292	+ 58	42 649	+ 76
	C2	32 556	52 191	+ 60	45 549	+ 40
	C3	33 743	75 561	+ 124	70 896	+ 110
	C4	43 679	NC		NC	

Source : rapport social SRNT 2021 données 2020

Les salaires minima indiqués sont ceux de la grille 2020, (avenant du 18 Février 2020) car il n'y a pas eu d'accord salaires en 2021.

FOCUS FEPL

SALAIRE MÉDIAN PAR CLASSIFICATION ET SEXE



Source : rapport social FEPL 2022 données fin 2021

A noter : que les écart hommes/femmes perdurent à partir du niveau C2.

2 – LES PROMOTIONS

La proportion de salariés promus dans une catégorie supérieure s'établit globalement à 3,46 % en 2022 : 28% d'hommes et 72% de femmes.

Nombre de salariés promus dans une catégorie supérieure en 2018

5,08%

Source : enquête sociale « Loi Hoguet » 2019

Nombre de salariés promus dans une catégorie supérieure en 2021

3,46%

Source : enquête sociale « Loi Hoguet » 2022

Nombre de salariés ayant bénéficié d'une prime en 2018

36,91 %

Source : enquête sociale « Loi Hoguet » 2019

Nombre de salariés ayant bénéficié d'une prime en 2021

22,91 %

Source : enquête sociale « Loi Hoguet » 2022

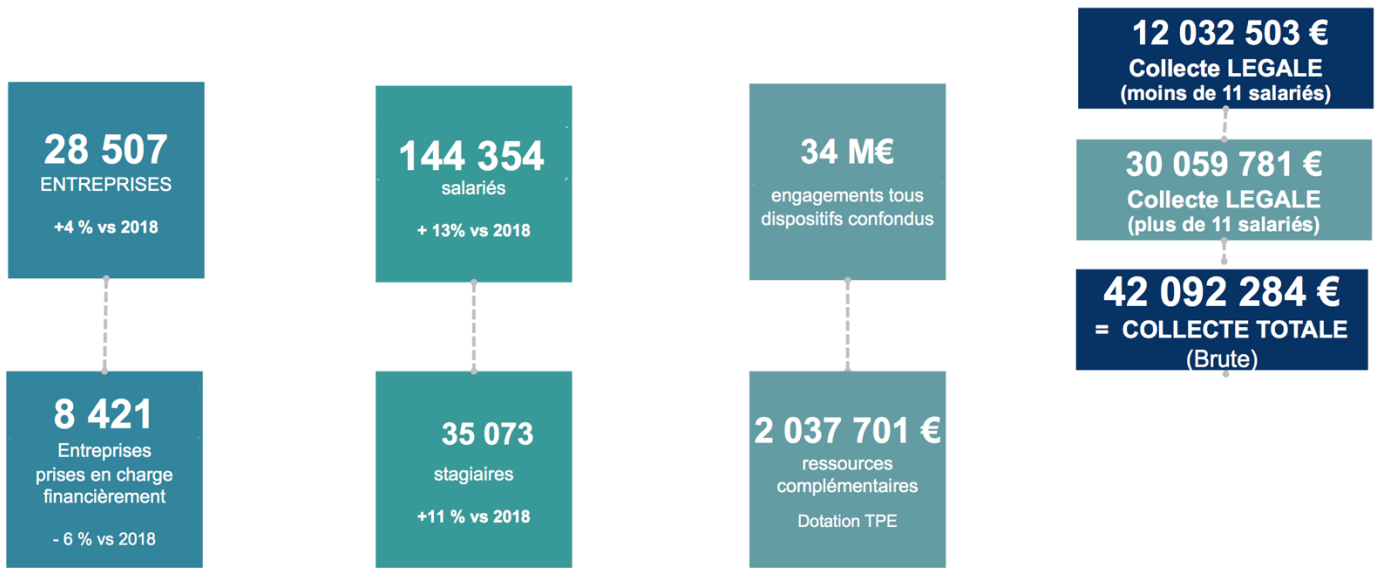
Sur l'effectif total, 8,48% des employeurs ont attribué une augmentation collective et 12,46% d'une augmentation individuelle. (dont 75% de femmes contre 25% d'hommes)



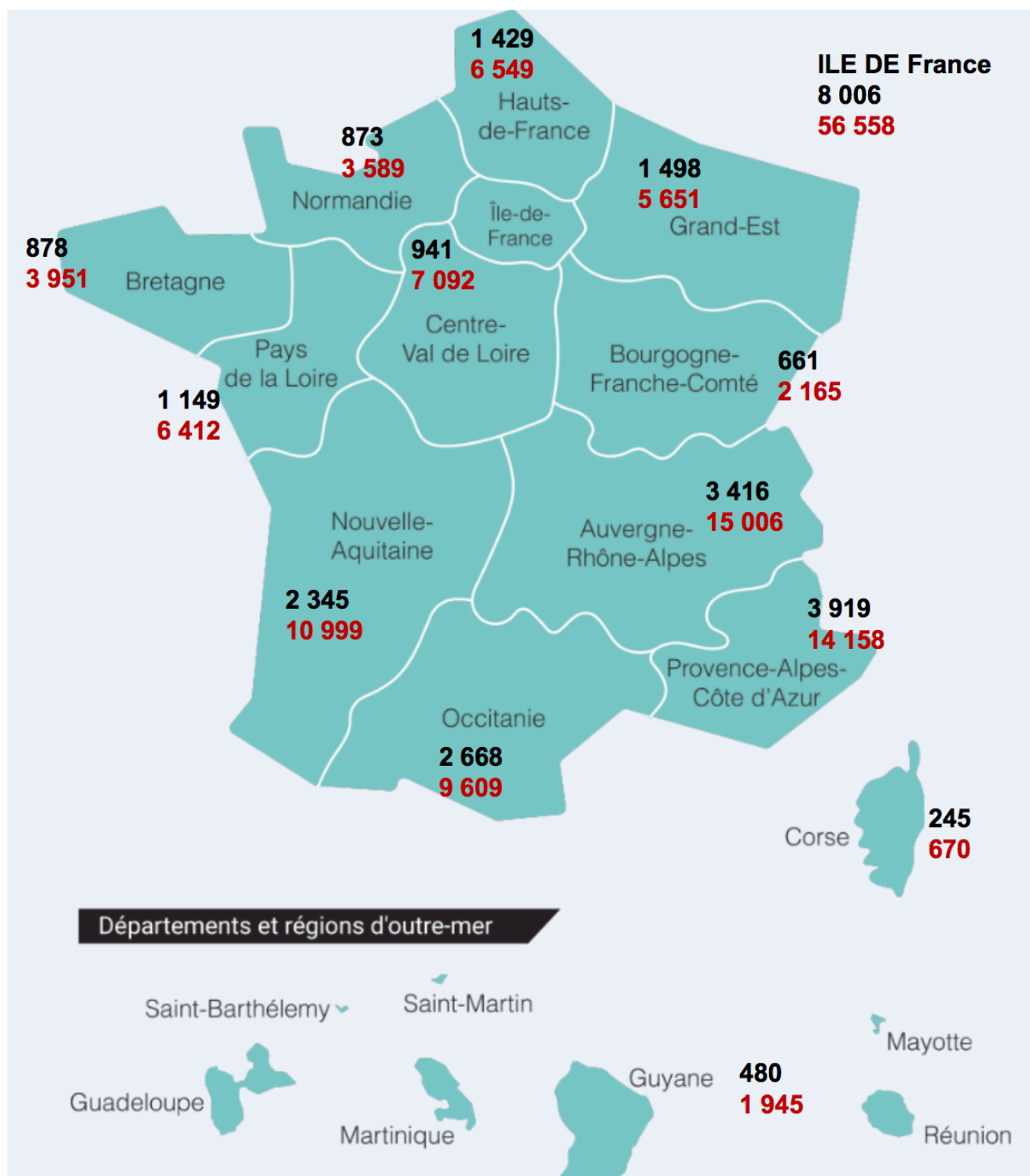
RE DE LA BRANCHE
ONNELLE

IV – LA FORMATION PROFESSIONNELLE

1 – PANORAMA 2022



Source : Bilan 2019 - OPCO EP



nbre entreprises
nbre salariés

Source : Bilan 2019 - OPCO EP

SEGMENTATION PAR TAILLE D'ENTREPRISE

Typologie	Entreprises	Salariés
-11 salariés	26 788	68 999
11 à 49 salariés	1 443	29 439
50 salariés et plus	279	45 916
	Total	Total
	28 507	144 354

Source : Bilan 2019 - OPCO EP

ENGAGEMENT 2021

	janv	févr	mars	avr	mai	juin	juil	août	sept	oct	nov	déc	Cumulé N
Alternance*	8 921 771 €	8 074 799 €	10 611 617 €	7 560 177 €	5 042 240 €	7 881 104 €	11 536 802 €	12 993 451 €	56 483 374 €	40 109 877 €	23 735 088 €	21 196 050 €	214 146 348 €
PDC (-50)**	1 782 026 €	2 117 459 €	1 012 446 €	832 432 €	777 773 €	645 337 €	389 904 €	261 579 €	398 936 €	75 423 €	165 818 €	207 756 €	8 666 888 €
Conventionnel	- €	- €	14 139 €	271 150 €	42 887 €	57 441 €	19 332 €	3 070 €	9 836 €	417 807 €	653 163 €	392 418 €	1 881 242 €
Volontaire	116 874 €	98 820 €	214 971 €	253 873 €	470 309 €	520 946 €	464 367 €	170 927 €	461 128 €	501 113 €	1 141 075 €	2 398 930 €	6 813 333 €
Engagement total	10 820 670 €	10 291 077 €	11 853 173 €	8 917 631 €	6 333 209 €	9 104 828 €	12 410 405 €	13 429 027 €	57 353 273 €	41 104 220 €	25 695 143 €	24 195 154 €	231 507 811 €

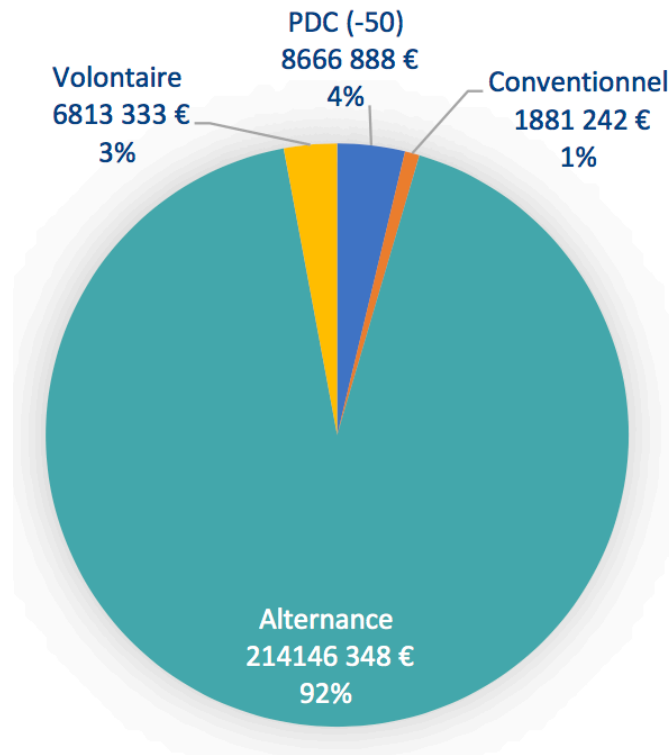
*hors contrats « stockés »

** Projets territoriaux inclus

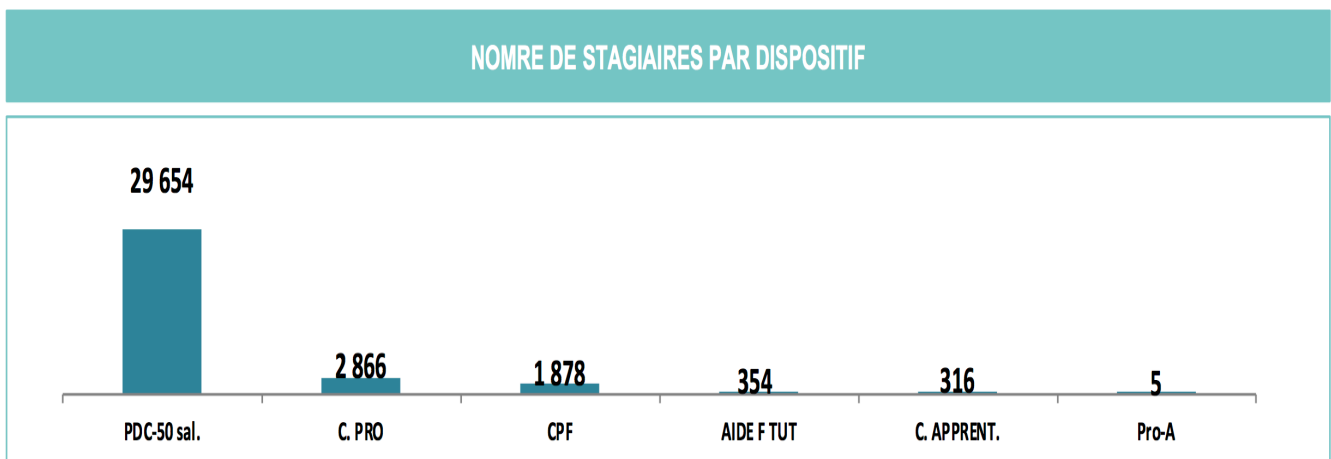
Source : Bilan 2021 - OPCO EP

	Nombre de dossiers	Nombre de stagiaires	TOTAL ENG.
Contrat d'apprentissage	15 764	15 764	209,3M€
A - Moins de 11 Salariés	12 480	12 480	166,3M€
B - De 11 à 49 Salariés	1 521	1 521	20,0M€
C - De 50 à 299 Salariés	1 045	1 045	13,5M€
D - 300 Salariés et plus	718	718	9,5M€
Contrat de professionnalisation	811	811	4,8M€
A - Moins de 11 Salariés	515	515	3,2M€
B - De 11 à 49 Salariés	110	110	0,6M€
C - De 50 à 299 Salariés	105	105	0,5M€
D - 300 Salariés et plus	81	81	0,5M€
Stage	21 650	41 601	17,3M€
A - Moins de 11 Salariés	15 702	25 003	10,3M€
B - De 11 à 49 Salariés	4 755	11 505	4,5M€
C - De 50 à 299 Salariés	916	3 683	2,0M€
D - 300 Salariés et plus	273	1 370	0,6M€
Z – Aucun	4	40	0,0M€
TOTAL	38 225	58 176	231,4M€

Source : Bilan 2021 - OPCO EP

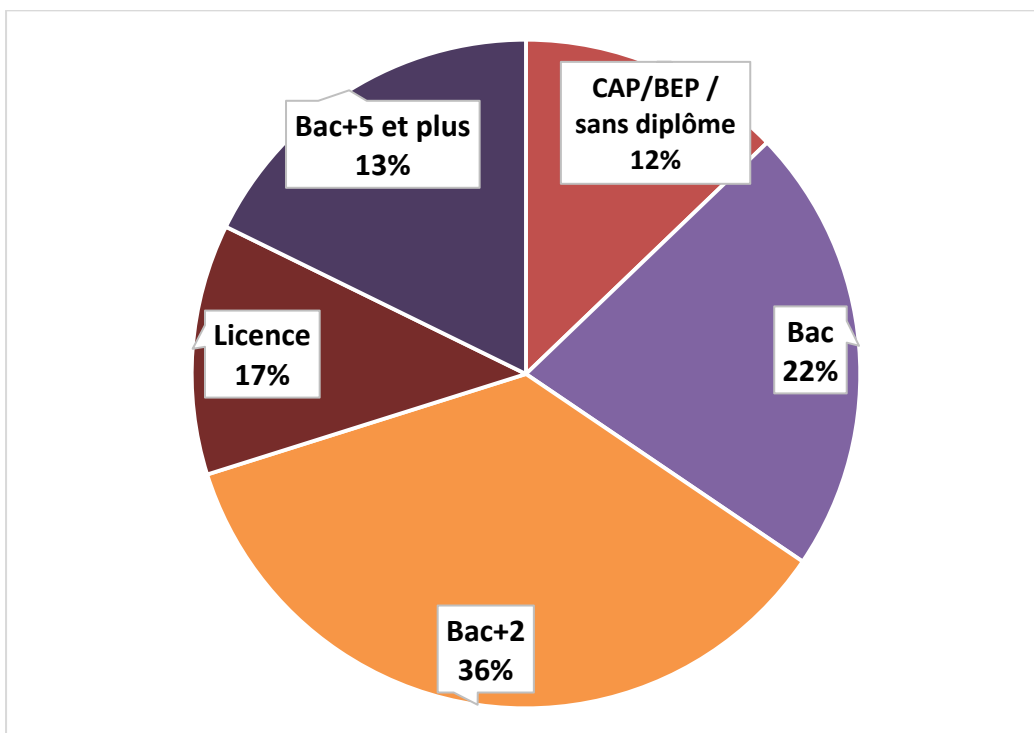


Source : Bilan 2021 - OPCO EP



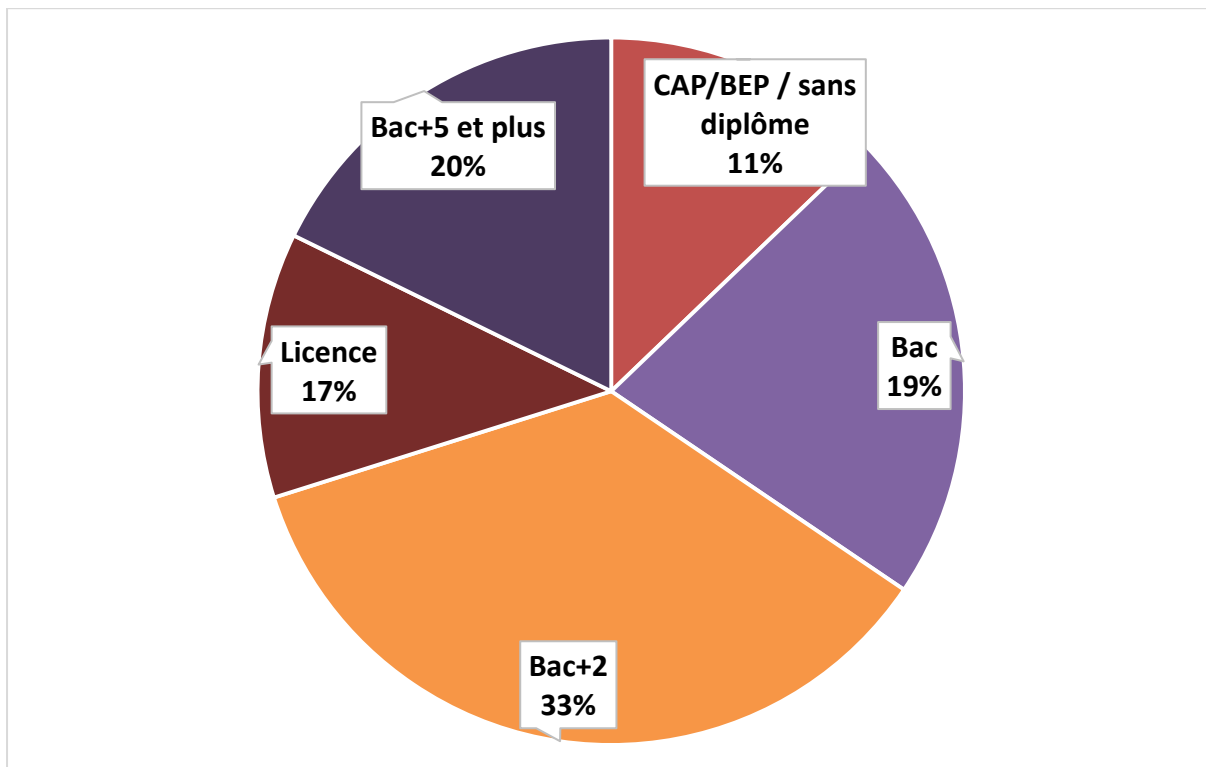
Source : Bilan 2021 - OPCO EP

REPARTITION DES SALARIES FEMMES SELON LA FORMATION INITIALE « LOI HOGUET »



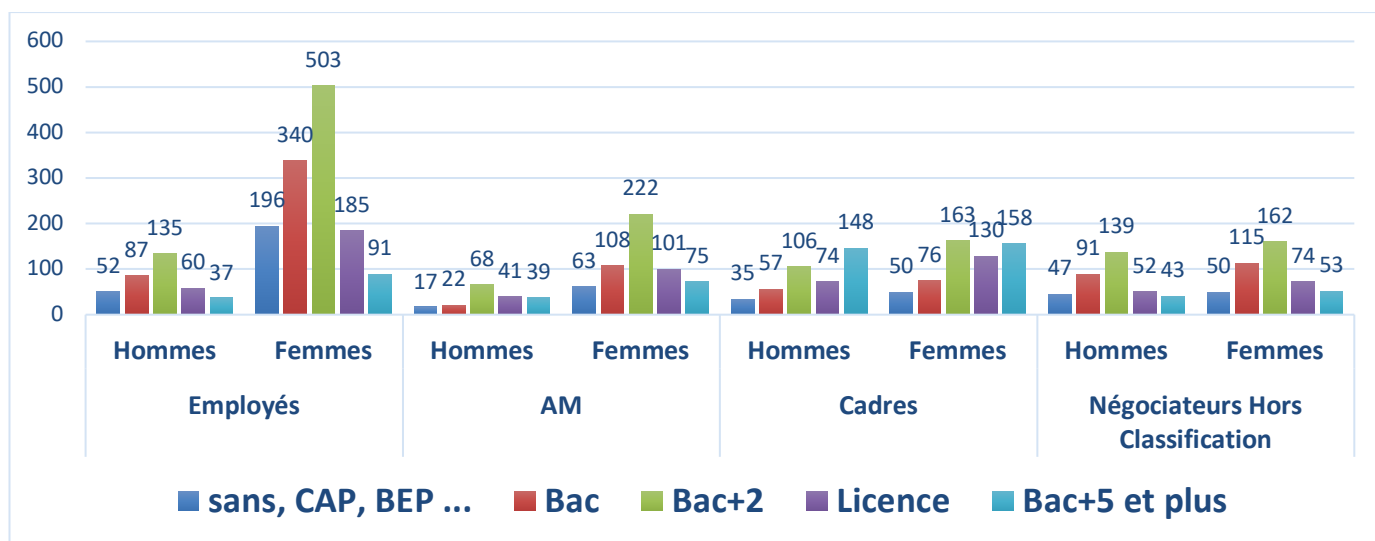
Source : enquête sociale, « Loi HOGUET » 2022

REPARTITION DES SALARIES HOMMES SELON LA FORMATION INITIALE « LOI HOGUET »



Source : enquête sociale, « Loi HOGUET » 2022

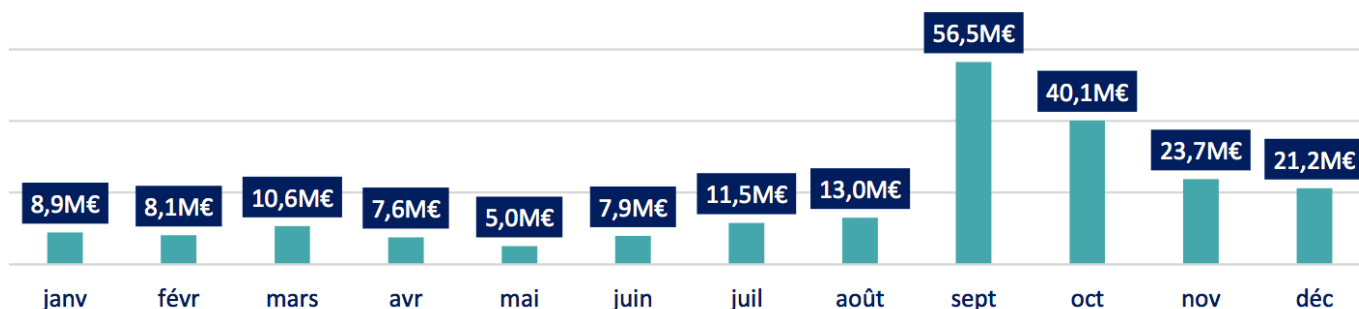
NIVEAU ETUDES PAR H/F ET CSP



Source : enquête sociale, « Loi HOGUET » 2022

2 – L'ALTERNANCE

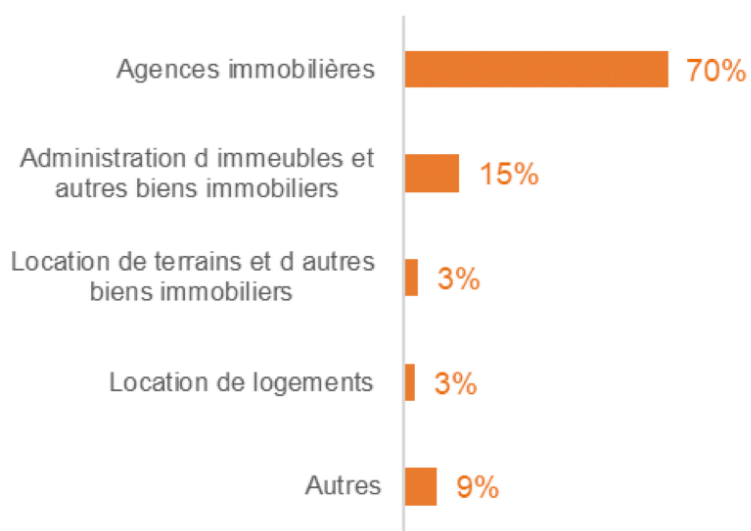
ENGAGEMENT ALTERNANCE 2021



Source : Bilan 2021 - OPCO EP

12 337 contrats d'alternance

Part des alternants selon le secteur d'activité de l'établissement employeur – *Opco EP 2020*

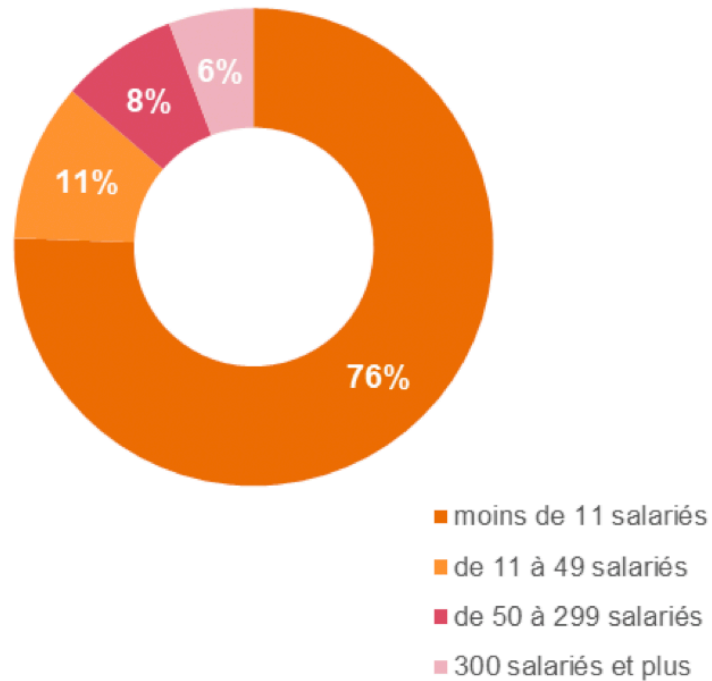


Source : Panorama 2022 OPCO EP

L'activité d'Agences Immobilières a particulièrement recours aux contrats en alternance (plus de 8600 contrats en 2020). 10% des contrats en alternance sont des contrats de professionnalisation.

76 % dans des TPE

Part des alternants selon la taille de l'établissement employeur – Opco EP 2020

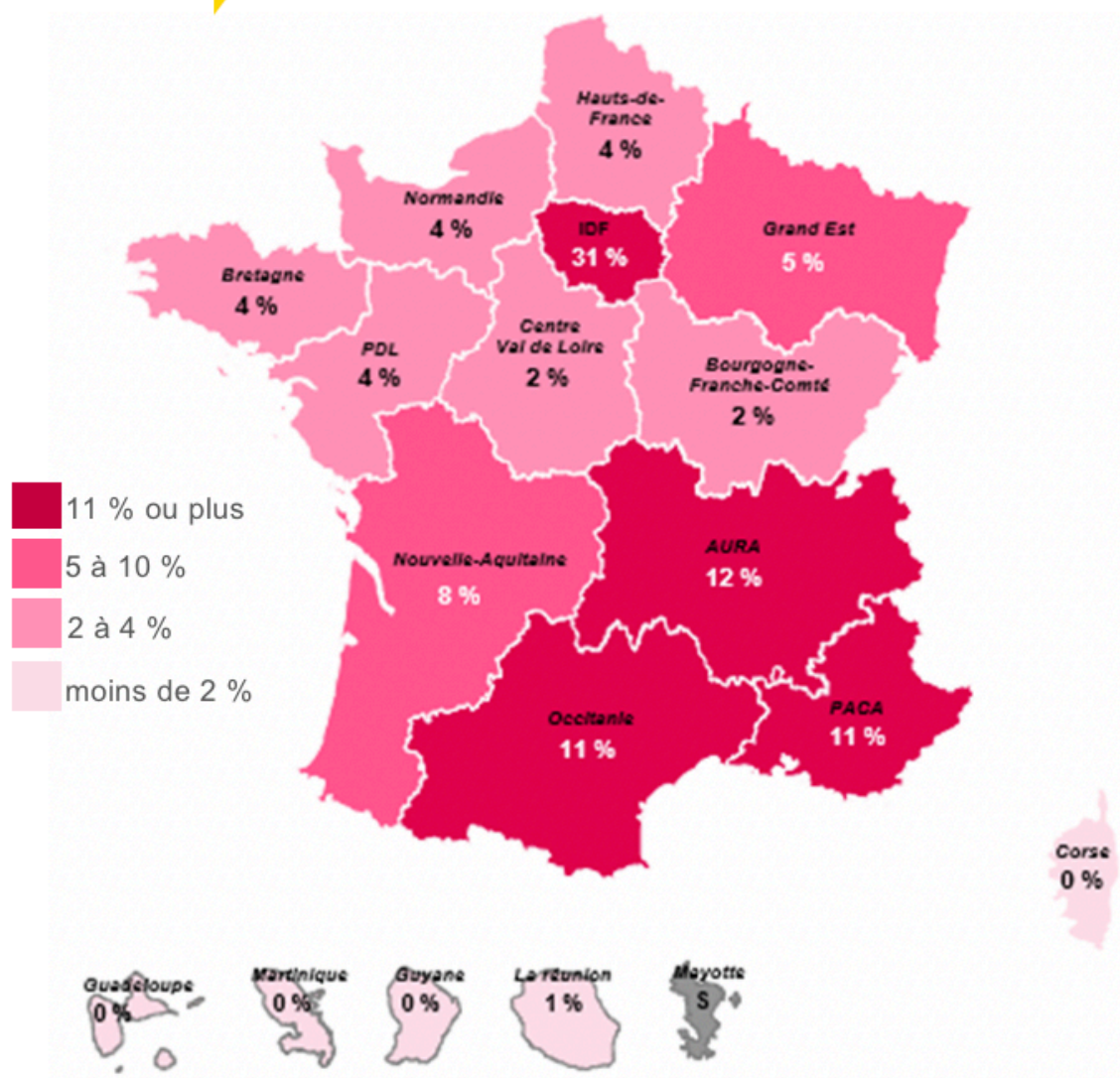


Source : Panorama 2022 OPCO EP

Les TPE de moins de 11 salariés concentrent $\frac{3}{4}$ des contrats d'alternance.

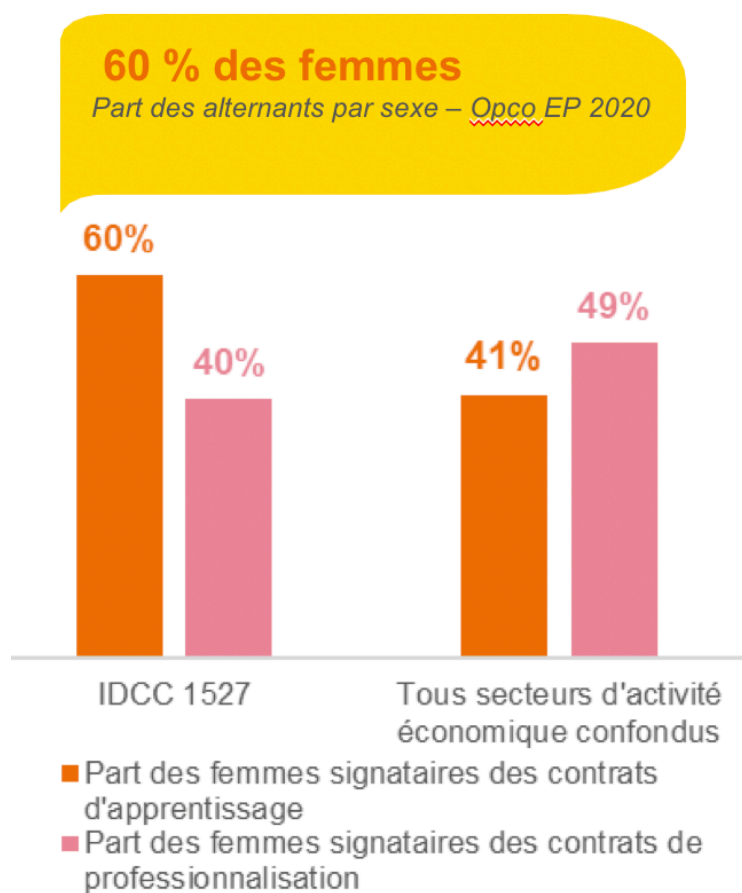
31% en IDF

Nb d'alternants selon la région de l'établissement employeur – Opco EP 2020



Source : Panorama 2022 OPCO EP

L'activité de transaction immobilière est particulièrement dynamique dans les grandes métropoles. On retrouve donc assez logiquement une forte concentration d'alternants dans les régions IDF, AURA, Occitanie et PACA.

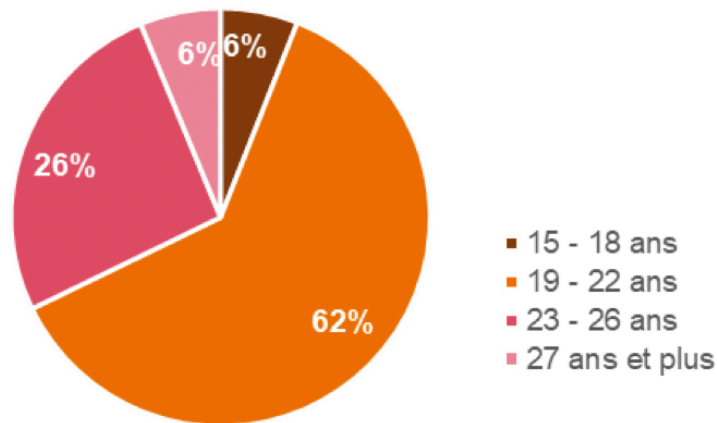


Source : Panorama 2022 OPCO EP

La part des femmes dans les contrats d'apprentissage est similaire à leur poids dans la population salariée (60%). Pour les contrats de professionnalisation, 40% sont des femmes.

68 % des alternants âgés de moins de 23 ans

Part des alternants par âge – Opco EP 2020

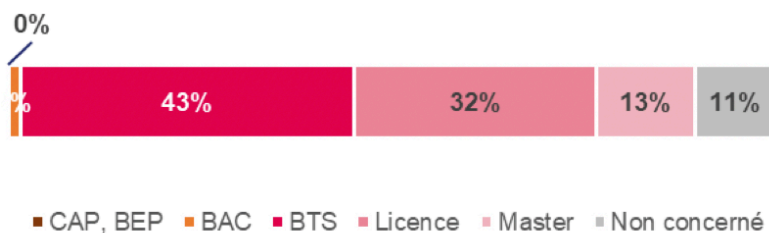


Source : Panorama 2022 OPCO EP

La population des alternants est relativement jeune puisque 62% ont entre 19 et 22 ans et les + de 26 ans représentent seulement 6% de la population.

43 % préparent un BTS

Part des alternants par niveau de diplôme – Opco EP 2020



Source : Panorama 2022 OPCO EP

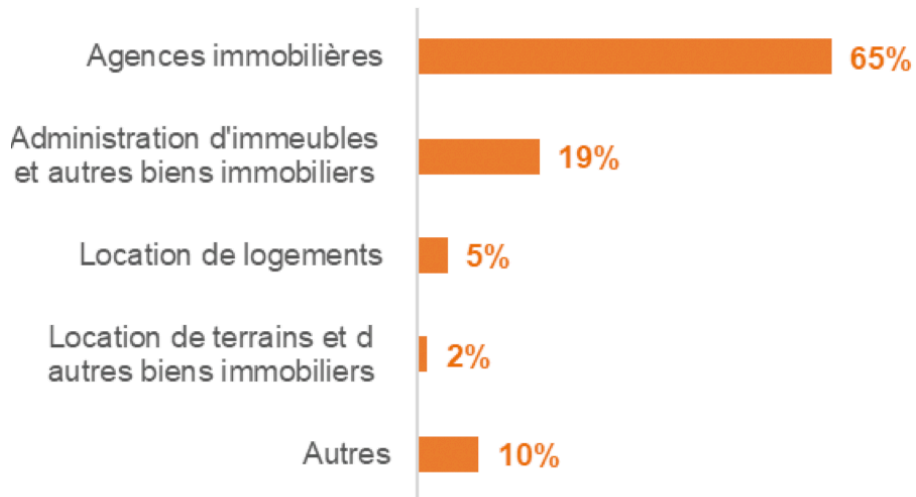
Le BTS et la Licence sont les principaux diplômes préparés en alternance (respectivement 43 % et 32 % des contrats). Il s'agit notamment du BTS professions immobilières et du BTS négociation et digitalisation de la relation client.

3 – ACTIONS DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

LES CARACTÉRISTIQUES DES ACTIONS DE FORMATIONS

2 227 actions de formation

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



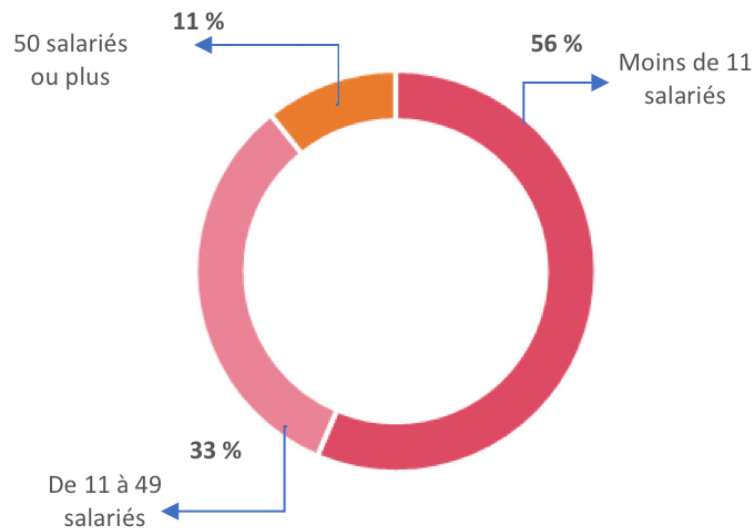
* Actions de formation individuelles ou collectives, tous types de financement (versement volontaire, plan de développement des compétences etc).

Source : Panorama 2022 OPCO EP

65 % des actions de formation concernent l'activité d'Agences immobilières. Vient ensuite l'administration d'immeubles et autres biens immobiliers.

81 % dans des établissements de moins de 50 salariés

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

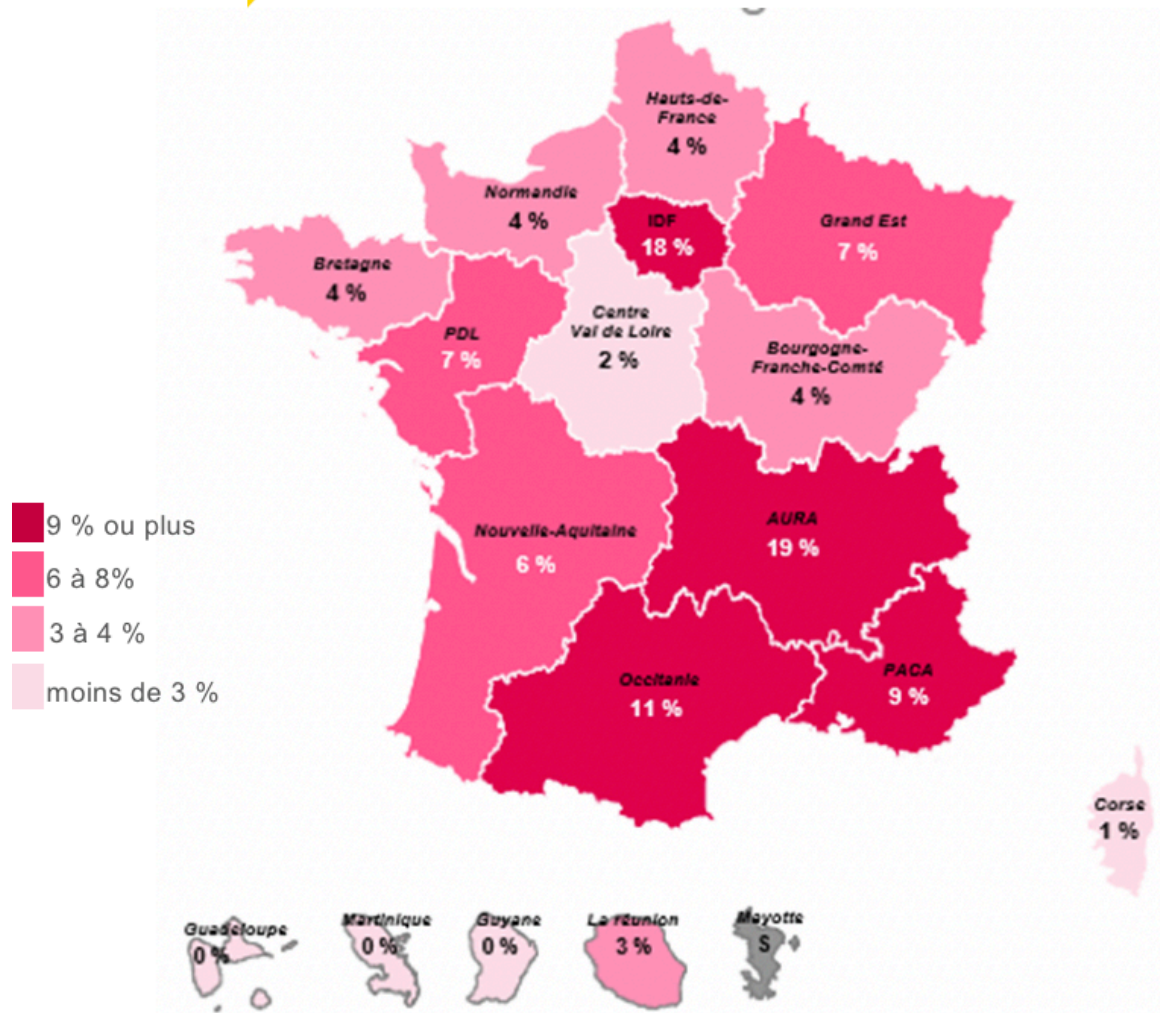


Source : Panorama 2022 OPCO EP

La répartition selon la taille des entreprises est conforme à la répartition des salariés au global : les entreprises de moins de 11 salariés représentent plus de la moitié des actions de formations.

19 % en AURA

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



Source : Panorama 2022 OPCO EP

L'AURA est la première région en terme d'actions de formation sur la branche (19%). Comme pour les effectifs de salariés et d'alternants, il y a une forte concentration sur l'Île de France et le sud de la France.

TOP 10 Thèmes formatons

Gestionnaire immobilier	€1 632 786	24 €
Transaction Location Vente	€913 046	22 €
Expertise immobilière	€749 357	24 €
Management	€425 535	34 €
Gestion locative (y compris saisonnière)	€298 313	24 €
Commercialisation, vente et location de biens immobiliers	€274 917	17 €
Langues	€270 410	37 €
Gestion de copropriété	€233 593	23 €
Ressources humaines	€222 742	84 €
Négociateur immobilier	€199 369	25 €

Source : Bilan 2021 - OPCO EP

4 – CONTRAT PROFESSIONNALISATION

ENGAGEMENTS PROFESSIONNALISATION 2021

	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures de formation	TOTAL ENG.	ENG. CP	Durée moyenne formation	Coût contrat moyen engagé
Contrat de professionnalisation	812	468 173	4 805 881 €	4 644 598 €	577	5 720 €
A - Moins de 11 Salariés	515	309 380	3 180 091 €	3 060 355 €	601	5 942 €
B - De 11 à 49 Salariés	111	61 664	585 365 €	570 619 €	556	5 141 €
C - De 50 à 299 Salariés	105	51 674	513 863 €	498 653 €	492	4 749 €
D - 300 Salariés et plus	81	45 456	526 562 €	514 970 €	561	6 358 €
Total général	812	468 173	4 805 881 €	4 644 598 €	577	5 720 €

Source : Bilan 2021 - OPCO EP

PRINCIPALES CERTIFICATIONS VISEES PAR NOMBRES DE CONTRATS



Source : Bilan 2021 - OPCO EP

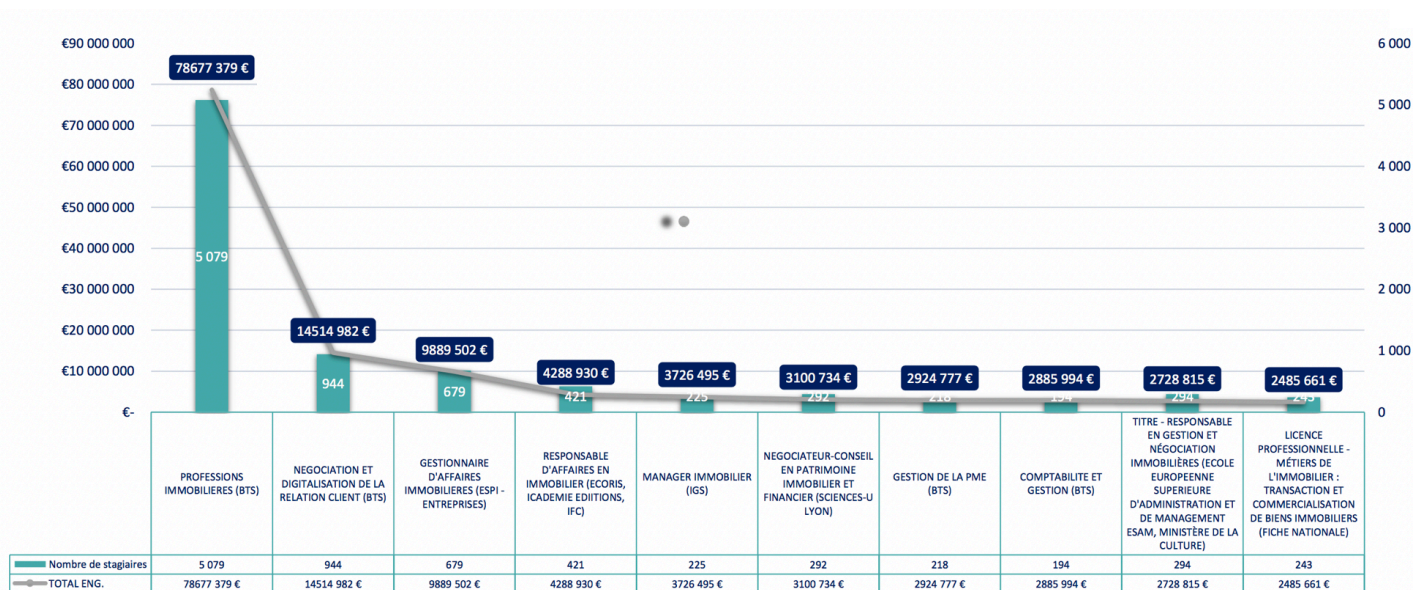
5 – CONTRAT D'APPRENTISSAGE

ENGAGEMENTS APPRENTISSAGE 2021

	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures de formation	TOTAL ENG.	ENG. CP	ENG. FA	Durée moyenne formation	Coût contrat moyen engagé
Contrat d'apprentissage	15 764	14 334 751	209 297 563 €	203 995 123 €	5 302 440 €	909	12 941 €
A - Moins de 11 Salariés	12 480	11 603 018	166 250 881 €	161 970 569 €	4 280 312 €	930	12 978 €
B - De 11 à 49 Salariés	1 521	1 297 712	19 962 314 €	19 463 918 €	498 396 €	853	12 797 €
C - De 50 à 299 Salariés	1 045	843 558	13 539 336 €	13 220 102 €	319 235 €	807	12 651 €
D - 300 Salariés et plus	718	590 464	9 545 032 €	9 340 535 €	204 497 €	822	13 009 €
Total général	15 764	14 334 751	209 297 563 €	203 995 123 €	5 302 440 €	909	12 941 €

Source : Bilan 2021 - OPCO EP

PRINCIPALES CERTIFICATIONS VISEES PAR NOMBRES DE CONTRATS



Source : Bilan 2021 - OPCO EP

6 – TUTORAT

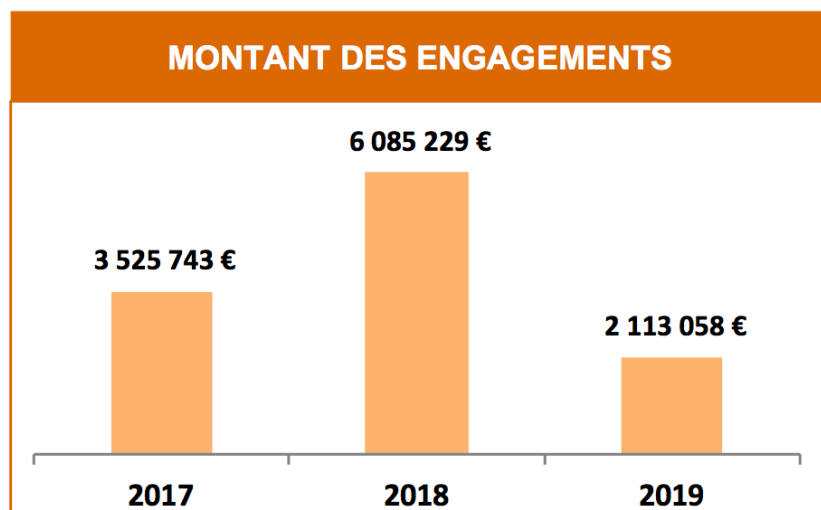
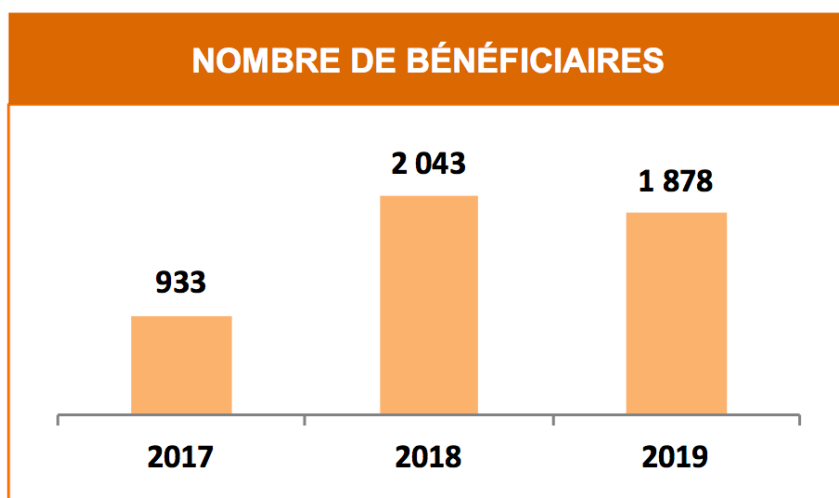
ENGAGEMENTS FONCTION TUTORALE & FORMATION TUTEUR 2021

	Nombre de dossiers	Nombre de stagiaires	TOTAL heures de formation	TOTAL ENG.
Mission tutorale	62	62	42 649	109 665 €
A - Moins de 11 Salariés	37	37	25 167	65 505 €
B - De 11 à 49 Salariés	10	10	6 941	17 940 €
C - De 50 à 299 Salariés	12	12	8 547	21 390 €
D - 300 Salariés et plus	3	3	1 994	4 830 €
Formation tuteur	3	3	94	1 410 €
A - Moins de 11 Salariés	2	2	80	1 200 €
B - De 11 à 49 Salariés	1	1	14	210 €
Total général	65	65	42 743	111 075 €

Source : Bilan 2021 - OPCO EP

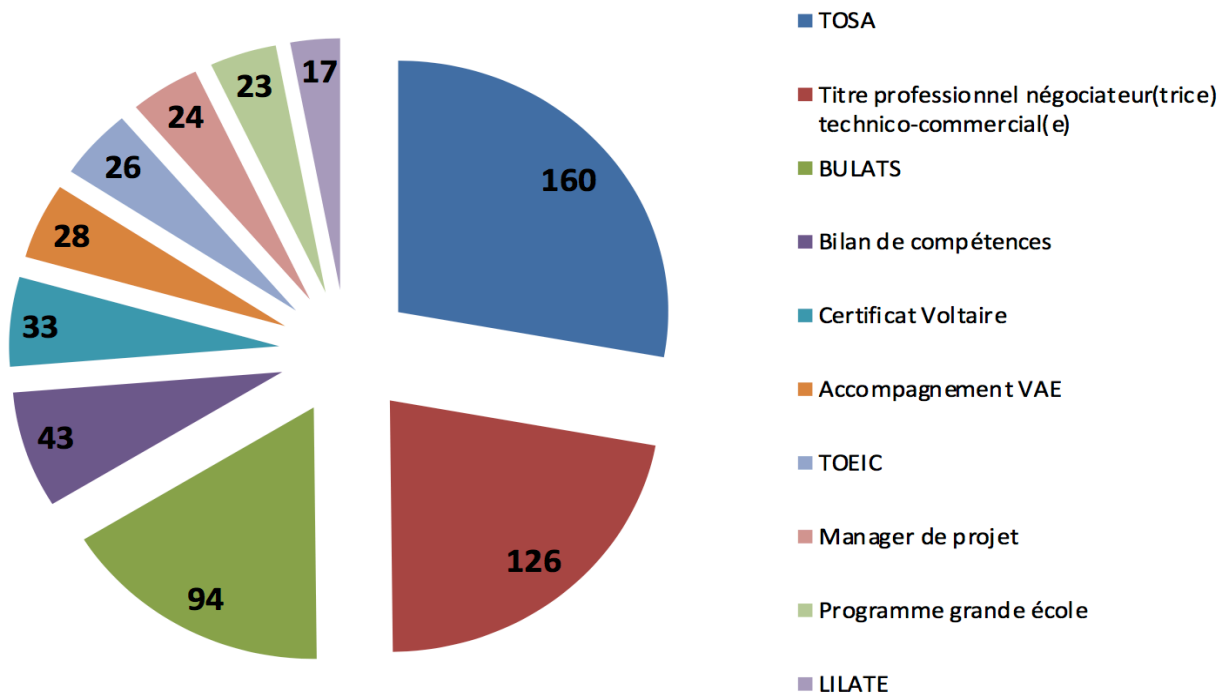
7 – COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

42
Entreprises
bénéficiaires

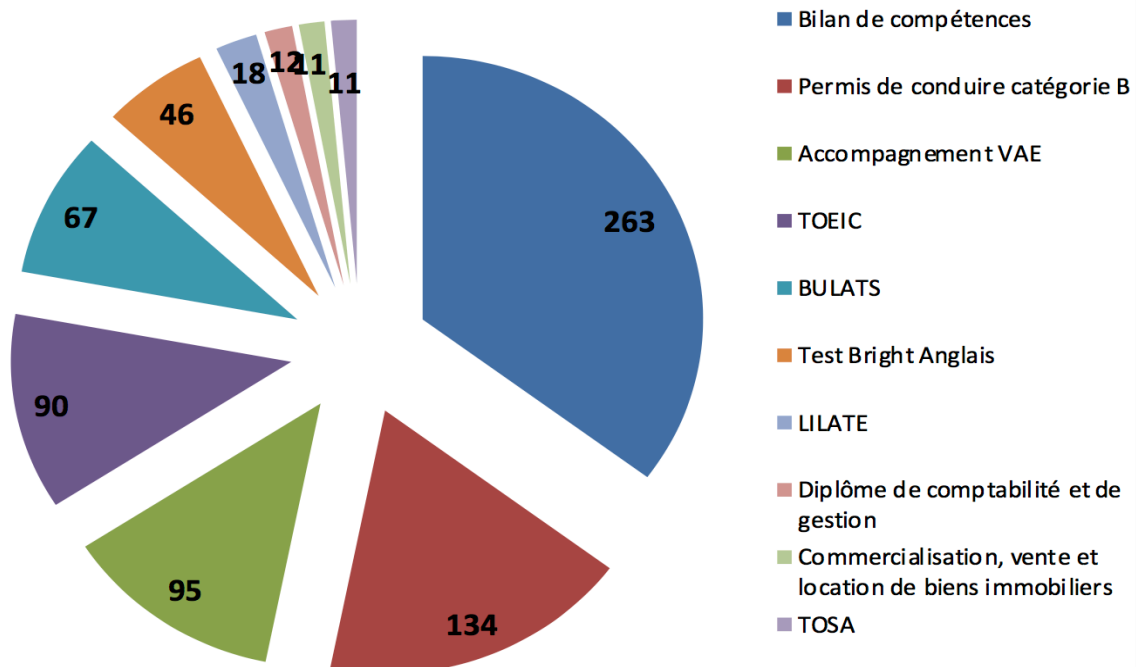


Source : Bilan 2019 - OPCO EP

10 PRINCIPALES CERTIFICATIONS VISEES PAR NOMBRE DE CPF ENTREPRISES



10 PRINCIPALES CERTIFICATIONS VISEES PAR NOMBRE DE CPF AUTONOMES



Source : Bilan 2019 - OPCO EP

8 - FNE

ENGAGEMENTS FNE 2021

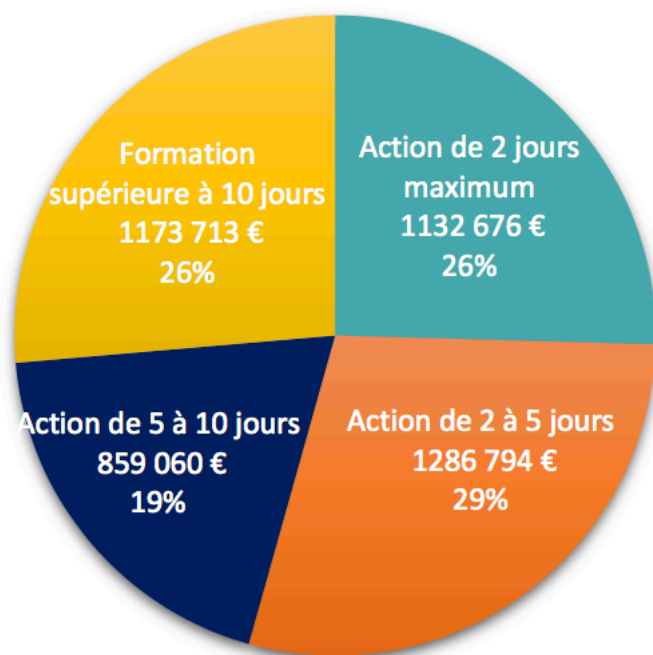
	Nombre de dossiers	Nombre de stagiaires	TOTAL heures de formation	TOTAL ENG.	ENG. CP	ENG. SALAIRES	ENG. FA	ENG. VOL	Durée formation moyen par stagiaire	Nombre moyen de stagiaire par dossier	ENG. moyen CP par dossier	Moyenne CP horaire par stagiaire
A - Moins de 11 Salariés	797	1 489	45 320	1 707 512 €	1 642 909 €	9 909 €	54 694 €	1 707 512 €	30	2	2 061 €	36 €
B - De 11 à 49 Salariés	764	1 777	47 001	1 497 364 €	1 376 791 €	74 179 €	46 395 €	1 497 364 €	26	2	1 802 €	29 €
C - De 50 à 299 Salariés	459	1 671	52 063	1 193 708 €	1 152 520 €	5 869 €	35 320 €	1 193 708 €	31	4	2 511 €	22 €
D - 300 Salariés et plus	7	31	1 604	53 659 €	53 533 €	- €	126 €	53 659 €	52	4	7 648 €	33 €
Total général	2 027	4 968	145 989	4 452 242 €	4 225 752 €	89 956 €	136 535 €	4 452 242 €	29	2	2 085 €	29 €

Source : Bilan 2021 - OPCO EP

PRINCIPALES CERTIFICATIONS VISEES

Gestionnaire immobilier	695 594 €	20 €
Management	421 941 €	53 €
Expertise immobilière	415 507 €	38 €
Commercialisation, vente et location de biens immobiliers	267 222 €	14 €
Transaction Location Vente	217 695 €	27 €
Langues	179 975 €	51 €
Responsable en gestion et négociation immobilière	132 943 €	41 €
Gestion de copropriété	125 582 €	14 €
Bureautique	125 204 €	30 €
Technicien en diagnostics immobiliers	106 162 €	24 €

Source : Bilan 2021 - OPCO EP



Source : Bilan 2021 - OPCO EP

MERCI
DE VOTRE ATTENTION !