

SECTEUR | Cadre de vie et technique

GÉOMÈTRES-EXPERTS,
TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES,
EXPERTS FONCIERS

Portrait statistique

Sommaire

- 03 Principaux enseignements
- 04 Sources mobilisées
- 05 Les entreprises
- 10 La structuration de l'emploi
- 10 Les salariés et leurs caractéristiques
- 16 La rémunération et ses déterminants
- 19 Les pratiques de formation
- 26 Mobilités et parcours professionnels
- 26 Les mobilités
- 30 Lexique

Étude réalisée par le cabinet Ithaque pour l'OMPL

” 81 % des entreprises ont moins de 10 salariés.
 92 % des entreprises de plus de 10 salariés
 sont formatrices.
 90 % des entreprises ont connu des
 mouvements de personnels. ”

Principaux enseignements

Les entreprises et leurs salariés

- 81 % des entreprises ont moins de 10 salariés tandis que celles de plus de 10 salariés concentrent la majorité des emplois (58 % des salariés de la branche).
- La branche est essentiellement masculine et plutôt jeune.
- 69 % des salariés de la branche appartiennent à la catégorie sociale « professions intermédiaires ».
- Les géomètres-experts sont beaucoup plus présents dans la branche que les experts fonciers et les topographes.
- Le BTS (Brevet de technicien supérieur) géomètre-topographe reste le diplôme le plus répandu.
- La part des emplois atypiques, CDD (Contrat à durée déterminée) et temps partiel, est très faible dans la branche.
- Les différences de rémunération sont importantes en fonction de la catégorie sociale.
- La dispersion des salaires est plus marquée chez les cadres.

Les pratiques de formation

- 92 % des entreprises de 10 salariés et plus ont envoyé au moins un salarié en formation sur les trois années 2008, 2009, 2010.

- Près d'une entreprise sur trois a connu au moins un départ de salarié en formation sur ces mêmes trois années.
- Le budget CPRO (Contrat de professionnalisation) finance plus généralement les formations diplômantes, tandis que celui du plan de formation est plutôt mobilisé pour les formations spécifiques de courte durée.

Mobilités et parcours professionnels

- 90 % des entreprises de la branche ont connu des mouvements de personnels dans les cinq dernières années.
- La perspective d'évolution interne au cabinet semble beaucoup plus faible que les possibilités d'évolution via des mouvements externes.
- Les recrutements concernent à part égale le remplacement de personnel et le développement de l'activité ou des compétences de l'entreprise.
- Plus du tiers des départs de l'entreprise est dû à une démission.
- Les parcours professionnels sont le plus souvent influencés par un changement de niveau ou d'échelon.

Sources mobilisées

Différentes sources statistiques sont utilisées suivant les thèmes abordés :

- ▶ **les établissements et leurs effectifs salariés** : les données 2010 de l'OPCA PL (Organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales) sont utilisées pour le dénombrement des entreprises et des salariés. Les données 2009 de la DGCIS (Direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services) apportent des informations supplémentaires sur le chiffre d'affaires et la valeur ajoutée par taille d'établissement ;
- ▶ **les caractéristiques des salariés** : la DADS 2008 (Déclaration annuelle des données sociales) permet d'obtenir des informations sur le genre, l'âge et le type de contrat de travail en sélectionnant les salariés sur le critère de la CCN (Convention collective nationale) appliquée, et ce, indépendamment du code NAF (Nomenclature d'activités française) de l'entreprise. La CCN retenue est celle des « cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-

topographes, photogrammètres et experts fonciers ». Les données de l'ordre des géomètres ainsi que les données de l'APGTP (Association paritaire géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers) seront utilisées en complément ;

- ▶ **Les pratiques de formation** : la base de données de l'OPCA PL (2010) sera ici mobilisée pour toutes les analyses sur la formation continue et l'alternance hors apprentissage.
- ▶ **Mobilité professionnelle et mouvements de main-d'œuvre** : les principaux résultats de l'étude OMPL réalisée en 2010 par le cabinet Ithaque sur les « mouvements de personnels et mobilité des salariés dans la branche » seront repris sur ce thème.

La comparaison des effectifs de la branche selon les différentes sources figure dans le tableau ci-dessous : les différences observées tiennent aux méthodes de comptage effectuées par chacun de ces organismes.

Sources	Année	Champ d'investigation retenu dans le cadre du rapport de branche	Nombre d'établissements	Nombre de salariés
DADS	2008	CCN « cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres, experts fonciers »	-	11 628
OPCA PL	2009	Code NAF 7112A	1 534	11 735
Unistat ¹	2009	Code NAF 7112A	1 708	11 755
APGTP	2009	Entreprises adhérentes à l'APGTP	1 844	11 136
Enquête emploi	2009	Code NAF 7112A	-	10 494

¹ Direction des études et des statistiques de Pôle Emploi.

” 69 % des entreprises font partie de la famille des géomètres-experts.
 60 % des effectifs sont dans les entreprises de plus de 10 salariés.
 1/3 des entreprises sont concentrées dans trois régions. ”

Les entreprises

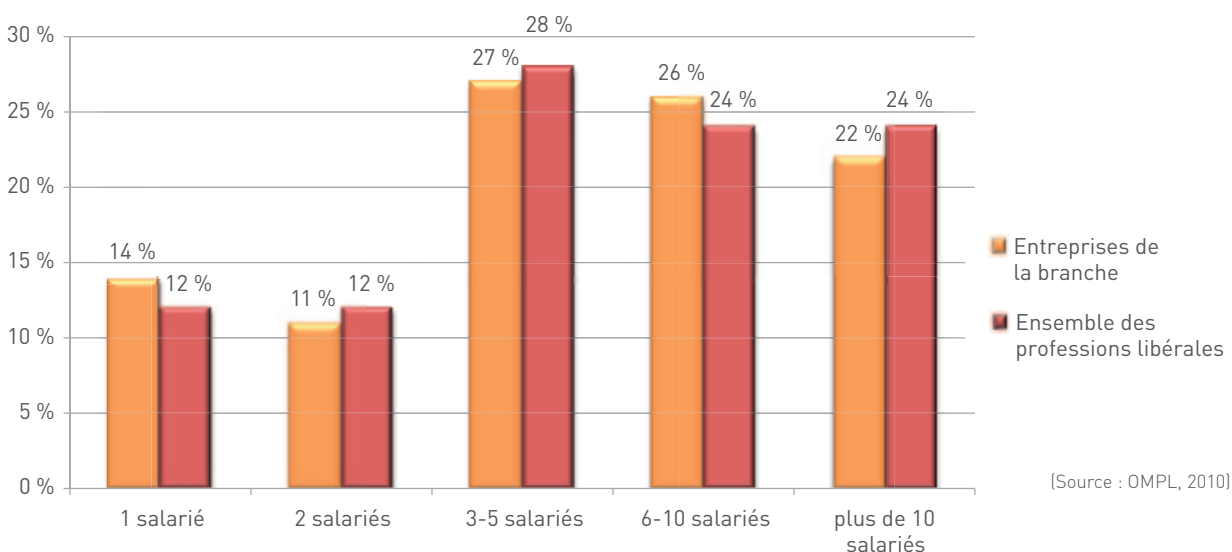
Près de 80 % des entreprises ont moins de 10 salariés

La classe la plus importante comprend entre trois et cinq salariés (27 % de l'ensemble des salariés). Les entreprises de taille moyenne sont les plus représentatives de la branche. Celles qui ont entre trois et dix

salariés représentent 53 % des entreprises. La moyenne des effectifs est de 7,6 salariés par entreprise.

Les entreprises de plus de 10 salariés regroupent près de 60 % des effectifs de la branche (soit 6 500 salariés sur les 11 200 que compte la branche).

► Entreprises par tranche d'effectifs salariés (effectifs physiques)

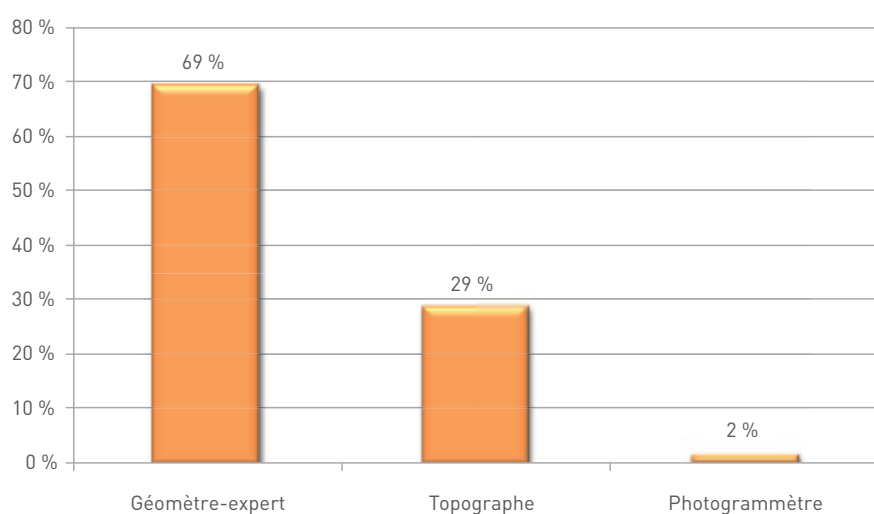


Une majorité d'établissements de géomètres-experts

Les entreprises se répartissent principalement sur trois familles : géomètres-experts, topographes, photogrammètres. La très grande majorité des

établissements (69 %) appartient à la famille des géomètres-experts (soit 1 204 établissements principaux). Le reste des établissements se répartit entre la famille des topographes (29 % soit 530) et celle des photogrammètres (2 % soit 20 établissements).

► Répartition des établissements par famille



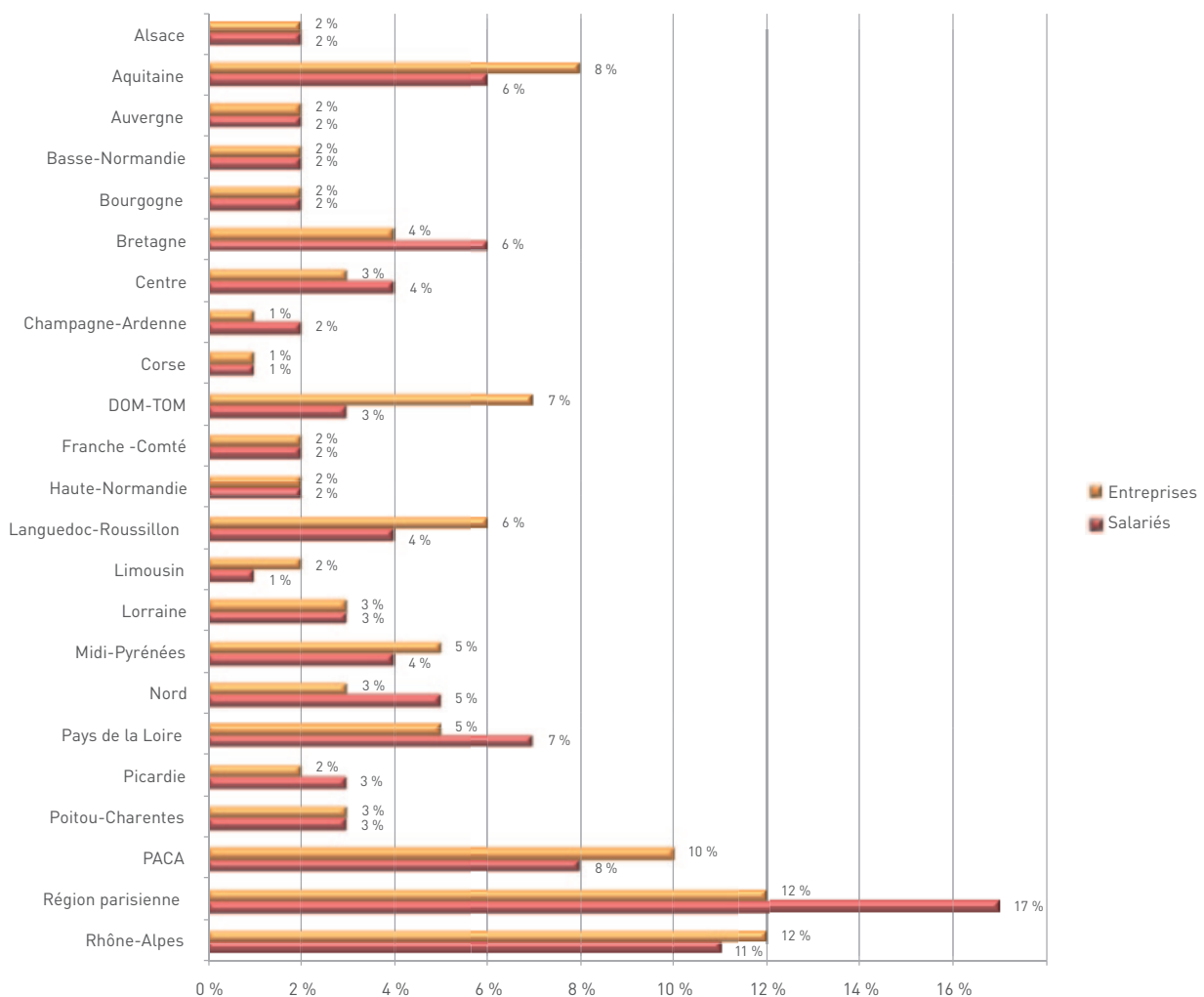
[Source : APGTP, 2010]

Trois régions concentrent plus du tiers des entreprises

Les entreprises de la branche sont présentes sur l'ensemble du territoire, mais dans des proportions très inégales. Les plus fortes concentrations d'entre-

prises et de salariés se trouvent dans les régions Ile-de-France, Rhône-Alpes et PACA. La taille moyenne des entreprises de la région parisienne est plus élevée que celle de toutes les autres régions. La Corse et le Limousin sont les deux régions qui hébergent la plus faible proportion d'entreprises.

► Répartition des entreprises et des salariés par région



[Source : OMPL, 2010]

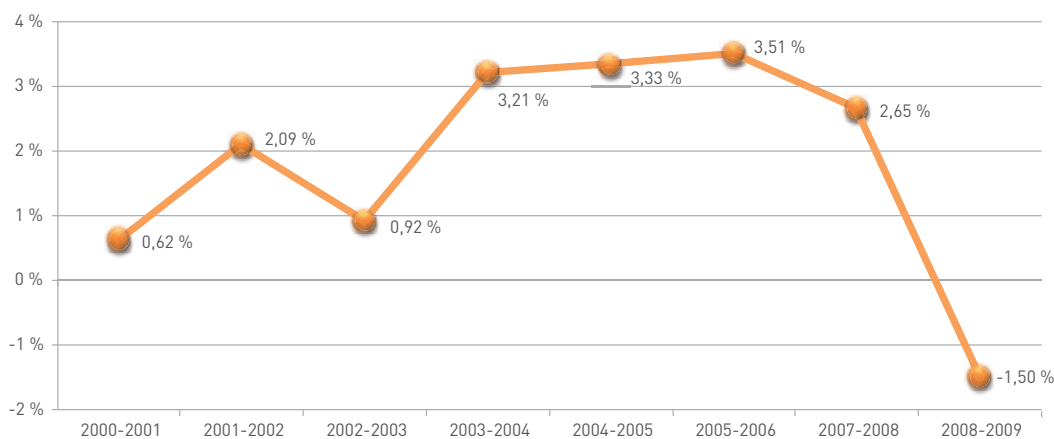
Les établissements de plus de dix salariés progressent au détriment des plus petits

- Les établissements de plus de 10 salariés représentent 20 % du nombre d'établissements. Ils sont les moins nombreux dans la branche, mais regroupent 50 % des emplois. Leur poids dans la branche a fortement augmenté de 2000 à 2007 puis a connu un coup d'arrêt à partir de 2008. Leur croissance globale sur la période s'est faite au détriment des établissements de moins de cinq salariés dont l'emploi a diminué de manière continue.
- Les effectifs des établissements de cinq à neuf salariés sont restés relativement stables.
- La baisse d'activité qui a touché toutes les tailles d'établissements s'est traduite par un taux de croissance négatif de l'emploi entre 2008 et 2009.

Évolution du nombre d'établissements² et de salariés par taille d'établissement



Taux d'évolution nette de l'emploi sur la période 2000-2009



[Source : Unistatist, 2009]

Note : les établissements et leurs salariés ont été identifiés ici sur le code NAF 7112 A qui représente 96 % des activités de la branche selon les données sources du groupe de prévoyance et santé Aprionis (80 % des entreprises y sont cotisantes).

² L'Unedic (Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce) des établissements compte l'emploi au niveau des établissements et non des entreprises. L'établissement est une unité géographiquement individualisée mais juridiquement dépendante de l'entreprise. Une entreprise peut comporter plusieurs établissements.

Un taux de valeur ajoutée supérieur à celui des autres entreprises libérales

En 2007, le chiffre d'affaires moyen représentait 368 000 euros par entreprise³, ce qui est légèrement inférieur à l'ensemble des services rendus aux entreprises (419 000 euros) et à l'ensemble des activités libérales (301 000 euros).

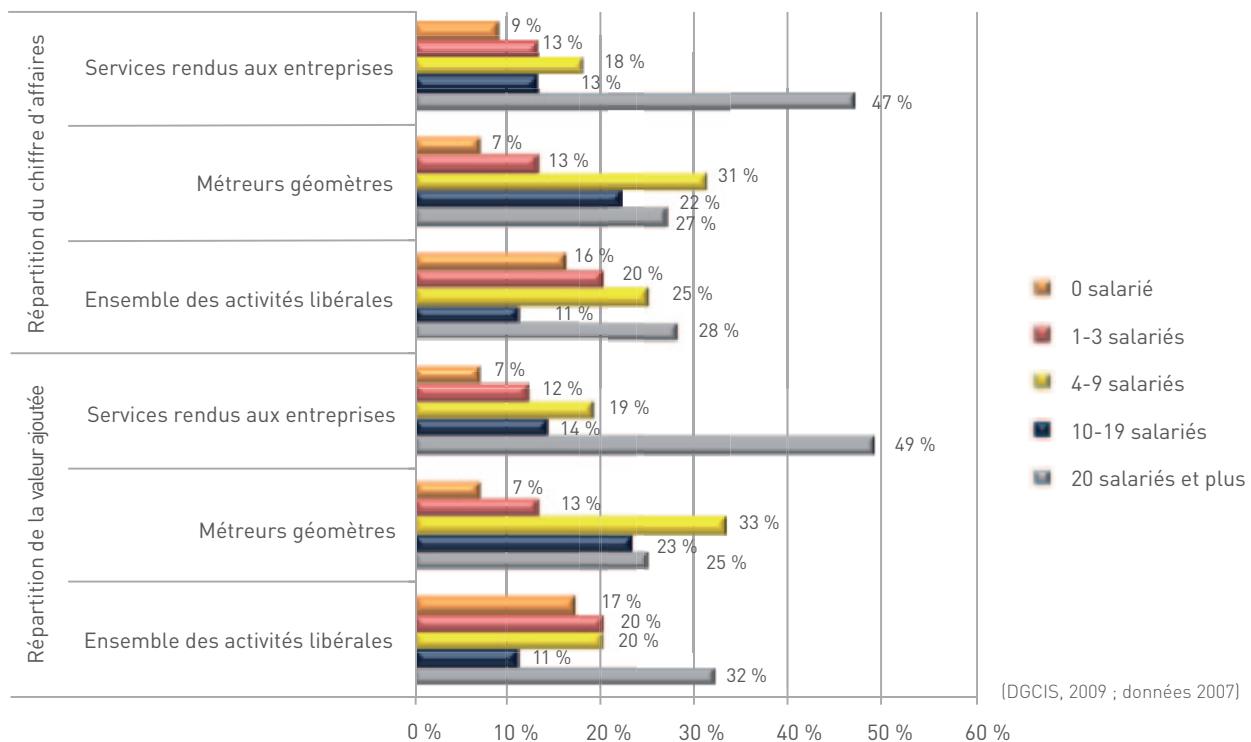
Les entreprises de moins de 10 salariés représentent la moitié du chiffre d'affaires de la branche. Si cette répartition est à peu près semblable à l'ensemble des

activités libérales, elle diffère des services rendus aux entreprises pour lesquels 47 % du chiffre d'affaires sont réalisés par les entreprises de 20 salariés et plus.

Le taux de valeur ajoutée⁴ ramené au chiffre d'affaires (71 %) est supérieur à celui des services rendus aux entreprises (59 %) et de l'ensemble des entreprises libérales (52 %).

La répartition de la valeur ajoutée par taille d'entreprise est différente de celle des services rendus aux entreprises où les entreprises de 20 salariés et plus ont un poids nettement plus important.

► Répartition du chiffre d'affaires et de la valeur ajoutée par taille d'entreprise



Clé de lecture : parmi les activités de métreur et de géomètre, 25 % de la valeur ajoutée sont réalisés par les entreprises de 20 salariés et plus. 23 % proviennent des entreprises de 10 à 19 salariés, 33 % des entreprises de quatre à neuf salariés, 13 % des entreprises de un à trois salariés, 7 % des entreprises de zéro salarié (entreprises ayant eu des salariés en cours d'année mais plus au 31 décembre).

³ Parmi les services rendus aux entreprises se trouvent les activités de conseil en systèmes informatiques, les activités juridiques, les activités comptables, les études de marché et sondages, les conseils pour les affaires et la gestion, les activités d'architecture, les métreurs/géomètres, l'ingénierie/études techniques.

⁴ Valeur ajoutée = production de l'exercice + marge commerciale - valeur des consommations intermédiaires.

” 89 % des emplois de la branche dans les entreprises des géomètres-experts. Une branche jeune et masculine. ”

La structuration de l'emploi

Les salariés et leurs caractéristiques

Une majorité d'emplois dans les entreprises de géomètres-experts

La répartition des effectifs salariés par taille d'entreprise est très différente des autres professions libérales : les entreprises de plus de 10 salariés regroupent 58 % des effectifs de la branche, contre 3 % pour l'ensemble des professions libérales. Les entreprises de la branche sont d'une taille moyenne

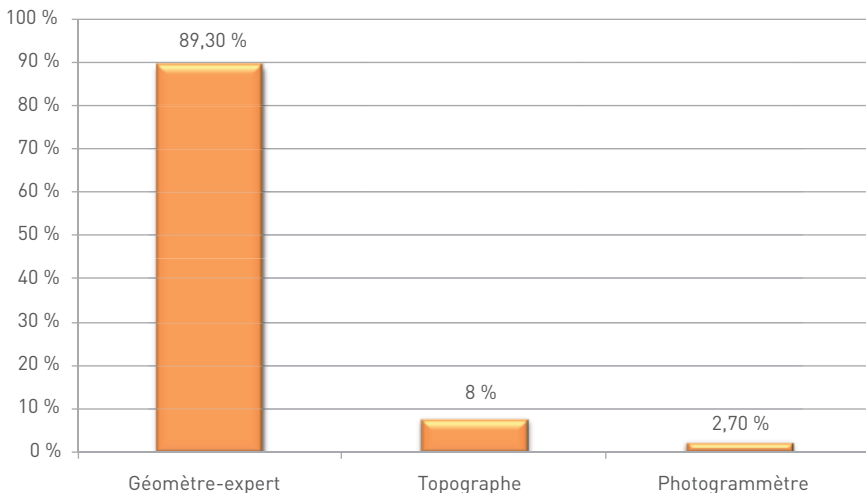
beaucoup plus élevée que celle des professions libérales en général.

Selon les données de l'APGTP, 89,3 % des effectifs appartiennent à la famille « géomètre-expert ». Cette dernière est d'une taille supérieure à celle des autres composantes de la branche. 8 % et 2,7 % des effectifs relèvent respectivement de la famille « topographe » et « photogrammètre ».

► Répartition des effectifs salariés par taille d'entreprise



► Répartition des effectifs salariés par famille



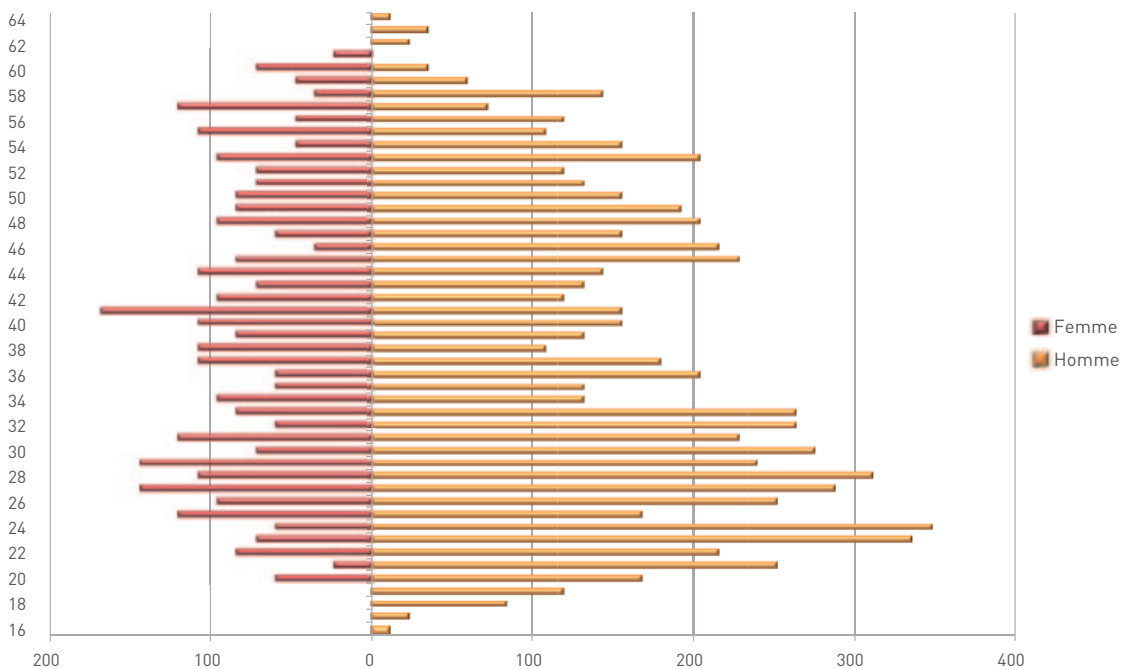
(Source : APGTP, 2010)

Une branche jeune et masculine

Les femmes représentent 1/3 des salariés de la branche. Leur pyramide d'âge est plus équilibrée que celle des hommes. Ces derniers sont globalement plus jeunes :

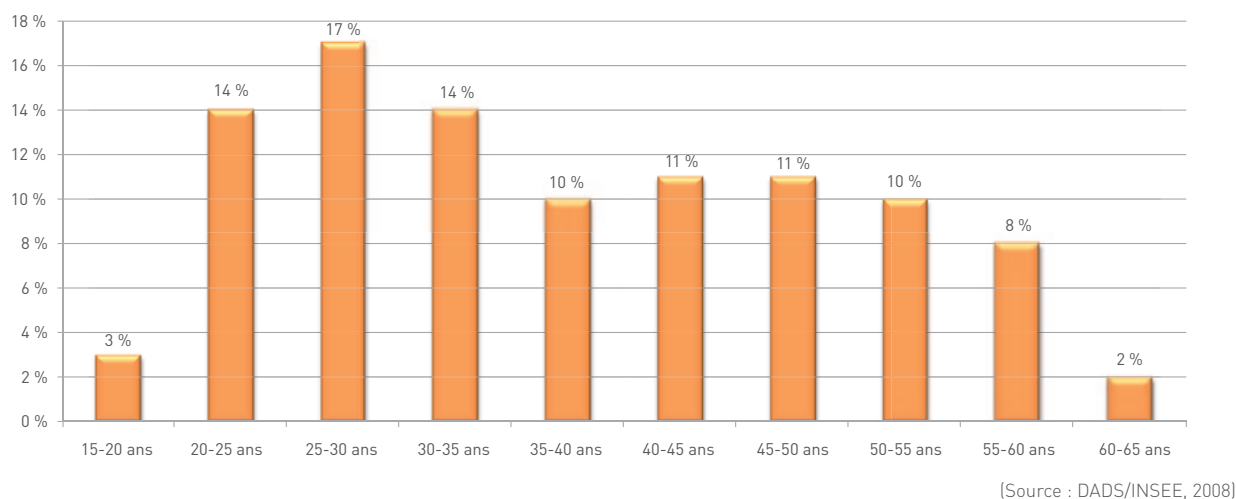
- 38 % des hommes ont moins de 30 ans, contre 31 % des femmes ;
- en revanche, les plus de 45 ans représentent la même part de la population chez les hommes et chez les femmes, soit 32 %. Parmi cette population de seniors, les plus de 50 ans rassemblent un peu plus de 20 % des effectifs de la branche.

► Une branche essentiellement masculine et plutôt jeune



(Source : DADS/INSEE, 2008)

► Pyramide par tranche d'âges

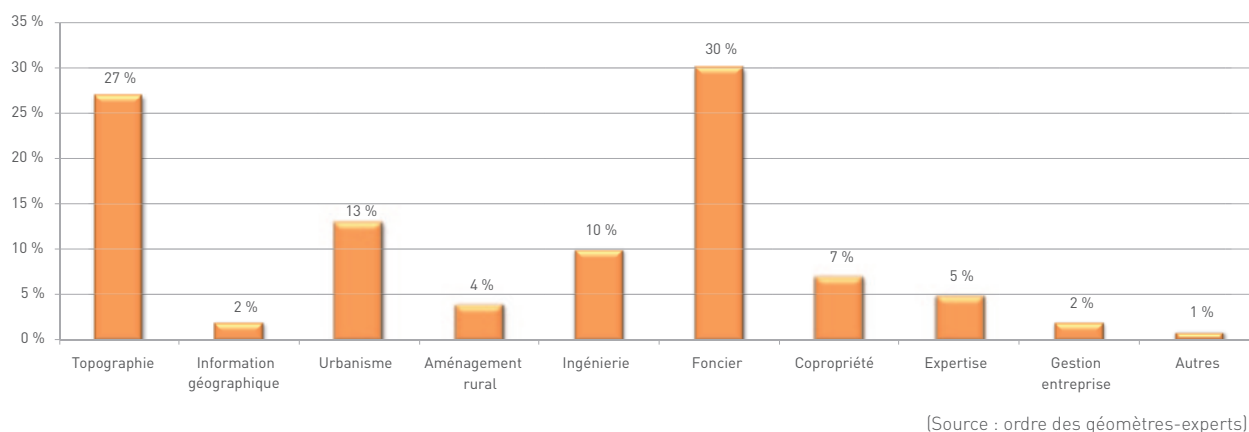


Des entreprises positionnées essentiellement sur une activité foncière et de topographie

L'activité foncière est la plus représentée dans la branche (30 % de l'effectif total), suivie de près par la

topographie (27 %). Ces deux domaines d'intervention drainent plus de la moitié de l'activité de la branche. Viennent ensuite l'ingénierie et l'urbanisme (respectivement 10 % et 13 %). Les autres activités restent assez marginales.

► Activités des géomètres-experts



Clé de lecture : la répartition des effectifs concerne seulement les personnes exerçant en tant que géomètre-expert et qui sont *de facto* inscrites à l'ordre des géomètres-experts. Elle ne concerne pas les topographes ni les photogrammètres.

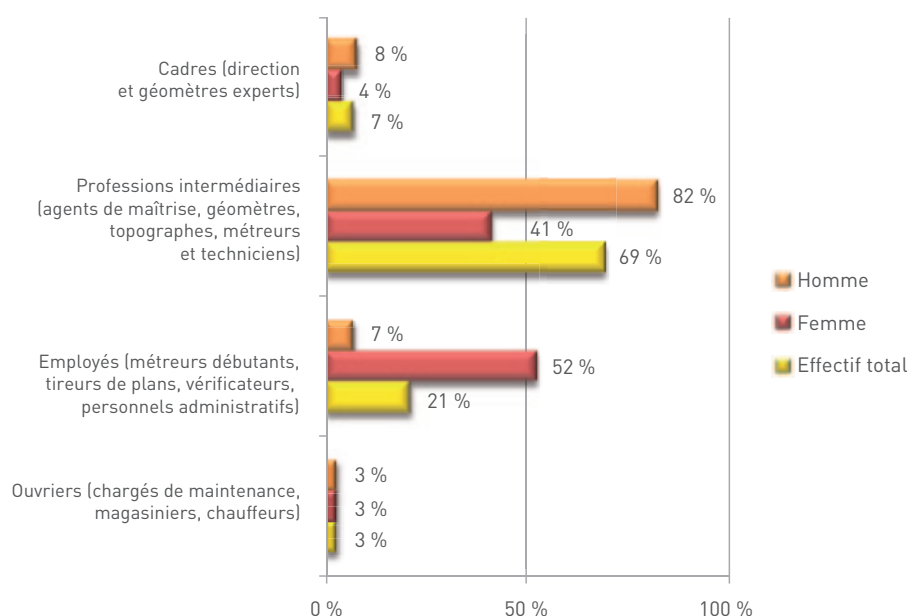
Des catégories sociales marquées par le genre

69 % des salariés de la branche appartiennent à la catégorie sociale « professions intermédiaires », mais la répartition des effectifs diffère selon le genre :

- ▶ 82 % des hommes appartiennent à cette catégorie contre 69 % des femmes ;
- ▶ la moitié des femmes sont des employées contre seulement 7 % des hommes ;

- ▶ la catégorie « employés » concerne 21 % de l'ensemble des salariés ;
- ▶ la part des cadres dans la branche concerne quasiment au même titre les hommes et les femmes (respectivement 8 % et 7 %) ;
- ▶ 3 % des salariés sont ouvriers. Cette catégorie concerne autant les hommes que les femmes.

▶ Répartition des effectifs selon le genre et les catégories sociales



[Source : DADS/INSEE, 2008]

Clé de lecture : 81 % des hommes sont classés dans la catégorie sociale « professions intermédiaires » qui comprend les professions de « agent de maîtrise, géomètre, topographe, métreur et technicien ».

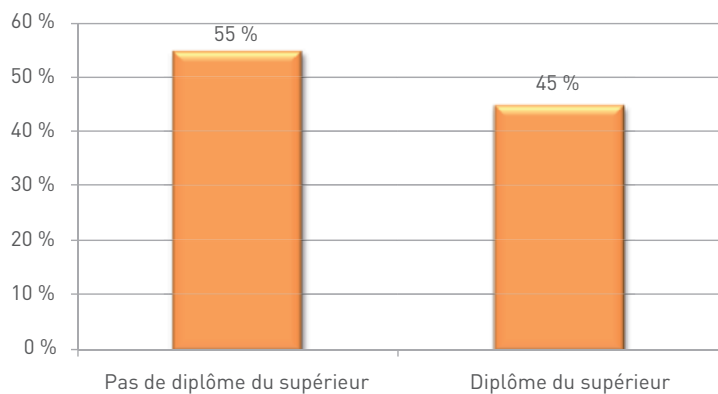
45 % des salariés diplômés du supérieur

- 24 % sont titulaires d'un BTS. Il y a actuellement 29 établissements de formation (dont 15 pour l'apprentissage) qui préparent au BTS géomètre-topographe (ONISEP). Ce BTS (niveau III de formation) mène le plus souvent au métier de technicien géomètre et d'opérateur géomètre.
- 20 % sont titulaires d'un diplôme d'ingénieur (niveau I et II). Ils exercent en tant que géomètre-expert. Le cursus d'ingénieur géomètre (bac +5) est suivi de deux années de stage d'exercice professionnel et peut être accessible après deux

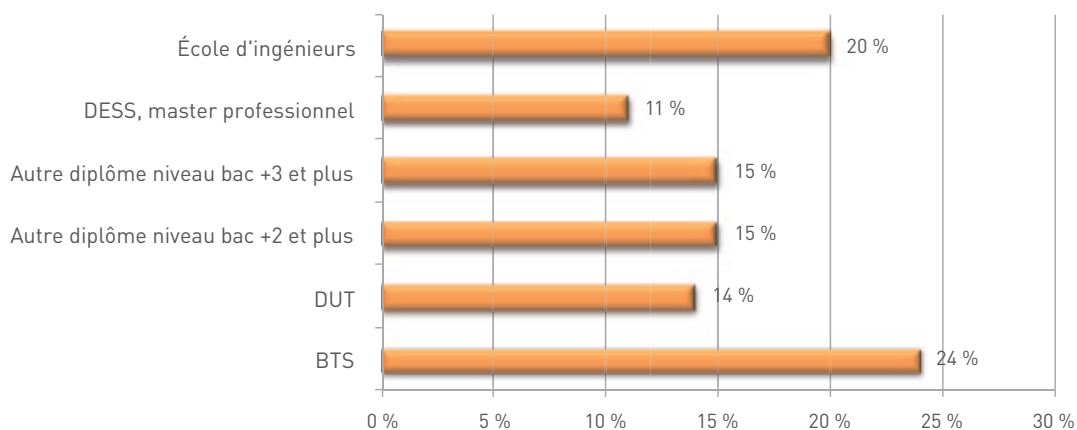
ans de classes préparatoires ou un BTS géomètre-topographe (ordre des géomètres-experts).

- Le reste des diplômés du supérieur se répartit entre les titulaires de diplômes universitaires et de DUT (Diplôme universitaire de technologie).
- 55 % des salariés sont sans diplôme du supérieur. Parmi ces salariés, plus de la moitié sont titulaires d'un CAP (Certificat d'aptitude professionnelle) ou d'un BEP (Brevet d'études professionnelles). Pour les fonctions techniques, le CAP le plus fréquent est celui d'opérateur géomètre-topographe. Il conduit généralement au poste d'assistant d'opérateur géomètre.

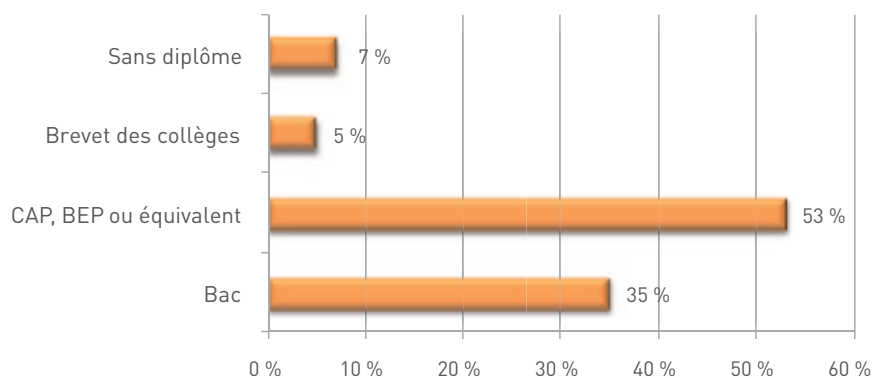
► Part des effectifs avec et sans diplôme du supérieur



► Répartition des effectifs diplômés du supérieur par type de diplôme



► Répartition des effectifs non diplômés du supérieur par type de diplôme



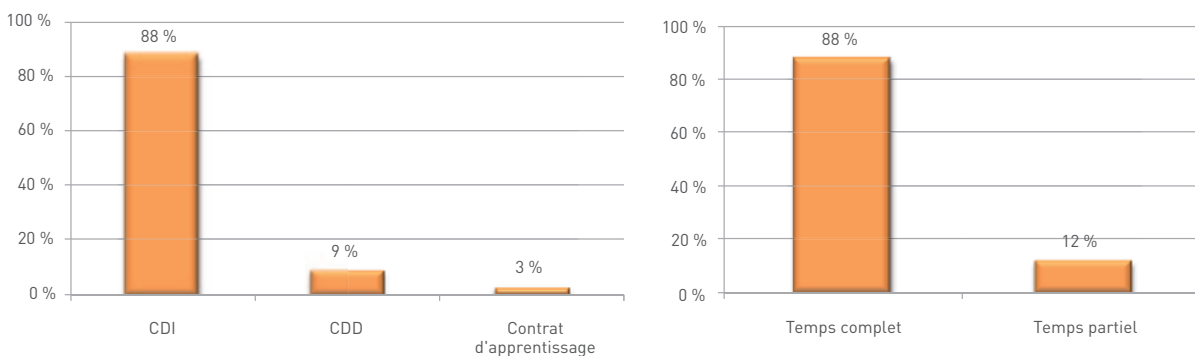
[Source : Enquête emploi, 2009]

Très forte proportion d'emplois en contrat à durée indéterminée à temps plein

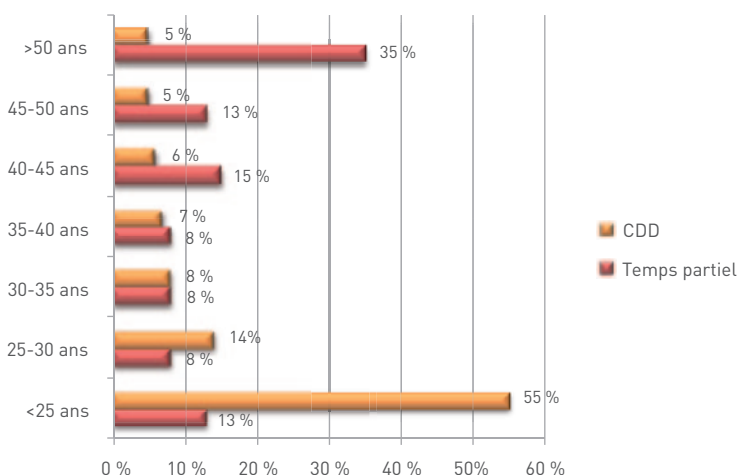
La part des emplois atypiques, CDD (Contrat à durée déterminée) et temps partiel, est très faible dans la branche puisque seulement 9 % des salariés ont un CDD et 12 % sont à temps partiel. 88 % des salariés ont un CDI (Contrat à durée indéterminée).

- 88 % des salariés sont à temps plein et 12 % à temps partiel. Les seniors et les femmes sont plus fréquemment à temps partiel que les autres salariés.
- 35 % des plus de 50 ans et 28 % des salariés de 55 à 60 ans sont à temps partiel.
- 24 % des femmes sont à temps partiel contre seulement 5 % des hommes.
- Les contrats d'apprentissage concernent 3 % des salariés et visent essentiellement les moins de 25 ans. 18 % des salariés de moins de 25 ans dans la branche sont dans cette situation.
- 55 % des moins de 25 ans ont un CDD et 27 % un CDI. La part des CDD baisse ensuite fortement après 25 ans, ce qui témoigne de la bonne intégration des salariés dans la branche. Parmi les 25-30 ans, seulement 14 % des salariés sont en CDD.
- Le temps partiel concerne davantage les salariés en fin de carrière. 35 % des plus de 50 ans sont à temps partiel.

► Répartition des effectifs par type de contrat et par condition d'emploi



► Répartition des salariés (selon l'âge) dans les emplois atypiques



[Source : DADS/INSEE, 2008]

Note : parmi les contrats d'alternance, seul le contrat d'apprentissage figure dans les données de la DADS.

La rémunération et ses déterminants

La rémunération est entendue dans la DADS « salariés » comme la rémunération nette de toutes cotisations sociales obligatoires, de CSG (Contribution sociale généralisée) et de CRDS (Contribution pour le remboursement de la dette sociale) ; elle inclut toutes les indemnités nettes. La rémunération est exprimée annuellement. L'analyse porte exclusivement sur la rémunération des salariés à temps plein⁵ afin de rester sur des données comparables entre elles.

Une rémunération annuelle moyenne de 22 142 euros toutes catégories sociales confondues

- 35 920 euros pour les cadres parmi lesquels se trouvent majoritairement les géomètres-experts.
- 21 590 euros pour les professions intermédiaires qui comprennent l'ensemble des techniciens et des agents de maîtrise.
- 19 178 euros pour les employés.
- 16 818 euros pour les ouvriers (chargés de maintenance, magasiniers, chauffeurs).

À titre de comparaison, les rémunérations peuvent être rapprochées de celles de l'ensemble constitué par les activités de services juridiques, comptables, architecture... dans lesquelles se situent plusieurs professions libérales⁶.

L'écart est plus marqué chez les cadres de la branche, qui ont une rémunération 1,2 fois inférieure à celle des cadres de l'ensemble des activités juridiques, comptables... Cet écart est moins prononcé pour la catégorie sociale « professions intermédiaires » et reste très faible pour la catégorie « employés ».

La moyenne étant très sensible aux valeurs extrêmes, il est nécessaire de compléter cette analyse à l'aide d'indicateurs de dispersion.

La dispersion des rémunérations autour de la médiane est plus marquée chez les cadres que dans

les autres catégories. L'écart interquartile mesuré par la boîte de dispersion est de 22 952 euros contre 7 675 pour l'ensemble des salariés. Ceci montre que l'échelle des salaires pour cette catégorie est très étendue.

- 36 666 euros correspondent à la rémunération médiane telle que 50 % des cadres gagnent moins et 50 % gagnent plus. Cette rémunération médiane est respectivement de 19 999 euros et 18 333 euros pour les professions intermédiaires et les employés.
- La dispersion des salaires pour les professions intermédiaires est très comparable à celle observée pour l'ensemble des catégories sociales. Cette dispersion est la plus faible pour les employés.

Afin de rendre les résultats comparables, sont seulement retenus les salariés disposant d'un emploi à temps complet et appartenant à la catégorie sociale des « professions intermédiaires » qui regroupe 70 % des salariés de la branche⁷. Les pyramides comparées montrent que :

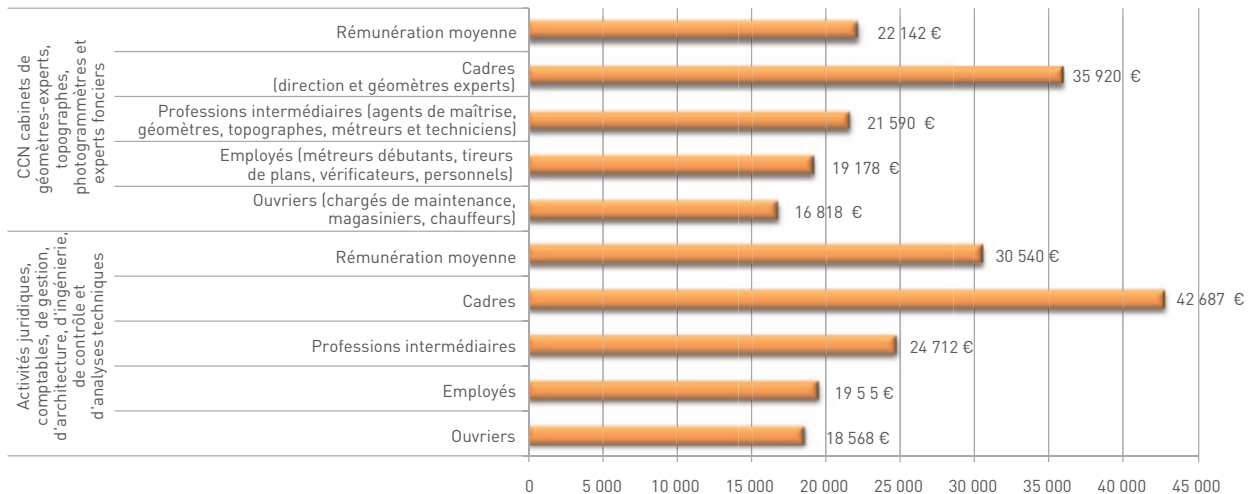
- ▶ les femmes ont des niveaux de rémunération inférieurs aux hommes. Seulement 11 % d'entre elles ont des rémunérations supérieures à 24 000 euros contre 28 % des hommes ;
- ▶ l'analyse par âge montre une progression assez marquée des niveaux de rémunération ;
- ▶ les moins de 30 ans sont plus présents sur les tranches inférieures de revenu. À catégorie sociale équivalente, plus de la moitié d'entre eux ont des niveaux de rémunération inférieurs à 18 000 euros ;
- ▶ les 30-50 ans sont plus proches que les autres de la rémunération moyenne annuelle observée pour les professions intermédiaires (21 590 euros) ;
- ▶ les plus de 50 ans sont plus présents sur les tranches supérieures puisque 1/3 d'entre eux ont une rémunération supérieure à 28 000 euros.

⁵ Soit un minimum de 1 607 heures annuelles, INSEE.

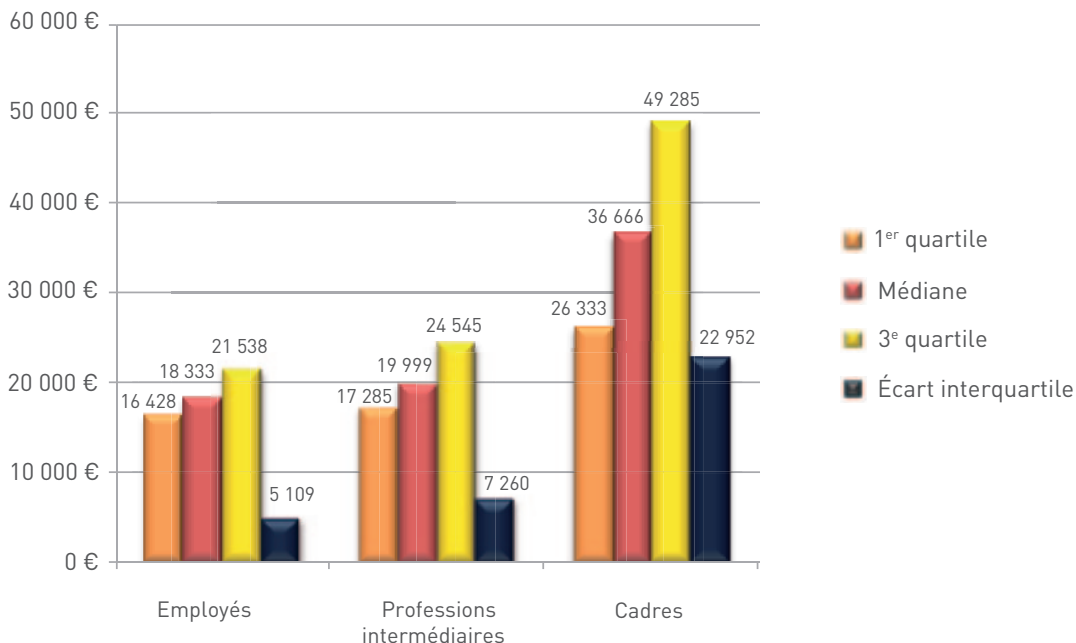
⁶ Il s'agit de l'ensemble des activités « juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques » dans la nomenclature d'activité de l'INSEE (38 postes).

⁷ Techniciens, agents de maîtrise, professions intermédiaires des fonctions administratives et commerciales.

► Rémunération annuelle moyenne⁸ par catégorie sociale agrégée



► Dispersion des rémunérations par catégorie sociale



(Source : DADS/INSEE, 2008 - traitement cabinet Ithaque)

Note 1 : la médiane ou rémunération médiane correspond à la rémunération telle que la moitié des salariés de la population considérée gagne moins et l'autre moitié gagne plus.

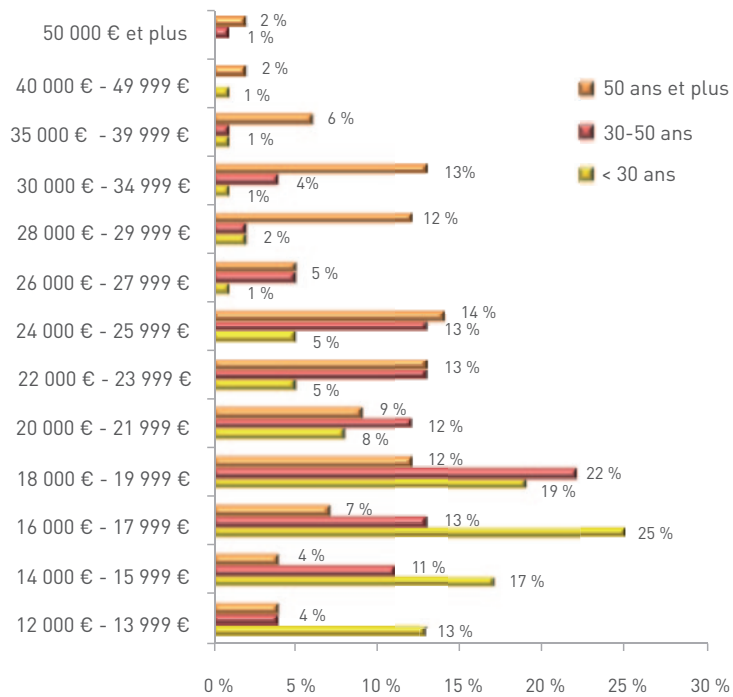
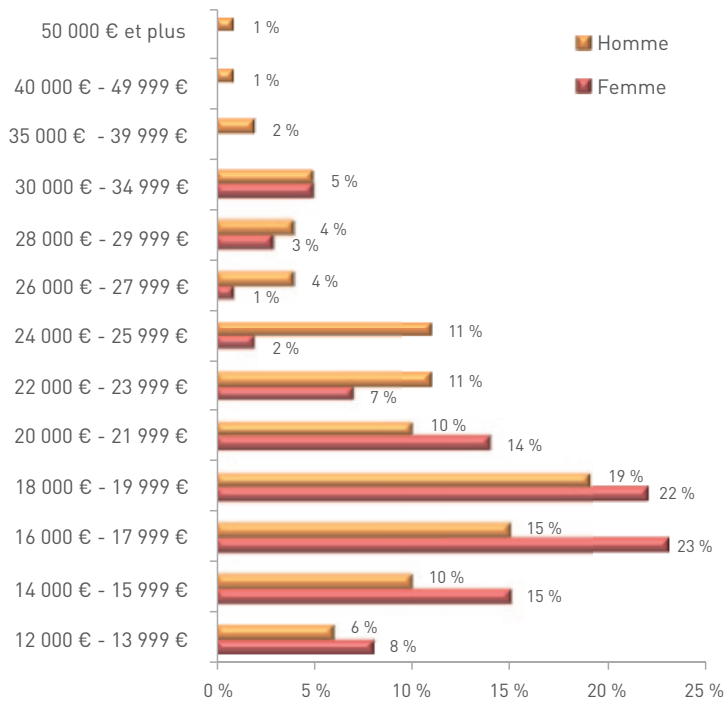
Le 1^{er} quartile correspond à la rémunération telle que 25 % des salariés de la population étudiée gagnent moins et que 75 % gagnent plus.

Le 3^e quartile correspond à la rémunération telle que 75 % des salariés de la population étudiée gagnent moins et que 25 % gagnent plus.

L'écart interquartile correspond à la différence entre le 3^e quartile et le 1^{er} quartile. Plus l'écart interquartile est important, plus la dispersion autour de la médiane est importante.

⁸ Rémunération annuelle moyenne = somme du total des rémunérations (salaire moyen de chaque classe de rémunération x effectifs de chaque classe)/effectif total pour l'année.

► Pyramides des salaires selon le genre et l'âge pour les professions intermédiaires



(Source : DADS/INSEE, 2008)

Les pratiques de formation

Les données de l'OPCA PL permettent de caractériser les pratiques de formation continue pour l'année 2010. Les taux d'entreprises formatrices⁹ (% d'entreprises ayant eu au moins un salarié en formation) et les taux d'accès à la formation (% de salariés ayant au moins suivi une action de formation) ont été calculés pour les trois années 2008, 2009 et 2010¹⁰.

Un taux d'entreprises formatrices très élevé

L'intégralité des entreprises de plus de 10 salariés a connu au moins un départ en formation entre 2008 et 2010 sur le plan de formation.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, cela concerne 96 % d'entre elles. Le taux d'accès à la formation pour cette catégorie d'entreprises est de 59 % sur le budget plan de formation.

Le DIF (Droit individuel à la formation) reste moins mobilisé : 38 % des entreprises et 16 % des salariés sur une période de trois ans, mais son utilisation est en augmentation sur la période.

La PPRO (Période de professionnalisation) n'est pratiquement pas utilisée par les entreprises de la branche. Seulement une vingtaine d'entreprises et de salariés l'ont mobilisée entre 2008 et 2010.

Le CPRO (Contrat de professionnalisation) concerne 10 % des entreprises et 2 % des salariés.

Le taux d'accès à la formation est plus important dans le cadre du plan de formation que pour les autres financements même si cette répartition est inégale en fonction de la taille de l'entreprise. Les salariés appartenant aux entreprises de plus de 10 salariés ont un accès à la formation deux fois plus important que les salariés des entreprises de moins de 10 salariés.

► Entreprises formatrices, accès à la formation et durées moyennes 2008-2010

	Entreprises 2008-2009-2010		Salariés 2008-2009-2010		Nombre d'heures moyen par action de formation en 2010	Nombre total d'heures de formation en 2010
	Effectif d'entreprises formatrices	Taux d'entreprises formatrices	Effectif stagiaires	Taux d'accès à la formation		
Plan <10	1 309	96 %	3 455	59 %	16	25 133
Plan >10	815	100 %	6 470	100 %	15	44 643
PPRO	22	1 %	23	0 %	88	88
CPRO	165	10 %	181	2 %	930	42 794
DIF ¹¹	648	38 %	1 841	16 %	25	112 657

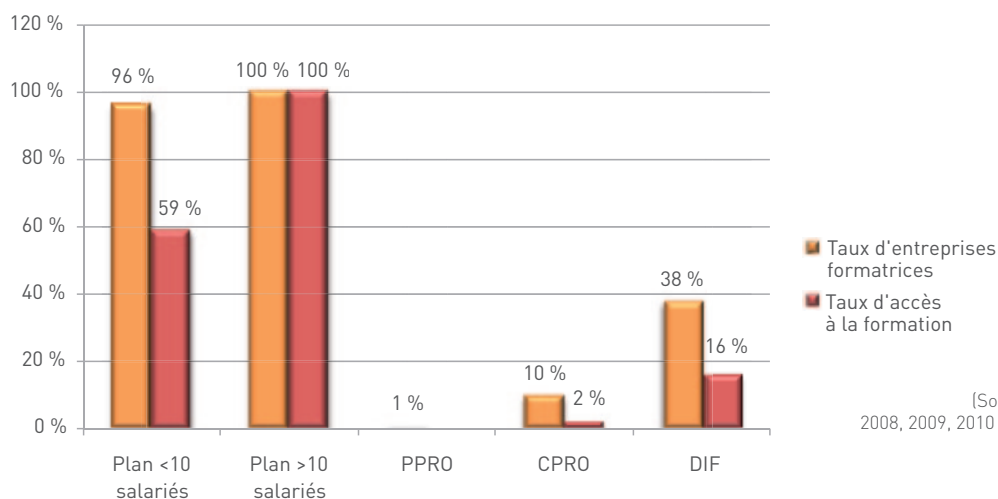
Source des données : OPCA PL, 2008, 2009, 2010 - traitement cabinet Ithaque

⁹ Le taux d'entreprises formatrices correspond au rapport entre le nombre d'entreprises de la branche ayant au moins connu un départ en formation et le nombre total des entreprises de la branche. Le taux d'accès à la formation se base sur le rapport entre le nombre de salariés ayant suivi une formation et le nombre total de salariés présents dans les entreprises de la branche.

¹⁰ Pour les branches composées majoritairement de petites entreprises, il est préférable de mesurer l'accès à la formation sur une période de trois ans plutôt que sur une seule année.

¹¹ 14 % du budget plan de formation mobilisent le DIF du salarié.

► Taux d'entreprises formatrices et taux d'accès à la formation



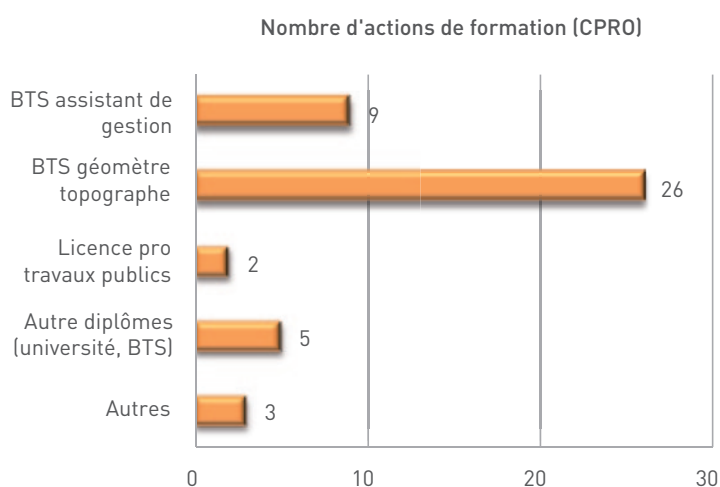
Le plan de formation essentiellement mobilisé pour la maîtrise des outils professionnels

Sur le budget plan de formation, sont imputées les formations spécifiques aux métiers de la branche dont la maîtrise des outils (GPS, TPS, ...) et des logiciels professionnels (Covadis, Autocad, Geocod, Cogeo, ...) mais également la technicité cœur de métier (bornage, diagnostic immobilier, maîtrise des calculs de sur-

face...). Il s'agit essentiellement de formations courtes (10 à 43 heures).

Sur le budget des contrats de professionnalisation, la majorité des actions porte sur le BTS géomètre-topographe (26 actions de formation sur un total de 45). Ce BTS concentre également la majorité des heures compte tenu de sa durée en moyenne de 1 116 heures.

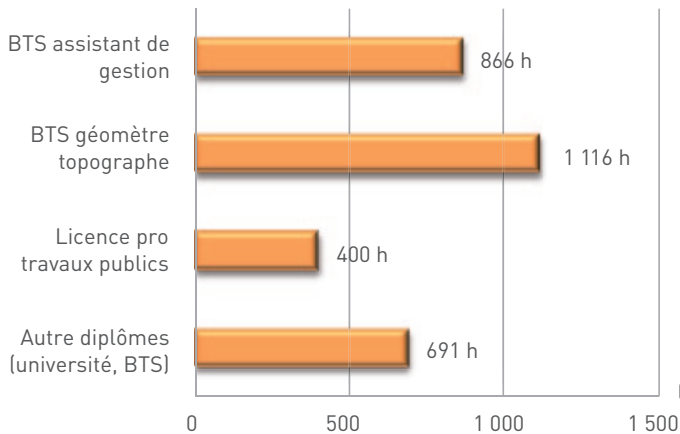
► Formations les plus fréquentes par budget - 2010



(Source des données : OPCA PL, 2010 - traitement cabinet Ithaque)

► Formations les plus fréquentes par budget - 2010

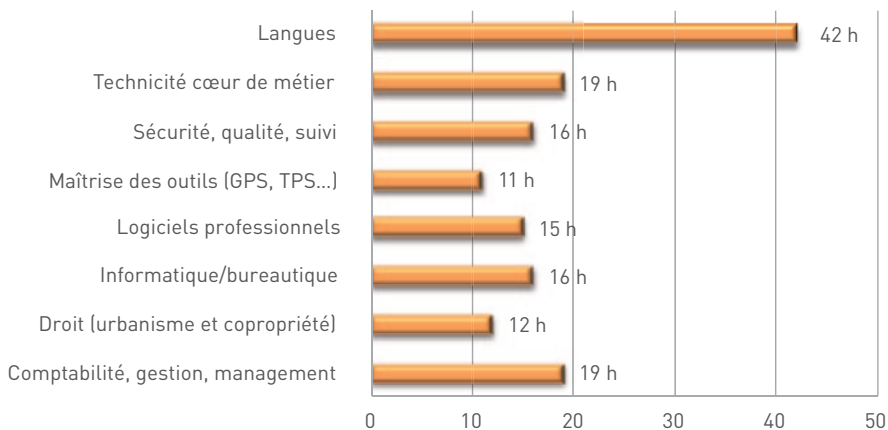
Nombre moyen d'heures de formation (CPRO)



(Source des données : OPCA PL, 2010 - traitement cabinet Ithaque)

► Formations les plus fréquentes par budget - 2010

Nombre moyen d'heures de formation (plan < 10 salariés)



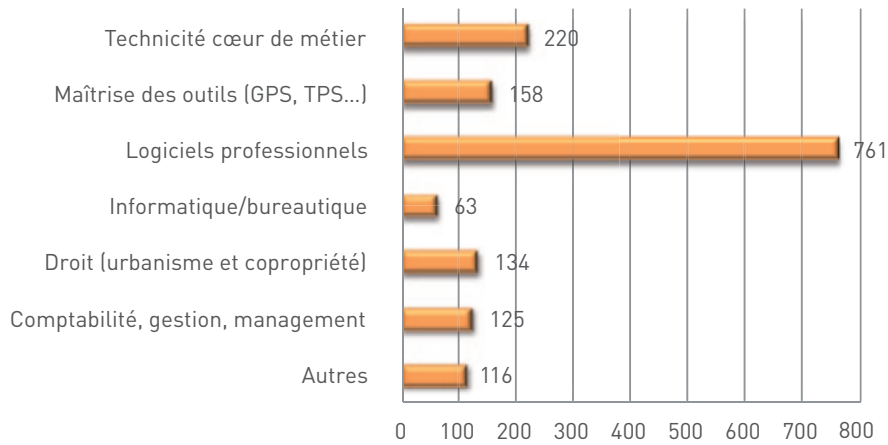
Nombre moyen d'heures de formation (plan > 10 salariés)



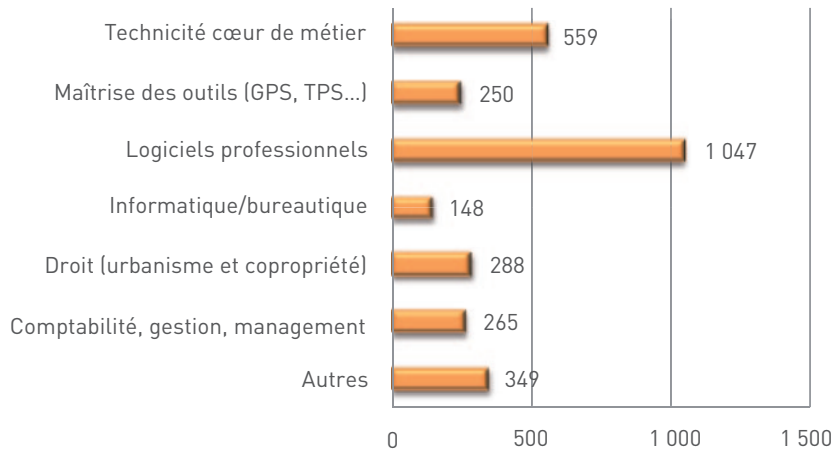
(Source des données : OPCA PL, 2010 - traitement cabinet Ithaque)

► Formations les plus fréquentes par budget - 2010

Nombre d'actions de formation (plan < 10 salariés)



Nombre d'actions de formation (plan > 10 salariés)



(Source des données : OPCA PL, 2010 - traitement cabinet Ithaque)

Un accès inégal à la formation continue

Les deux pyramides (ensemble des salariés et salariés formés) ont une forme comparable ; la baisse des effectifs après 30 ans est cependant un peu plus prononcée dans la population totale que dans celle qui a suivi une action de formation.

63 % des salariés ayant suivi une action de formation ont moins de 40 ans. La participation à une action de formation diminue ensuite avec l'âge.

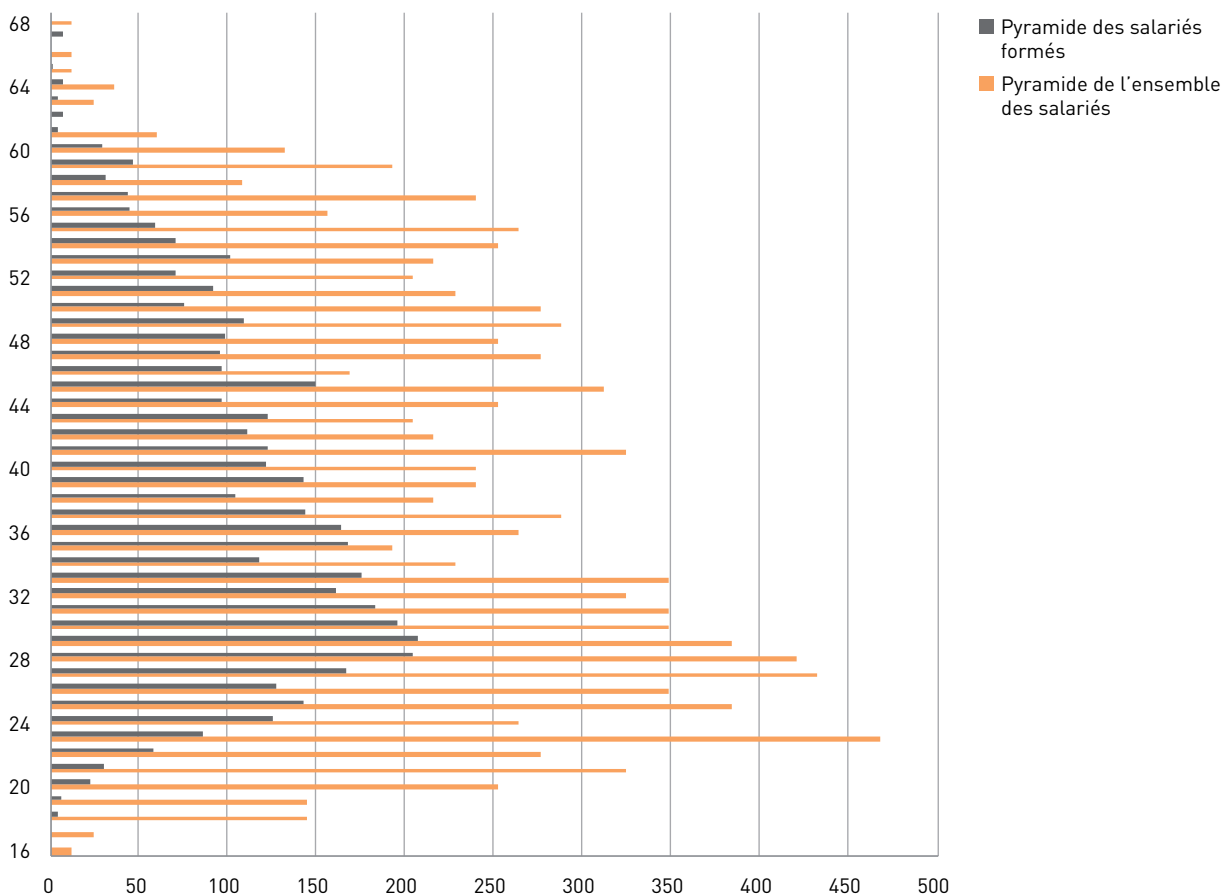
Les ingénieurs/cadres ainsi que les employés se forment plus que la moyenne, leur poids dans la population formée est supérieur à leur poids dans la branche.

Les techniciens et agents de maîtrise, en revanche, représentent plus des 3/4 des salariés de la branche et la moitié des individus formés.

L'accès à la formation continue diffère selon le genre :

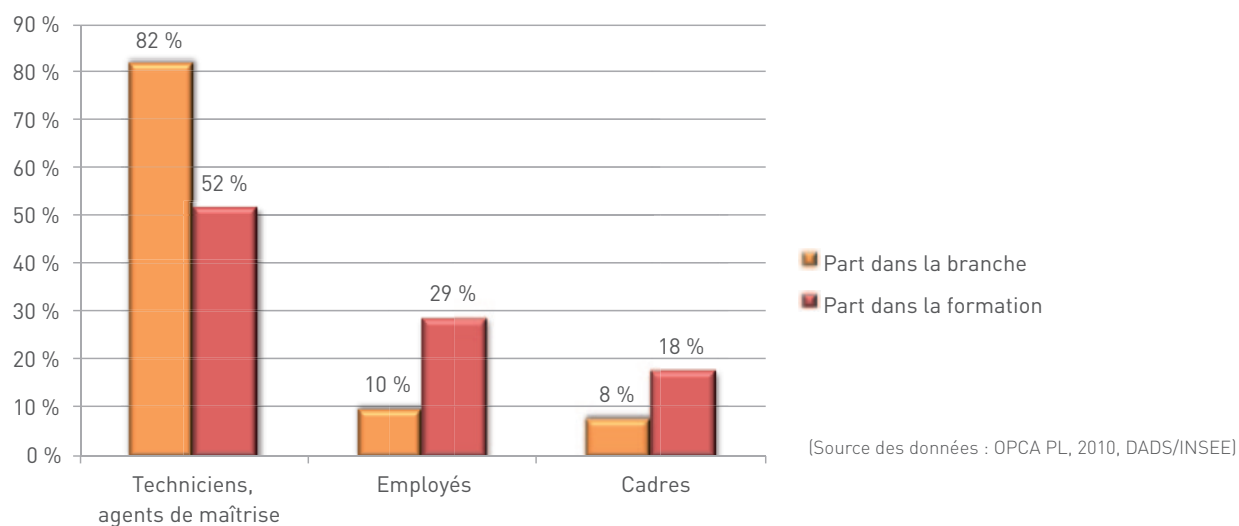
- ▶ les hommes représentent 69 % des salariés de la branche mais 74 % des stagiaires de la formation continue ;
- ▶ les femmes représentent 31 % des effectifs salariés de la branche mais 26 % seulement des salariés formés.

▶ Pyramides d'âge de l'ensemble des salariés et des salariés formés



[Source des données : OPCA PL, 2010, DADS/INSEE]

► Catégorie sociale de l'ensemble des salariés et des salariés formés

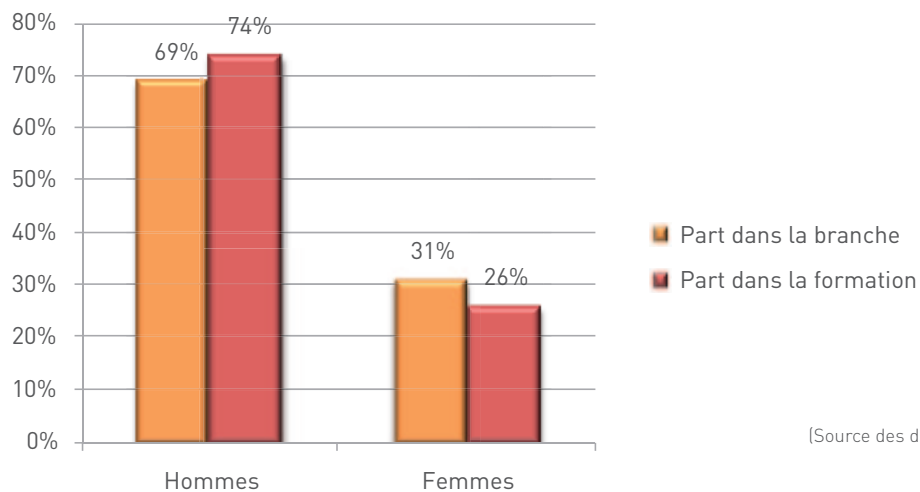


► Répartition des salariés formés par catégorie sociale et emploi occupé (tous budgets confondus)

Catégorie sociale	Emploi	%
Techniciens, agents de maîtrise...	Informaticien, infographiste	1 %
	Technicien, géomètre	51 %
Total techniciens, agents de maîtrise...		52 %
Employés	Assistant technicien, opérateur	12 %
	Assistant de direction	1 %
	Autres	1 %
	Collaborateur de géomètre	5 %
	Comptable	1 %
	Dessinateur	2 %
	Secrétaire, secrétaire comptable	7 %
Total employés		29 %
Ingénieurs et cadres	Cadre, responsable RH, ingénieur, etc.	18 %
	Responsable d'agence, de cabinet	1 %
Total ingénieurs et cadres		19 %
Total général		100 %

(Source des données : OPCA PL, 2010)

► Genre des salariés formés (tous budgets confondus)



(Source des données : OPCA PL, 2010, DADS/INSEE)

Mobilités et parcours professionnels

▀ Cette partie s'appuie sur les principaux résultats de l'enquête sur les parcours professionnels menée par le cabinet Ithaque pour l'OMPL en 2009 :

« Les trajectoires professionnelles des salariés des cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers ».

Rappel du champ de l'enquête

Deux enquêtes ont été menées en parallèle :

- ▶ une enquête auprès des entreprises, administrée par mail auprès des 1 450 adhérents de l'APGTP. 144 réponses exploitables ont été recueillies, soit 11 % des entreprises de la branche. Leur nombre réduit est compensé par la très bonne représentativité de l'échantillon par taille d'entreprise. Les entreprises ont également renseigné des fiches descriptives sur les salariés entrés, sortis ou ayant connu une mobilité interne au cours des cinq dernières années. Au total, 523 fiches individuelles ont été exploitées ;

- ▶ une enquête auprès d'un échantillon de 2 000 salariés de la branche, sélectionnés à partir du fichier d'Aprionis (caisse de prévoyance désignée conventionnellement) sur des critères d'âge et de genre. 439 questionnaires ont été recueillis soit 22 % des salariés interrogés.

L'objectif principal de l'enquête était de mieux connaître les mouvements de personnels au sein des entreprises (entrées, sorties, mobilités internes, changements de niveau...), recueillir les points de vue des employeurs et des salariés sur ces mouvements et sur les besoins de formation induits par ces mobilités.

Les mobilités

Un taux de recrutement positif

L'enquête montre l'importance des flux d'entrées et de sorties dans la branche mais également la faiblesse de la mobilité interne à l'entreprise.

- 90 % des entreprises de la branche ont connu des mouvements de personnels dans les cinq dernières années. Cette dynamique d'emploi est restée positive malgré la crise économique.
- Seuls 31 mouvements de mobilité interne à l'entreprise sont repérés par l'enquête (comparés aux 250 recrutements et 31 sorties). La perspective d'évolution interne au cabinet semble donc beaucoup plus faible que les possibilités d'évolution via des mouvements externes. 41 % des mouvements

internes concernent les techniciens géomètres et topographes ; 30 % les opérateurs ; 18 % les ingénieurs. Les opérateurs ou assistants techniciens géomètres évoluent vers techniciens géomètres et topographes. Les techniciens géomètres et topographes deviennent généralement cadres. Les ingénieurs s'orientent vers les autres postes. Dans près de 2/3 des cas, l'initiative de la mobilité interne est conjointe entre l'employeur et le salarié. Dans plus de la moitié des cas, la mobilité a été accompagnée par une action de formation et notamment les mobilités des techniciens géomètres et topographes.

Les entrées et sorties sont réparties équitablement sur les différentes tailles d'entreprises. Globalement, la branche connaît un solde positif de ses flux nets d'entrées-sorties (+ 229 salariés). Les entreprises de plus de 20 salariés expliquent près des 3/4 de ce flux net positif. Les flux bruts sont légèrement plus favorables dans les cabinets de topographes et plus faibles chez les experts fonciers. Les cabinets de géomètres-experts, qui représentent près de 80 % des répondants, se situent dans la moyenne.

Les raisons invoquées pour les recrutements sont pour la moitié des cas « le remplacement de personnel ». *A contrario*, près de la moitié des recrutements ont pour objet le développement de l'activité ou des compétences du cabinet. Les entreprises déclarent ne pas avoir de difficultés de recrutement. Seul un recrutement sur quatre est jugé difficile par les employeurs, et

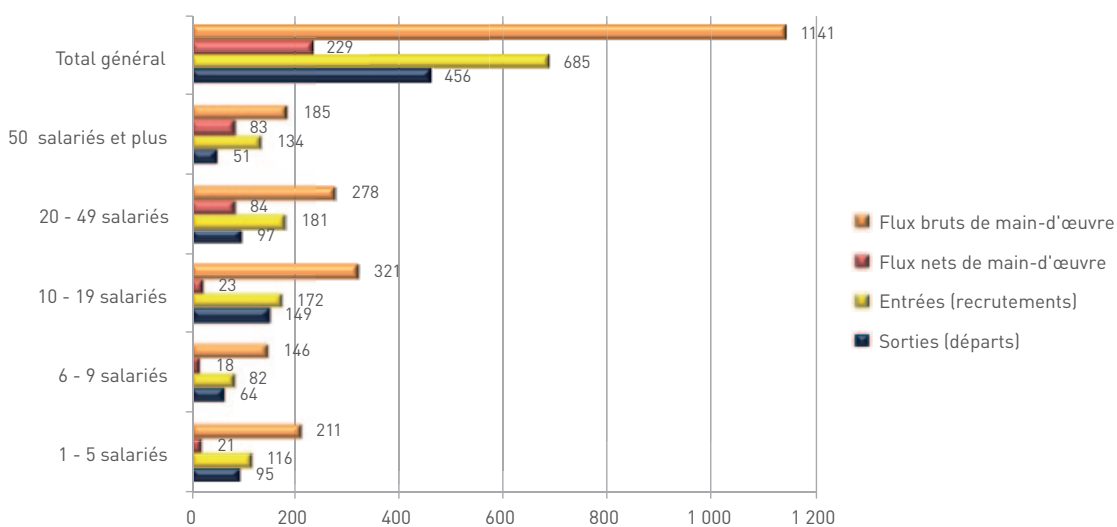
notamment en région parisienne. L'absence de candidats qualifiés est la principale difficulté évoquée avant l'incertitude sur l'évolution de l'activité.

Les techniciens et les opérateurs d'une part, les géomètres et topographes d'autre part, sont les emplois les plus concernés par les recrutements :

- ▶ les techniciens géomètres et topographes (40 %) ;
- ▶ les opérateurs ou assistants techniciens géomètres (19 %) ;
- ▶ les ingénieurs géomètres ou topographes (11 %) ;
- ▶ les postes administratifs (secrétaire, assistant administratif et comptable) représentant 12 %.

Les 229 départs repérés par l'enquête ont eu lieu pour près de la moitié d'entre eux en 2009. Un départ sur deux concerne les techniciens géomètres et topographes (soit 10 % de plus que pour les recrutements).

► Flux d'entrées-sorties par taille d'entreprise



Source : « Les trajectoires professionnelles des salariés des cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers », synthèse OMPL (2010)

Une mobilité plutôt interne à la branche

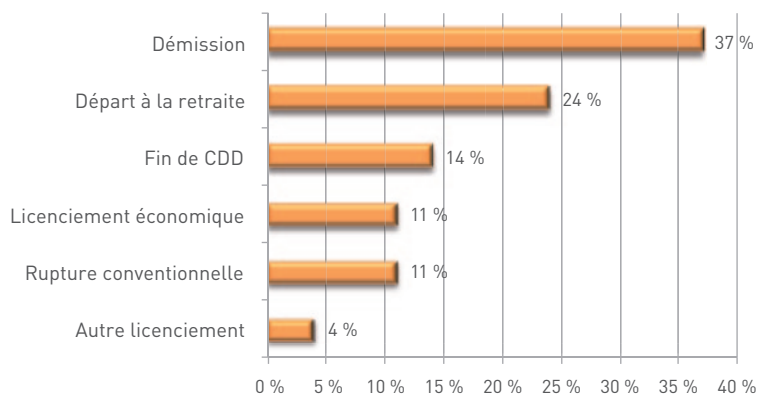
- Plus de 1/3 des départs est dû à une démission. Plus de 1/4 correspond à des départs à la retraite. Ce taux est supérieur à celui observé dans d'autres branches (aux alentours de 10 % à 12 % selon les branches).
- Dans près de 1/3 des cas, l'entreprise ignore où est parti le salarié.

Dans les cas où l'entreprise connaît la destination du salarié, quatre types de sortie se démarquent :

- ▶ 42 % se font vers une autre branche ;
- ▶ 35 % vers un autre cabinet de la branche mais dans la même activité ;
- ▶ 9 % vers un autre cabinet de la branche mais dans une autre activité ;
- ▶ 13 % des départs correspondent à des arrêts d'activité (congé parental, chômage...).

Par conséquent, près de la moitié des départs connus (48 %) se font vers d'autres entreprises de la branche (autre cabinet ou autre activité) et 40 % vers des entreprises situées hors de la branche.

► Flux d'entrées-sorties par taille d'entreprise



Source : « Les trajectoires professionnelles des salariés des cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers », synthèse OMPL (2010)

Des trajectoires professionnelles très liées au changement de niveau ou d'échelon

L'analyse des trajectoires professionnelles des salariés montre que :

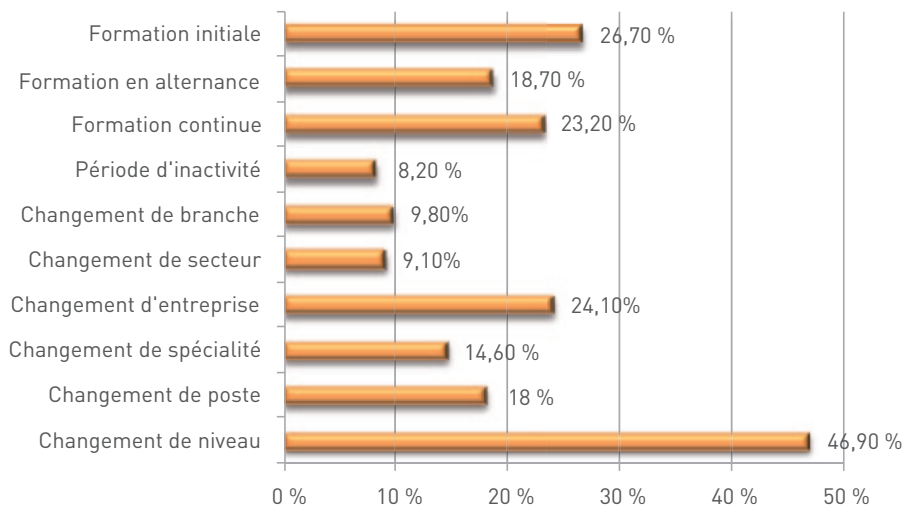
- ▶ les changements de niveau ou d'échelon sont les plus fréquemment cités. Les techniciens et les ingénieurs sont plus concernés ;
- ▶ 1/4 des salariés répond qu'il était auparavant en formation initiale (les plus jeunes et uniquement des techniciens ou ingénieurs) ;
- ▶ un peu moins de 1/4 des réponses mentionnent la formation continue, mais il s'agit en partie des mêmes individus partis plusieurs fois en formation au cours de ces cinq ans. En réalité, seuls 13 % des salariés sont concernés par une action de formation continue. Les personnels administratifs sont très peu concernés à la différence des techniciens ;

- ▶ le changement d'entreprise concerne un salarié sur cinq seulement, ce qui signifie qu'une minorité a mentionné avoir changé plusieurs fois d'entreprise au cours de ces cinq ans. Il s'agit plutôt du personnel administratif ;
- ▶ le changement de poste est mentionné par 16 % des répondants ;
- ▶ seuls 6 % ont connu une période d'inactivité au cours des cinq ans.

D'une façon générale, les changements sont :

- ▶ plus fréquents pour les salariés jeunes, d'une part, et ceux qui exercent des métiers transversaux (administratifs ou « autres métiers »), d'autre part ;
- ▶ moins fréquents pour les salariés plus âgés ;
- ▶ d'autant plus probables que l'entreprise est de plus grande taille.

▶ Flux d'entrées-sorties par taille d'entreprise



Source : « Les trajectoires professionnelles des salariés des cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers », synthèse OMPL (2010)

Note : les parcours professionnels ont pu être identifiés grâce à l'enquête auprès des salariés.

Lexique

APGTP : Association paritaire géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers

BEP : Brevet d'études professionnelles

BTS : Brevet de technicien supérieur

CAP : Certificat d'aptitude professionnelle

CCN : Convention collective nationale

CDD : Contrat à durée déterminée

CDI : Contrat à durée indéterminée

CFA : Centre de formation d'apprentis

CGS : Contribution sociale généralisée

CPNEFP : Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

CPRO : Contrat de professionnalisation

CQP : Contrat de qualification professionnelle

CRDS : Contribution au remboursement de la dette sociale

DADS : Déclaration annuelle des données sociales

DIF : Droit individuel à la formation

DGCIS : Direction générale de la compétitivité de l'industrie et des services

DU : Diplôme universitaire

DUT : Diplôme universitaire de technologie

INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques

NAF : Nomenclature d'activités française

PPRO : Période de professionnalisation

OMPL : Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales

ONISEP : Office national d'information sur les enseignements et les professions

OPCA PL : Organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales

UNAPL : Union nationale des professions libérales

Unedic : Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce

Unistatis : Direction des études et des statistiques de Pôle Emploi

L'OMPL, un outil paritaire au service des professions libérales et des salariés

L'OMPL a été créé par l'UNAPL (Union nationale des professions libérales) et les 5 syndicats de salariés représentatifs au plan national (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO) par accord du 28 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales.

Il regroupe 12 branches professionnelles, totalisant 50 % des entreprises libérales et 24 % de l'emploi salarié du secteur libéral, réparties en 3 secteurs d'activité :

- **la santé** (cabinets dentaires, cabinets médicaux, cliniques et cabinets vétérinaires, laboratoires de biologie médicale, pharmacies d'officine) ;
- **le cadre de vie et technique** (entreprises d'économistes de la construction, cabinets de géomètres-experts, topographes, photogrammètres et experts fonciers, entreprises d'architecture, cabinets et entreprises d'experts en automobile) ;
- **le juridique** (études d'administrateurs et mandataires judiciaires, cabinets d'avocats, études d'huissiers de justice).

SES MISSIONS

- Dresser un état général de l'emploi et des qualifications dans les entreprises libérales.
- Réaliser des études prospectives sur l'évolution des entreprises, de l'emploi et des qualifications à court et moyen terme.
- Répondre aux demandes spécifiques des CPNEFP (Commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle) sur les questions emploi-formation.
- Organiser des journées de rencontre/débat en lien avec les problématiques d'emploi et de qualification dans les entreprises libérales.

SON FONCTIONNEMENT

L'observatoire est une association loi 1901 administrée par un conseil d'administration et un bureau exécutif paritaires.

En savoir plus sur l'OMPL : www.observatoire-metiers-entreprises-liberales.fr



OMPL
Observatoire des Métiers
dans les Professions Libérales

Étude réalisée par le cabinet Ithaque pour l'OMPL
5, rue de Charonne - 75011 Paris
Tél : 01 47 00 55 34
www.ithaque-consultants.com

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales
4, rue du Colonel Driant - 75046 Paris Cedex 01 - Tél. : 01 53 00 86 64 - Fax : 01 53 00 78 00 - ompl@opcapl.com