



C2i : UN GROUPE IMMOBILIER QUI AIME SE DIFFÉRENCIER

Lancé en 2019, le modèle hybride Groupe C2i compte aujourd'hui 10 agences de proximité, plus de 150 collaborateurs et ouvre son premier pôle immobilier sur près de 1 000 m², à Nîmes, en avril 2021.

QUEL A ÉTÉ VOTRE PARCOURS JUSQU'À LA CRÉATION DE L'ENTREPRISE ?

En janvier 2008, alors que j'étais dans mes deux dernières années d'études à l'ESC Toulouse, j'ai eu un déclic en regardant tout simplement l'émission capital sur M6. Il y avait une émission sur l'immobilier à Dubaï qui m'a donné envie de m'intéresser au domaine. Le lendemain de mes partiels, j'ai pris contact avec la personne qui animait l'émission et j'en suis venu à me focaliser sur investissements immobiliers dans le monde. J'ai fait des recherches pendant un mois ou deux sur Internet et au vu de ce que je voyais, je ressentais qu'il existait un potentiel en Bulgarie. J'ai séché une semaine de cours pour me rendre dans le pays sachant que je ne connaissais rien en immobilier, ni de près ni de loin ! Sur place, j'ai été convaincu du potentiel et sans attendre en rentrant j'ai souscrit trois crédits étudiants pour 100 000 € et j'ai acheté des terrains en Bulgarie et un appartement à Nîmes. J'en suis venu à faire mes premiers achats en sous-estimant les travaux et l'environnement et j'ai fait tout ce qu'il ne fallait pas mais au final cela a été formateur. J'ai évidemment terminé mes études à Toulouse et j'ai pris une majeure entrepreneuriat. J'étais alors en alternance à Bouygues où après avoir refusé 2 postes, j'ai postulé et j'ai été accepté à Xerox où j'ai seulement effectué trois jours. Cette expérience salariale de trois jours et demi au sein de Xerox qui a été gravée dans ma mémoire au vu de la qualité de mon référent. Cela a été une catastrophe mais un bon déclic pour moi, j'ai tout de suite su, quel type de chef d'entreprise je ne serais jamais.

COMMENT CELA S'EST DÉROULÉ ENSUITE ?

Longue traversée du désert où il m'a fallu acquérir des compétences en entrepreneuriat et où j'ai dû tout apprendre du monde de l'immobilier. Je suis resté longtemps sans rémunération et avec cinq cents euros pour vivre. Il y avait l'entreprise en Bulgarie qui fonctionnait cependant très bien mais en 2010, la crise s'accroissant sur le pays, je me suis demandé si j'allais rester là-bas. Il était compliqué d'assumer les deux pays et j'ai décidé de me recentrer sur la France. Dès le départ, j'ai cumulé des erreurs en ouvrant mon agence sans étude de marché, sans trésorerie, en recrutant des salariés et donc, en augmentant mes charges fixes alors que je n'avais pas du tout de trésorerie. Je me suis trouvé sur le fil du rasoir très longtemps et petit à petit j'ai commencé à apprendre le métier puis à faire un chiffre d'affaires correct puis honorable. Dans mes idées lumineuses, j'ai ouvert l'entreprise tout seul mais j'ai donné la moitié de mes parts à un ami qui ne travaillait pas du tout, un comble quand on sait que je suis adepte du management par l'exemple. Il avait un style directif qui créait aussi des tensions dans l'équipe.

L'ENTREPRISE A EU DES DIFFICULTÉS AVANT DE GRANDIR ?

En 2014, au moment où nous nous sommes séparés, l'entreprise allait couler. Mon associé voulait tout arrêter et je lui ai demandé de racheter ses parts, avec un passif de plus de 80 000 €. Je voulais continuer et je ne voulais pas fermer l'entreprise comme le font beaucoup de gens. J'ai donc été en redressement judiciaire et j'ai fait les rendez-

vous au tribunal de commerce avec la considération qui va avec. Maintenant cela me fait sourire en y pensant même si c'était difficile à l'époque. Petit à petit, l'entreprise a commencé à tourner correctement. Nous avons ouvert une seconde agence et depuis 2016, nous en avons ouvert chaque année. C'était cool mais je m'ennuyais intellectuellement. Il faut dire que l'entrepreneuriat me passionne et me stimule et me plaît davantage que le métier dans l'immobilier en réalité.

QUELLE A ÉTÉ LA SUITE ?

Je m'intéressais parallèlement à ce qu'il y a dans la tête des conseillers en immobilier et j'ai commencé à échanger avec eux pour cerner quels sont leurs besoins. Je me suis aperçu qu'ils avaient tous le même problème d'isolement,

et des inconvénients aussi. Je me suis demandé quel était le meilleur des trois mondes et j'ai réfléchi à comment les associer.

QUELLES CONCLUSIONS EN AVEZ-VOUS TIRÉES ?

La première c'est qu'il fallait replacer le conseiller en immobilier au centre du projet. Il faut l'interroger sur ce qu'il veut et non pas lui imposer le modèle qu'on veut. Il doit pouvoir travailler comme il le souhaite. Dans le modèle économique d'aujourd'hui, nous offrons ainsi les trois possibilités.

La première idée, dirons-nous classique, c'est la formule du conseiller en immobilier indépendant. A l'heure actuelle, ils payent des packs mais cela se base sur la rentabilité de l'entreprise. Ils ne sont pas véritablement accompagnés car cela coûte cher. On va donner des éléments duplicables à 10 000 - 20 000 conseillers mais ils ont, en réalité, besoin d'autre chose. Je me suis posé la question : « *qu'est-ce qui n'est pas duplicable ?* » et il m'est apparu que le seul élément était l'être humain. Aujourd'hui en immobilier quelle que soit la structure, on paye des formateurs et ils vont un peu partout, ce qui s'oppose au fait de disposer d'une véritable ADN. Au fond, la même façon de faire est appliquée : on change le logo de l'agence pour faire un peu plaisir mais cela reste très superficiel. Pour nous, ce qui compte ce n'est pas uniquement de donner la rémunération la plus haute possible. Notre différence se situe dans le fait que nous offrons le

Le business model aujourd'hui repose sur des conseillers indépendants qui vont être à proximité ou pas, d'agences locales qui vont travailler avec tous les outils que nous possédons et qui vont pouvoir les utiliser comme elles le souhaitent et de pôles immobiliers.

qu'il soit dans une grande ville ou non. L'isolement se ressentait particulièrement dans l'accompagnement, dans la formation, dans le coaching, dans l'apprentissage. En dehors des réseaux indépendants, il existe les agences immobilières traditionnelles qui ont deux ou trois collaborateurs qui sont soit agent commercial, soit salarié. En revanche, ils n'ont pas de perspectives d'évolution car dans une structure où il y a trois personnes si jamais il y a un directeur d'agence, c'est le chef d'entreprise. Ils ont des moyens assez rudimentaires à partir du moment où ils sont indépendants car ils doivent surveiller leurs charges et ne peuvent apporter à leurs collaborateurs les meilleurs outils. Je me suis donc demandé quels modèles existaient dans le monde. Il y avait aux États-Unis le modèle Keller Williams, en France Keymex, des agences XXL avec des avantages

système de formation le plus complet par rapport à tout ce qui se fait dans n'importe quelle agence immobilière ou n'importe quel réseau en France. Pour cela il faut impérativement avoir la méthodologie et les process en interne. Il était hors de question pour moi d'externaliser ces domaines, comme le font beaucoup d'agence. Pour remédier à cela, je m'y suis personnellement « collé ». J'ai dû énormément travailler pour me former au coaching et apporter une spécificité qu'ils ne trouveraient pas ailleurs. J'ai donc souscrit à une formation et un coaching intensif via Mike Ferry, le plus grand formateur et coach immobilier au monde basé aux États-Unis. Ce programme a duré plus de deux ans, pour devenir un excellent agent immobilier et apprendre toutes les méthodes de pédagogie pour transmettre à mes conseillers. Il a fallu penser mettre sur pied tout un modèle de formation





2019

Date de création
du modèle hybride



10

agences



plus de
150

collaborateurs



1

pôle immobilier



exclusif, avec plus de 500 heures qui commence par une formation d'intégration de 8 jours.

IL Y A EU DONC TOUT UN TRAVAIL SUR LA FORMATION ?

L'essentiel du travail de formation a été réalisé en 2018. Il a débordé sur 2019 c'est-à-dire que au moment où je lançais la formation en intégration en avril 2019, je finissais les visuels la veille tellement ce travail était prenant et intensif. Il s'agissait de condenser des centaines d'heures. Même aujourd'hui je continue à améliorer toutes les formations que nous faisons car il y a finalement toujours un élément qui peut être peaufiné que ce soit dans le fond ou dans la forme. Il ne s'agit pas de faire des copier-coller et d'actualiser simplement de vieilles formations. Il y a des nouvelles thématiques qui sortent sans cesse et il faut toujours créer de nouveaux modules. Nous essayons de rendre l'exercice participatif et nous sollicitons souvent les conseillers pour savoir quels sont leurs besoins ou leurs attentes. Nous demeurons très flexibles en la matière et l'idée reste d'apporter une valeur ajoutée, non pas qui nous fasse plaisir à nous, mais qui soit essentielle pour eux. Par ailleurs, nous avons mis en place des coachings " Transaction " et " Digital " pour ceux qui veulent, deux fois par mois, afin qu'ils puissent être accompagnés pour atteindre leurs objectifs ou les dépasser. Ils se réalisent via des groupes de 7 - 8 conseillers pendant une heure et avec des formulaires à envoyer aux coaches la veille afin qu'il puisse les travailler avant la séance. Le coaching leur permet également de développer leurs compétences et nous avons cinq points formation d'1 heure, du lundi au vendredi sur des thématiques différentes, en libre accès à nos conseillers. Il y a également des jeux de rôle qui sont des trainings sur la prospection téléphonique, sur la pige, sur la baisse de prix ou encore la prise de mandat, trois par semaine. Bref, toutes les techniques du métier. Enfin, une fois par mois, toutes les équipes se réunissent pour faire des journées de prospection intensive, les Prospecting'Day.

VOUS AVEZ DONC MIS LES FORMATIONS EN PLACE EN 2019 ?

La première promotion nous a rejoints en avril 2019 l'année dernière. Six conseillers et conseillères qui étaient tous des indépendants, issus de différents réseaux et que nous avons recrutés au forceps. A l'époque, personne ne nous

connaissait sur ce modèle-là et il reste toujours difficile de convaincre les premiers clients de vous faire confiance. Comme nous ne nous adressions pas un public qui était en reconversion mais à un public averti, les conseillers ont vite compris les avantages de la solution mais ils se demandaient où était l'arnaque. Aujourd'hui, nous n'avons plus ce problème de visibilité et nous pouvons leur laisser le choix du conseiller qu'ils veulent contacter pour poser leurs questions. Ensuite, tous les deux mois, nous avons intégré six à huit personnes et rapidement nous étions 29 à fin décembre 2019. Après cela, nous avons acquis une petite notoriété et le modèle était tellement différent que nous avons gagné un prix en 2019 au salon Rent à Paris. Nous avons été élus agence immobilière de l'année de la région grand sud (plus de 25 départements) ce qui nous a permis de déposer de visibilité.

ET LE CONFINEMENT EST ARRIVÉ ?

Vient le premier confinement donc en mars. Comme tout le monde, j'apprends la nouvelle et je me dis : « *Cela va être chaud ! Nous allons être à l'arrêt complet alors que nous étions en plein développement !* ». Immédiatement je me suis rappelé que je m'étais sorti de nombreuses difficultés. Je me devais d'être exemplaire et dès le lendemain, j'avais un discours qui présentait cette difficulté comme une opportunité sans savoir vraiment laquelle. Il s'avère que je devais intervenir sur un séminaire de conseillers en immobilier à Paris dans lequel je devais coacher des conseillers. Or, tout a été annulé. Mais à ce moment-là, j'ai continué à faire ce que je faisais depuis longtemps à savoir des live sur Facebook. Lors de ceux-ci, il n'y a pas forcément de thématiques et chacun vient avec ses questions. J'ai fait en sorte d'aider les conseillers et de répondre à leurs problématiques du quotidien. Cependant, au lieu d'avoir les cinq personnes habituelles sur mes live, je me suis retrouvé avec beaucoup de personnes et donc de visibilité. Nous avons dû intégrer 35 ou 40 collaborateurs à l'époque. Ce qui est drôle, c'est qu'initialement je ne voulais pas trop développer le projet en dehors de la région car je voulais garder ma proximité avec mes conseillers même si je savais que je devrais agrandir la zone plus tard. A ce moment-là, je ne voulais pas me développer en dehors du Gard mais quand est arrivé le confinement, j'ai pu constater que tout le travail était déjà effectué en Visio et que cela ne posait aucun problème. Surtout, je me suis

aperçu qu'il y avait beaucoup de conseillers qui voulaient nous rejoindre alors qu'ils n'étaient pas forcément dans notre zone géographique. Ce n'est pas qu'ils voulaient changer de structure ou faire de l'immobilier mais simplement qu'ils souhaitaient travailler avec nous. J'ai reçu des candidatures mais qui étaient ultra personnalisées où les personnes me disaient qu'elles avaient vu un live et qu'elles se reconnaissaient dedans. Cela a été un véritable déclic pour moi et nous avons fini l'année 2020 à 150 collaborateurs.

VOUS PARLIEZ D'UN DEUXIÈME POINT ?

Parallèlement, nous avons lancé le modèle économique de licence de marque pour les agences immobilières. Il s'agit d'avoir la même ADN que le réseau et donc, que la formation, le coaching, les outils, tout le backoffice, tout ce qu'on a mis en place de A à Z soit à leur disposition. Aujourd'hui il y a déjà 6 agences immobilières qui sont en licence de marque Groupe C2i. Certains d'entre eux étaient des agences indépendantes et d'autres, des mandataires, chez nous, qui ont eu l'opportunité d'ouvrir leurs agences.

VOUS PARLIEZ DES MÉTHODES D'AGENCES XXL ?

Au niveau organisationnel, ils s'inspirent de la méthodologie Keller Williams. Ils ont, en fait, des Market Center.

VOUS PARLIEZ DE LA MÉTHODOLOGIE KEYLOR WILLIAM ?

Au niveau organisationnel, il s'inspire de la méthodologie de Keylor William. Ils ont en fait ce qu'on appellerait des Market center. En un mot, ce sont des agences XXL. Ils ont étudié le modèle économique d'une agence avec 3 - 4 collaborateurs et se sont intéressés aux charges comme électricité ou encore le loyer afin de les rationaliser. Il s'agit simplement de les rassembler dans une agence entre 500 et 1 000 mètres carrés pour répartir les coûts comme l'assistante. Le principe est que dans chaque Market center, il y aura toujours cinq personnes clés telles qu'une assistante, un coach, un recruteur, une personne à la communication et une dernière qui dirige. L'idée est de minimiser les coûts et d'optimiser totalement la rentabilité financière de notre modèle. Nous avons amélioré ce concept dont je vous parlerai plus tard.

EN RÉSUMÉ, QUEL EST LE BUSINESS MODEL ACTUELLEMENT ?

Le business model aujourd'hui repose sur des conseillers indépendants qui vont être à proximité ou pas et des agences qui vont travailler avec tous les outils que nous possédons et qui vont pouvoir les utiliser comme ils le souhaitent. Le deuxième modèle est mis en place pour les agences immobilières traditionnelles qui vont profiter de tout ce que nous allons leur apporter. Le troisième modèle

économique c'est ce que nous allons lancer et qui sera sûrement dupliqué par la suite avec l'acquisition de nouveaux locaux.

QUAND EST-CE QUE VA ÊTRE LANCÉ CE TROISIÈME MODÈLE ?

C'est assez drôle car ici aussi, cela a été un challenge. J'ai signé des locaux d'ouvrir un pôle immobilier mais qui conserve notre ADN. Il ne s'agit pas d'ambitionner d'être la plus grande agence en termes de surface, avec des salles de sport ou cafétérias géantes, mais d'apporter, dans une structure physique, un véritable plus à mes conseillers. Il a fallu se poser la question de " *Qu'est-ce que je peux leur apporter* ". Il y a bien sûr, des salles pour faire de la prospection, faire des jeux de rôles, un studio photo et vidéo, des salles pour recevoir des clients ou faire de la formation. Il y aura des salles et bureaux accessibles pour tous nos partenaires avec un grand espace de coworking. Il y a également la partie communication et juridique, bref, tout ce qui sera essentiel à nos conseillers immobiliers. L'objectif est de leur apporter de la valeur ajoutée. Il s'agit de créer un espace de travail et non pas par exemple de mettre une salle de sport que personne ne va utiliser. Personnellement je veux leur donner une valeur ajoutée et non pas les faire rêver. En conséquence, pour nous ce sont vraiment les outils de travail qui sont fondamentaux afin que chaque conseiller développe son chiffre d'affaires avant tout. C'est ce que nous allons réaliser pour le mois d'avril avec un espace de coworking sur près de 1 000 m², à Nîmes.

CELA SEMBLE BIEN PARTI !

Ce fut pourtant un moment rocambolesque. Au début, tout se passait bien. Nous avons trouvé les locaux et on me disait : « *il n'y a pas de problème au niveau financier, on est très très large* ». Or, le temps passe, nous subissons le confinement et quelques mois plus tard, en septembre, on m'informe que cela sera beaucoup plus compliqué que prévu alors que nous avons un apport de 40%, dix jours avant la date de signature prévue, un banquier, qui nous avait donné un avis favorable, nous envoie un mail de refus et nous indique qu'ils ne nous suivront pas sur le projet. Le seul moyen de le réaliser est de trouver 330 000 € en 7 jours. Je pense alors que je vais faire appel à quelqu'un mais finalement j'apprends que ce n'est pas possible parce que les banques ne suivent plus aucun projet. Le seul moyen de réaliser est alors de trouver 400 k€. En gros, il fallait trouver ce qu'apportait la banque en totalité à savoir les 60 % manquants. J'ai donc envoyé un mail à tous les conseillers de mon réseau en leur disant que nous avons un projet avec un maximum dans la transparence totale. Nous leur avons demandé s'il voulait participer ou non au projet sachant que c'était un prêt rémunéré à 5 % par an sur cinq ans. Le lendemain, j'ai

posté une vidéo sur Facebook et sur mon LinkedIn. C'était il y a un mois et nous avons réussi le tour de force grâce à d'anciens clients, des conseillers, des proches, des personnes du monde de l'immobilier en France... Nous avons réussi à trouver cette somme-là et nous avons signé l'acte authentique le 13 Janvier 2021, une fois encore, tout ce qui a été réalisé a été forgé dans la difficulté et c'est ce qui rend le projet et l'état d'esprit « costauds ». Ce que je trouve intéressant c'est qu'en entrepreneuriat, il y a une option, c'est celle de réussir et que les autres options n'existent pas. C'est aussi cette mentalité que les conseillers apprécient car ils voient qu'il y a quelqu'un qui se bat pour eux et qui ne lâche jamais l'affaire. D'ailleurs c'est cet état d'esprit que j'essaye de leur insuffler.

QUELS VONT ÊTRE LES DÉFIS À VENIR ?

Je n'ai pas de vision comme nous allons être 200, 300 ou 400. Il y a un développement naturel qui se fait. Je ne suis pas un adepte du business plan où nous transformons l'humain en nombre. Si nous avons envie d'être 1 000, ce ne serait pas compliqué à recruter. Cependant nous ne faisons aujourd'hui quasiment aucune démarche pro active. Nous le ferons sûrement par la suite mais nous ne le faisons pas aujourd'hui car ce qui m'importe le plus c'est que c'est que les conseillers de notre réseau soient heureux et épanouis. Il faut comprendre qu'il faut déjà que nous absorbions la croissance que nous avons eue. L'esprit de famille que je veux c'est qu'on puisse me dire : « on peut me donner tout ce qu'on veut ailleurs mais je ne partirai pas ! ». Le seul vrai défi c'est celui-ci ! J'aime à répéter qu'on peut être 1 000 et être une grande famille comme être deux et ne pas être une. Aussi, nous organisons un évènement unique et exceptionnel dans le monde de l'immobilier, l'Event'Immo. L'an dernier, à la sortie du confinement, nous avons réuni plus de 100 conseillers sur Nîmes et plus de 1 000 conseillers en ligne, sur un évènement sur lequel nous avons fait intervenir des sportifs de haut niveau, notamment Yannick Agnel et Sydney Govou et d'autres intervenants du monde de l'immobilier, pour faire des parallèles entre le monde de la performance dans le sport de haut niveau et le monde de la performance en entreprise. Cette année nous allons encore plus loin, puisque le 27 Mai 2021 à Nîmes, nous ambitionnons de réunir plus de 250 conseillers de toute agence et réseau différent, avec la présence d'un plateau exceptionnel, constitué de formateurs immobiliers, Romain Cartier et Sebastien Tedesco, d'un ancien sportif de haut niveau, Djibril Cissé, d'une entrepreneuse hors-pair, Hapsatou Sy, d'un coach et conférencier connu et reconnu, David Laroche et d'un véritable super héros, Philippe Croizon. Ce sera un bon moment de partage. Si on parle de défi personnel c'est de continuer à me former, à former des conseillers immobiliers partout en France et à casser les codes dans ce métier, tout en conservant ma liberté et mes valeurs. ●



5 CONSEILS DE JULIEN RAFFIN

01

SI VOUS AVEZ UN RÊVE OU UNE VOLONTÉ, DONNEZ-VOUS LES MOYENS POUR Y ARRIVER. Pour moi une des qualités de l'entrepreneur c'est d'avoir vraiment la résilience. Vous allez connaître des grosses difficultés mais il ne faut pas lâcher l'affaire. Si votre motivation est supérieure à votre prix à payer, vous avancerez toujours. Le tout c'est qu'il faut que le pourquoi vous le faites soit plus fort que la difficulté.

02

S'ENTOURER : il faut des compétences, que l'on parle d'associés ou de salariés. Elles doivent être complémentaires et il est nécessaire de s'y pencher dès le départ. Les talents sont la clé et on ne fait rien tout seul donc il faut choisir des gens qui ont envie de s'impliquer. Il y a surtout l'envie.

03

C'EST D'ESSAYER D'AVOIR DE LA TRÉSORERIE DEVANT VOUS. Personnellement, ce n'était pas mon cas mais il faut avoir de la trésorerie pour être assez serein et ne pas prendre de décisions trop à court terme.

04

FAIRE UNE ÉTUDE DE MARCHÉ. Encore une fois, je n'en ai pas réalisé mais cela diminue les risques de se planter et donc autant passer du temps à réfléchir avant de se lancer.

05

SOYEZ SURTOUT HONNÊTE AVEC VOUS-MÊME. dans votre degré d'investissement dans tout ce que vous allez faire, que ce soit avec vous ou avec ceux que vous allez croiser. I