

Covid-19 : quel(s) impact(s) sur le marché de l'emploi immobilier ?

09/04/2020 à 18:15



Emmanuel Cazier et Nathanaël Trouiller ©
Stéphane de Bourgies

« Nos clients font globalement preuve de sang-froid et ont conscience de leurs responsabilités vis-à-vis de leur écosystème, leurs partenaires comme leurs collaborateurs. Nous observons logiquement un ralentissement des recrutements sur le secteur immobilier depuis le début du confinement, nous confient

[Nathanaël Trouiller](#)* et [Emmanuel Cazier](#), cofondateurs d'[Hausmann Executive Search](#). Cependant, aucun client n'a pour l'instant annulé un recrutement, contrairement à la crise de 2009. 60 % de nos recrutements en cours sont suspendus et 40 % sont toujours actifs, avec des entretiens en visio-conférence. »

Depuis l'entrée en confinement, Hausmann Executive Search a d'ailleurs lancé neuf nouvelles missions – principalement pour le compte d'investisseurs – sur des recrutements jugés indispensables ou pour des acteurs confiants dans un redémarrage rapide de leur activité. « Nous avons également finalisé cinq nouveaux recrutements pendant la période de confinement, preuve que le marché de l'emploi conserve une certaine dynamique », poursuit le duo.

Selon Nathanaël Trouiller et Emmanuel Cazier, les candidats se montrent « plutôt disponibles pour discuter d'un projet de mobilité », avec une écoute plus qualitative. Deux tiers des candidats approchés depuis mi-mars se disent prêts à étudier une opportunité externe, si elle s'inscrit dans un contexte d'entreprise pérenne financièrement. « De nombreux

candidats profitent par ailleurs de cette pause et nous sollicitent pour faire un bilan de carrière. »

Le cabinet de recrutement, même en période de crise sanitaire, propose également son activité de coaching. « Pilotée par [Julien Roué](#), celle-ci reste active sur des problématiques d'accompagnement à distance de manager ou de motivation d'équipe. »

De nouveaux axes de développement

Quid des perspectives de reprise du marché de l'emploi post-confinement ? « Nous anticipons un redémarrage graduel du marché de l'emploi, cependant difficile à quantifier aujourd'hui compte tenu de l'incertitude sur la date de sortie du confinement et sa nature, totale ou partielle, relatent les cofondateurs d'Hausmann Executive Search. Nos clients devront d'abord appréhender l'ensemble des impacts de cette crise sur leurs business models et intégrer les nouvelles données du marché (quels pricing, quels rendements, quelles justes valeurs locatives...) afin de redéfinir leurs stratégies, le cas échéant. »

Aussi, plusieurs de leurs clients se penchent déjà post-crise en réfléchissant à de nouveaux axes de développement tels que la création de fonds de dettes ou de fonds résidentiels.

Selon Nathanaël Trouiller et Emmanuel Cazier, post-confinement, la demande se portera sur les compétences et expertises suivantes :

- les professionnels du résidentiel au sens large (neuf, résidences gérées, santé, logement social, coliving...), chez les promoteurs, les conseils et les investisseurs ;
- les experts de la logistique ;
- les spécialistes en hôtellerie ou en commerce, afin de gérer des situations difficiles (repositionnement d'actifs, commercialisation...) et de saisir les opportunités de marché (acquisitions d'actifs décotés) ;
- les professionnels capables de lever, structurer et gérer des fonds

de dettes ;

- les asset managers polyvalents (commercialisation, restructuration...) : à chaque crise, cette fonction est valorisée fortement chez les investisseurs qui cherchent à préserver et à optimiser la valeur de leurs actifs ;
- la compétence ISR/ESG, pour laquelle nous avons plusieurs recrutements en début d'année, qui devrait continuer à être recherchée à la sortie de la crise sanitaire.

Aptitudes particulières

« Au-delà de ces expertises, l'après-confinement nécessitera plus que jamais des aptitudes particulières de la part des managers ou des collaborateurs », poursuivent-ils. Dont continuer à piloter les équipes à distance, entretenir la motivation par la pédagogie et l'exemplarité, développer ou non le télétravail, conserver les talents ; faire preuve de sang-froid, de créativité et d'habileté pour gérer les nouvelles situations complexes urgentes (renégocier les baux, les financements, les investissements, les cessions) et savoir s'adapter à des situations imprévues dans le contenu des tâches et la gestion des priorités.

La marque employeur, un argument encore plus fort

« Dans les prochains mois, les employeurs qui sauront se montrer agiles pour adapter leur business model à la nouvelle donne conserveront leurs meilleurs talents, estiment Nathanaël Trouiller et Emmanuel Cazier. Les entreprises, qui auront été vertueuses, notamment auprès de leurs collaborateurs, sortiront gagnantes de cette épreuve. Enfin, la marque employeur deviendra un argument encore plus fort pour attirer les meilleurs talents lorsque le marché reprendra, ce qui ne manquera pas de se produire dans notre industrie cyclique. »

*** Nathanaël Trouiller sera l'invité du « Spécial coronavirus » sur la [web tv de Business Immo, BiTV](#), le mardi 14 avril prochain.**