

Les trajectoires professionnelles des salariés
des cabinets de géomètres experts,
géomètres topographes,
photogrammètres
et experts-fonciers
Synthèse

1. Deux enquêtes pour mieux cerner la question des mobilités professionnelles au sein de la branche

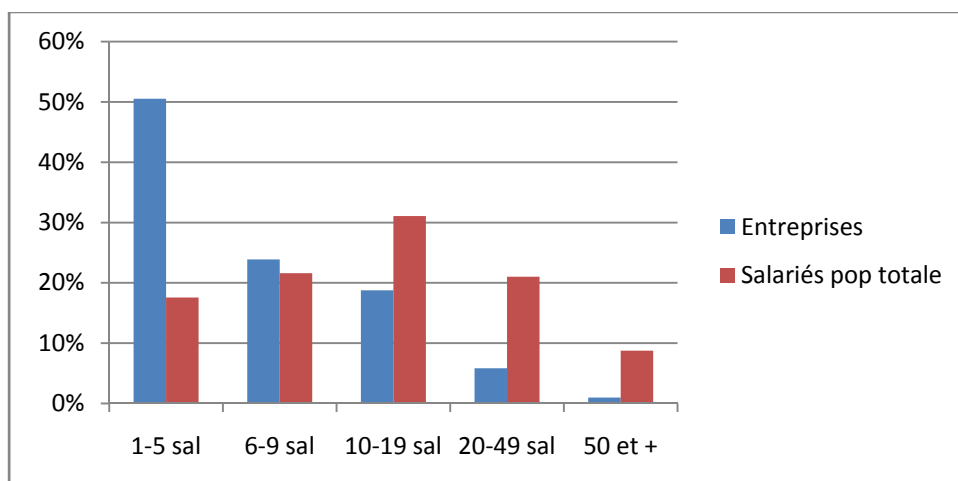
L'étude sur les parcours professionnels dans la branche des géomètres-experts, topographes et photogrammètres a été menée d'avril à septembre 2010, sous le pilotage de l'OMPL et de la CPNEF de la branche. Elle a été réalisée par le cabinet Ithaque

2 enquêtes ont été menées en parallèle :

- **Une enquête auprès des entreprises**, administrée par mail auprès des 1450 adhérents de l'APGTP¹. 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'entreprises. Les entreprises ont également renseigné des fiches descriptives sur les salariés entrés, sortis ou ayant connu une mobilité interne au cours des 5 dernières années. Au total, 523 fiches individuelles ont été exploitées.
- **Une enquête auprès d'un échantillon de 2000 salariés de la branche**, sélectionnés à partir du fichier d'Aprionis (caisse de prévoyance désignée conventionnellement) sur des critères d'âge et de sexe. 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, changement de niveaux...) recueillir les points de vue des employeurs et des salariés sur ces mouvements et sur les besoins de formation induits par ces mobilités.

2. Un poids important des entreprises de taille moyenne

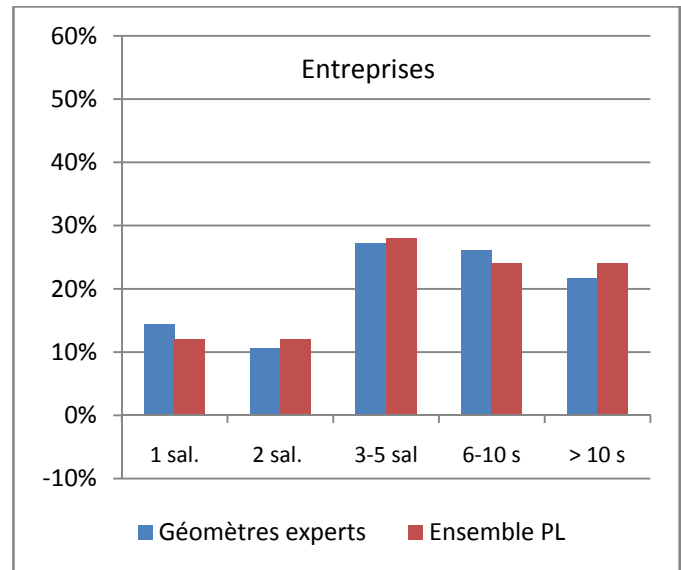
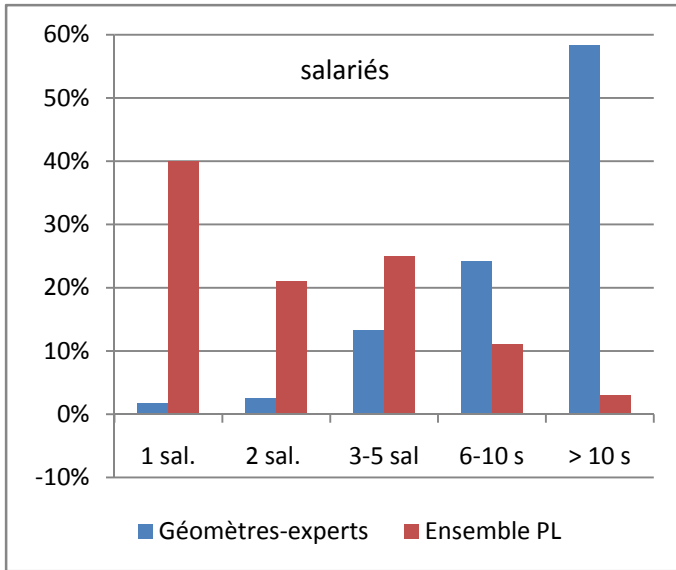


Les entreprises de taille moyenne (6-9 et 10-19 salariés) sont d'un poids important pour cette branche. Elles regroupent plus de 40% des entreprises et plus de 50% des salariés.

Les plus grandes entreprises pèsent peu en termes d'emploi.

La comparaison avec l'ensemble des professions libérales montre clairement la spécificité de la branche en termes de taille d'entreprises :

¹ - Association du Paritarisme Géomètres, Topographes, Photogrammètres et experts fonciers



Une grande majorité de cabinets de géomètres-experts

	Effectifs	%
Non réponse	2	1%
Géomètre-expert	112	78%
Topographe	23	16%
Photogrammètre	1	1%
Expert-foncier	6	4%
Total	144	100%

- 78% des répondants sont des cabinets de Géomètres-experts ;
- 16% sont des Topographes ;
- Les trois quarts des cabinets de topographes ont moins de 6 salariés ;
- Les cabinets de Géomètres-experts sont plutôt d'un effectif supérieur aux autres entreprises de la branche.

3. Des mouvements d'entrées – sorties importants mais des mobilités internes plus limitées

90% des entreprises de la branche ont connu des mouvements de personnels dans les 5 dernières années. Ce taux est quasiment de 100% pour les entreprises de plus de 6 salariés.

Les recrutements

- 17% des entreprises déclarent ne pas avoir recruté ces 5 dernières années ;
- 40% des entreprises déclarent avoir recruté 1 salarié ou 2 salariés ;
- 43% en ont recruté 3 ou plus.

Le nombre de recrutement est logiquement corrélé à la taille de l'entreprise.

Au total, les 131 répondants (sur 144 interrogés) ont recruté 686 salariés en 5 ans, soit un peu plus d'un salarié par entreprise et par an (1,04). Pour les plus de 10, cette moyenne s'établit à 2,32.

Extrapolé au niveau de l'ensemble de la branche, cela indiquerait **un flux de recrutement d'environ 1400 salariés mais plus probablement entre 1500 et 2000 salariés par an.**

Les départs

- 19% des entreprises déclarent ne pas avoir recruté ces 5 dernières années ;
- 46% déclarent avoir connu 1 ou 2 départs ;
- Un tiers a connu 3 départs ou plus.

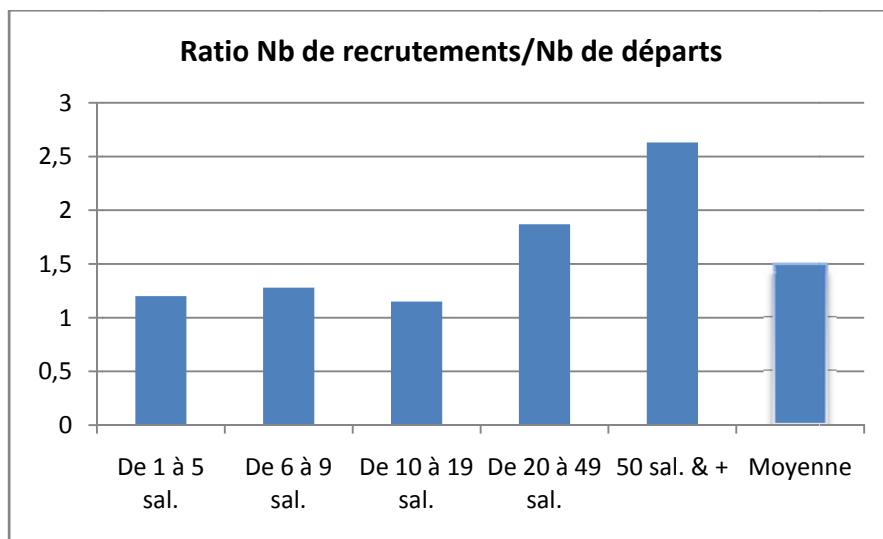
Comme pour les recrutements, ce nombre est fortement corrélé à la taille de l'entreprise.

Le nombre de départs par entreprise ayant connu au moins départ (soit 81% des entreprises) est inférieur à celui des entrées : 0,75 départ par entreprise et par an en moyenne. CE chiffre est inférieur à celui observé dans les pharmacies d'officine (2,1 départs par an).

Des dynamiques d'emploi positives malgré la crise de ces dernières années

En moyenne, on constate **1,5 entrée pour 1 départ depuis 2005.**

Ce ratio est légèrement plus favorable dans les cabinets de topographes et plus faible chez les experts fonciers. Les cabinets de géomètres experts -qui représentent près de 80% des répondants- se situent dans la moyenne.



On note un effet taille assez marqué mais qui ne joue qu'à partir de 20 salariés. Pour les entreprises de moins de 20 salariés, le ratio est pratiquement identique, quelle que soit la taille.

Alors que le nombre total d'embauches sur les 5 dernières années est clairement supérieur au nombre de départs, on observe l'inverse sur les 3 dernières années 2005-2010.

Il semble donc que l'on observe une détérioration de la dynamique de l'emploi, sans doute liée à la crise entre 2008 et 2009.

La nécessaire adaptation des compétences des salariés en poste

Plusieurs employeurs enquêtés soulignent la nécessité d'adaptation des compétences face aux évolutions techniques et à la diversification des activités qu'ils connaissent.

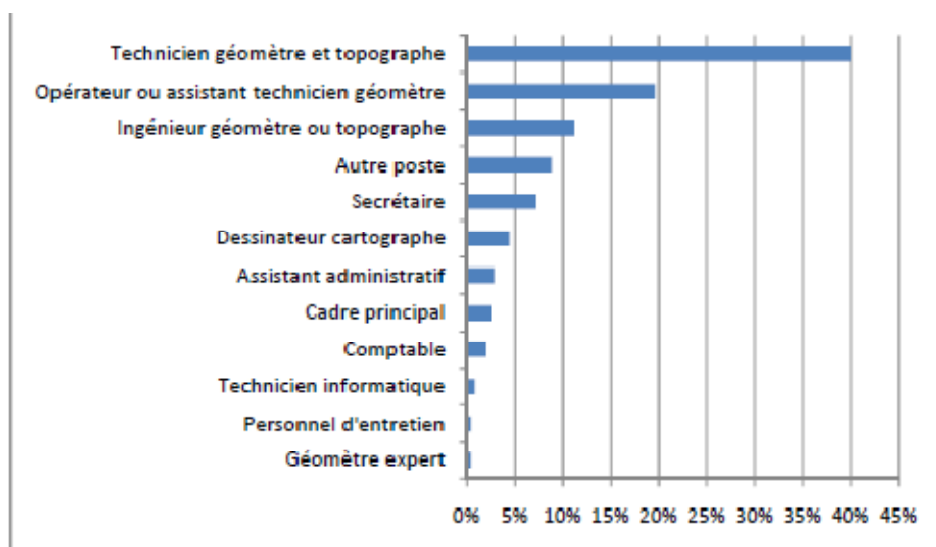
Cette adaptation donne d'abord lieu à la mise en place d'actions de formation continue pour les salariés présents mais également à des recrutements qui sont identifiés comme nécessaires pour renouveler les compétences.

Les contraintes économiques sont cependant largement évoquées dans le contexte actuel, comme un frein à la dynamique de recrutement.

Qui sont les salariés récemment recrutés ?

250 recrutements décrits par l'enquête nous renseignent sur le profil des salariés récemment recrutés.

Près des trois-quarts des derniers recrutements réalisés par les entreprises répondantes ont eu lieu sur la période 2007-2009.



Trois catégories de métiers ont un poids conséquent parmi les recrutements les plus récents :

- 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) représentent 12%.

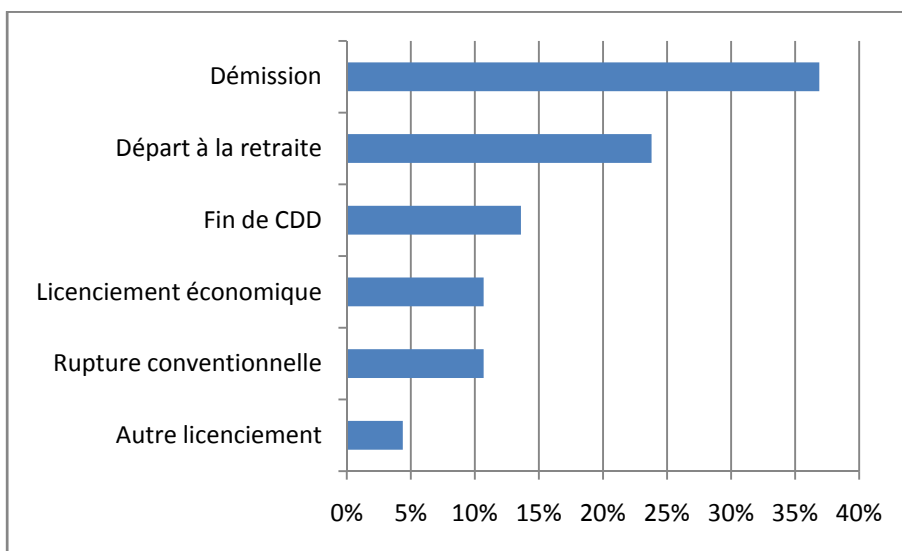
Les raisons invoquées pour ces recrutements sont pour la moitié des cas « le remplacement de personnel ». A contrario, on notera que près de la moitié des recrutements ont bien pour objet le **développement de l'activité** ou un **développement des compétences du cabinet**.

Les entreprises ne déclarent pas avoir de difficultés de recrutement. Seul 1 recrutement sur 4 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*.

Un tiers des départs sont dus à des démissions

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).



Plus du tiers des départs est dû à une démission. Plus du quart correspond à des départs à la retraite. Ce taux est plus élevé que celui observé dans d'autres branches (aux alentours de 110% à 12% selon les branches).

Dans près d'un tiers des cas l'entreprise ignore où est parti le salarié.

Dans les cas où l'entreprise connaît la destination du salarié, on note trois types de sorties :

- 42% des sorties 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...).

On notera par conséquent que **près de la moitié des départs connus (48%) se fait vers d'autres entreprises de la branche** (autre cabinet ou autre activité) et **40% vers des entreprises situées hors de la branche**.

Des mobilités internes limitées

Seuls 31 mouvements de mobilité interne à l'entreprise ont été repérés par l'enquête (comparés aux 250 recrutements et 230 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 des techniciens géomètres et topographes ;
- 30% concernent les opérateurs ;
- 18% les ingénieurs ;
- Les autres catégories de métiers ne sont que faiblement touchées.

Les *opérateurs ou assistants techniciens géomètres* vont vers *techniciens-géomètres et topographes*. Les *techniciens géomètres et topographes* qui deviennent *cadre principal*. Les *ingénieurs* vont vers les autres postes.

Dans près des 2/3 des cas, l'initiative de la mobilité interne est conjointe entre l'employeur et le salarié.

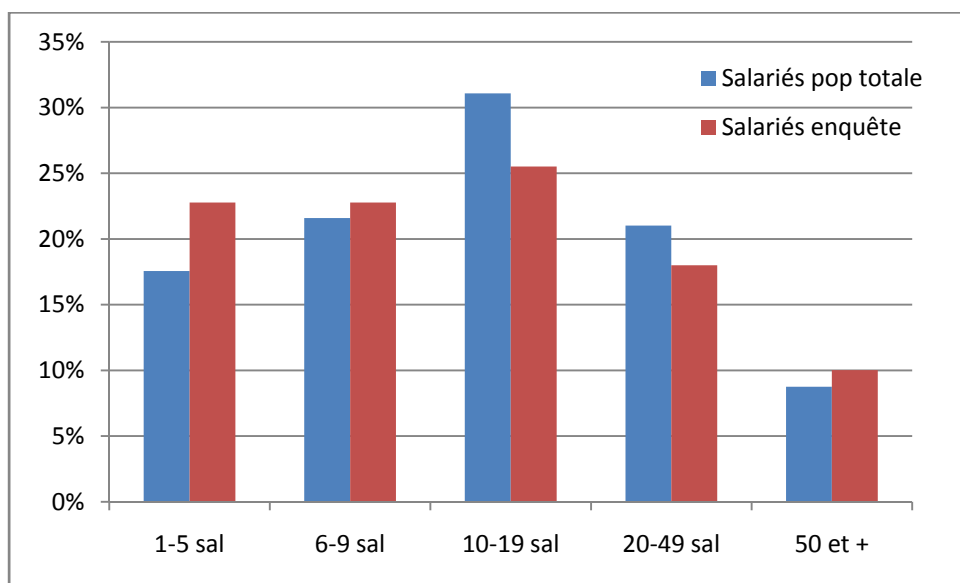
Dans plus de la moitié des cas, la mobilité a été accompagnée par une action de formation et notamment les mobilités des techniciens géomètres et topographes.

4. L'enquête auprès des salariés

439 salariés ont répondu à l'enquête qui leur a été directement adressée à leur domicile. L'échantillon a été construit à partir des données de la caisse de prévoyance Aprionis.

Une très bonne représentativité

Les répondants sont très représentatifs de la population totale tant sur le plan du sexe (2/3 d'hommes et 1/3 de femmes) que de la taille des entreprises.



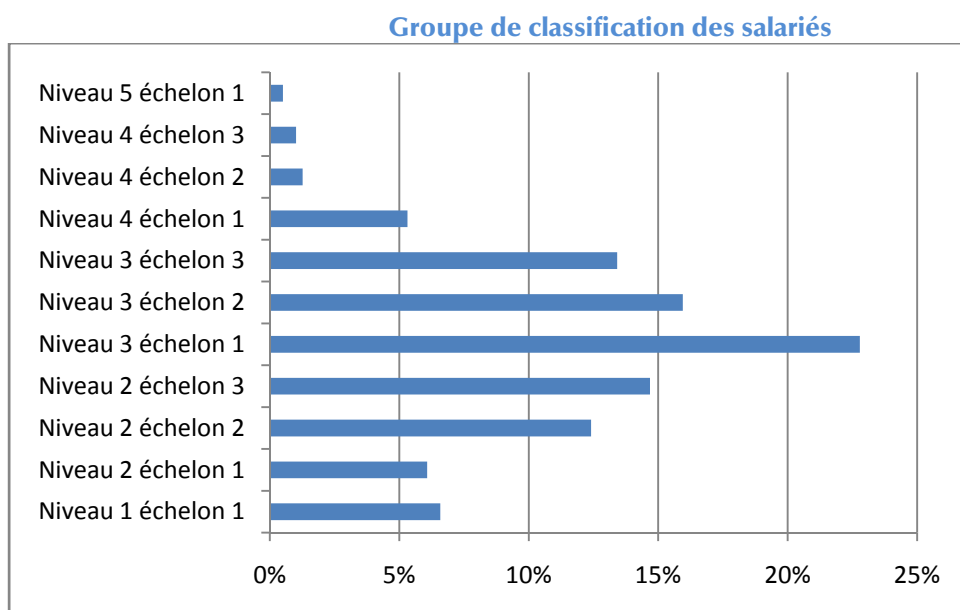
Les répondants sont en revanche un peu plus jeunes que la population totale.

La moitié des répondants exerce le métier de technicien géomètre et topographe. Regroupé par famille de métier :

- les 2/3 des répondants font partie du personnel technicien ;
- 15 % font partie du personnel administratif ;
- 12% sont ingénieurs ou cadres.

Une grande majorité de salariés classée au niveau du groupe 3 de la convention collective

L'enquête permet de connaître les classifications des salariés selon les groupes de la CCN



Le positionnement dominant s'établit autour du « niveau 3-échelon 1 » car il correspond au groupe principal des techniciens géomètres.

- 92% des répondants ont un contrat CDI et 7% un CDD ;
- Leur contrat est à plein temps pour 82% d'entre eux. La proportion de temps partiel est plus forte dans le personnel administratif (15%) ;
- Les $\frac{3}{4}$ des salariés répondants travaillent dans un cabinet de géomètres experts et 5% dans un cabinet de topographe. Mais près de 20% indiquent travailler dans une entreprise à activités multiples (géomètre et topographe le plus souvent).

Des niveaux de formation élevés

Les salariés de la branche ont des niveaux de formation élevés du fait de la technicité requise par les activités exercées :

	Effectifs	%
Non réponse	3	0,7%
Collège	11	2,5%
CAP ou BEP	74	16,9%
Niveau 2 à terminale	28	6,4%
Bac	93	21,2%
Bac+2	150	34,2%
Bac+3 et plus	80	18,2%
Total	439	100,0%

- Les $\frac{3}{4}$ des salariés ont un niveau égal ou supérieur au bac.
- Ce qui caractérise la branche c'est la forte domination du niveau Bac + 2, qui correspond au métier-clé de technicien géomètre-topographe.
- Un tiers des salariés est titulaire d'un BTS de géomètre-topographe et 10% d'un diplôme d'ingénieur géomètre-topographe.

5. Des parcours professionnels assez diversifiés mais variables selon les métiers

Les anciennetés dans l'entreprise sont bien réparties entre les différentes tranches :

	Effectifs	%
Non réponse	4	1%
Moins de 2 ans	81	18%
3-5 ans	103	23%
6 ans - 10 ans	89	20%
11 ans - 15 ans	43	10%
16-20 ans	38	9%
plus de 20 ans	81	18%
Total	439	100%

L'ancienneté moyenne est de 11 ans (1999) ce qui est relativement élevé comparé à d'autres branches des professions libérales.

Les personnels administratifs sont globalement plus anciens dans l'entreprise que les autres catégories. Ce sont les ingénieurs et cadres qui ont le moins d'ancienneté.

Des différences selon le métier

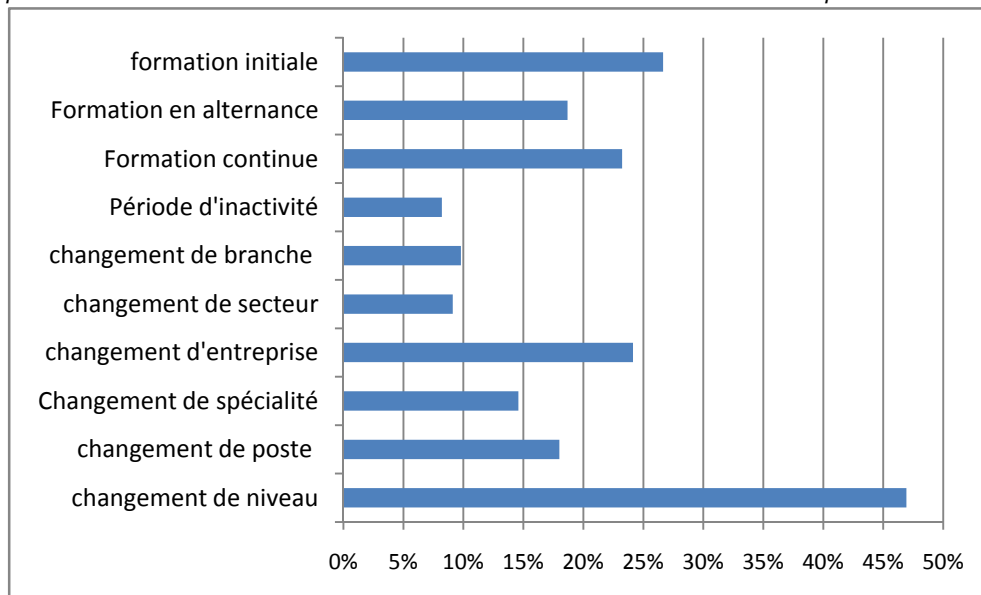
Les 2/3 des salariés ont travaillé dans un autre secteur d'activité ou une autre entreprise. Pour 1/3 des répondants, il s'agit de leur premier emploi.

- Les ingénieurs et les techniciens sont plus fréquemment en situation de premier emploi ;
- Les personnels administratifs ont au contraire plus souvent travaillé dans une autre branche professionnelle.

Les secteurs mentionnés par ceux qui ont travaillé ailleurs sont souvent des secteurs connexes : bâtiment, travaux publics, bureaux d'études. On notera que ce sont les mêmes secteurs vers lesquels les sortants se dirigent fréquemment (cf. l'enquête auprès des employeurs). Pour le personnel administratif, la diversité des secteurs d'origine est plus grande.

6. Les principales étapes du parcours professionnel de ces 5 dernières années

Fréquence des évènements cités sur les 5 dernières années- en % des répondants



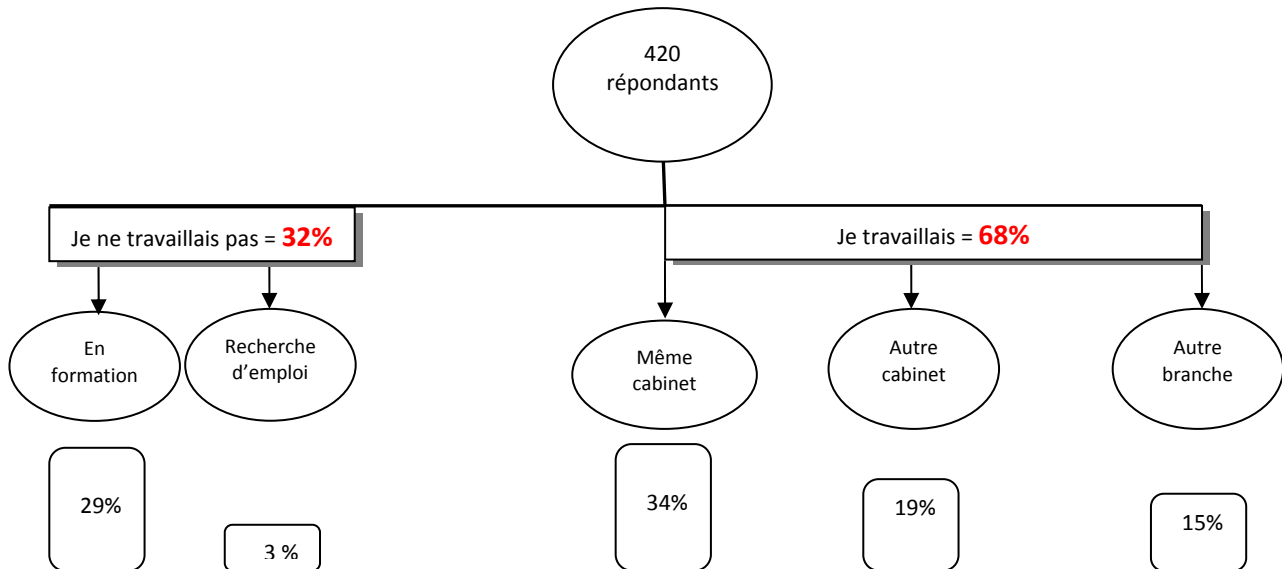
- Les *changements de niveaux ou d'échelons* sont les plus fréquemment cités. Les techniciens et les ingénieurs sont plus concernés ; 47% des répondants déclarent avoir changé de niveau au moins une fois au cours de ces 5 dernières années.
- Un quart des salariés répond qu'il était en *formation initiale* (les plus jeunes et uniquement des techniciens ou ingénieurs) ;
- Un peu moins d'un quart des réponses mentionne la *formation continue* mais il s'agit en partie des mêmes individus qui sont partis plusieurs fois en formation au cours de ces 5 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 1 salarié sur 5 seulement, ce qui signifie qu'une minorité a mentionné avoir changé plusieurs fois d'entreprises au cours de ces 5 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 5 ans.

D'une façon générale, les changements sont plus fréquents :

- pour les individus jeunes d'une part,
- ceux qui exercent des métiers transversaux (administratifs ou « autres métiers ») d'autre part.
- Ils sont moins fréquents pour les salariés plus âgés.
- Ils ont dans l'ensemble d'autant plus de chance de se produire que l'entreprise est de plus grande taille.

La situation professionnelle du salarié **il y a 10 ans** était abordée mais de façon moins détaillée.

Elles sont représentées par le schéma suivant :



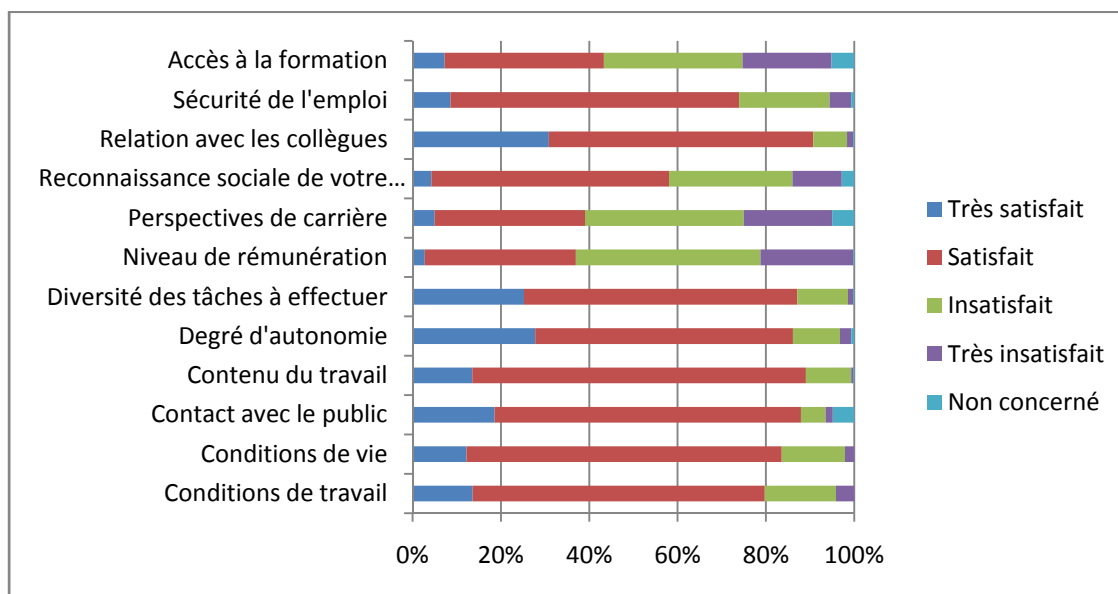
Parmi les salariés qui n'étaient pas en situation de travail (1/3 des répondants), la formation domine largement et la proportion de demandeurs d'emploi est faible.

Parmi les salariés en situation de travail (les 2/3 des répondants) on note que :

- Les salariés qui étaient déjà dans le cabinet où ils travaillent aujourd'hui constituent la majorité en valeur absolue (34% de la population de répondants)
- Ils sont deux fois plus nombreux que ceux qui travaillaient dans un autre cabinet de la branche (19%).
- 15 % travaillaient dans une autre branche. Parmi les branches citées on note une assez grande mais les activités connexes, sont, là encore assez présentes (bâtiment, bureaux d'études, TP, cabinet d'architecte...).

7. Les points de vue exprimés sur le métier et les souhaits d'évolution

Dans l'exercice de votre métier, quelles sont les sources de satisfaction ou d'insatisfaction ?



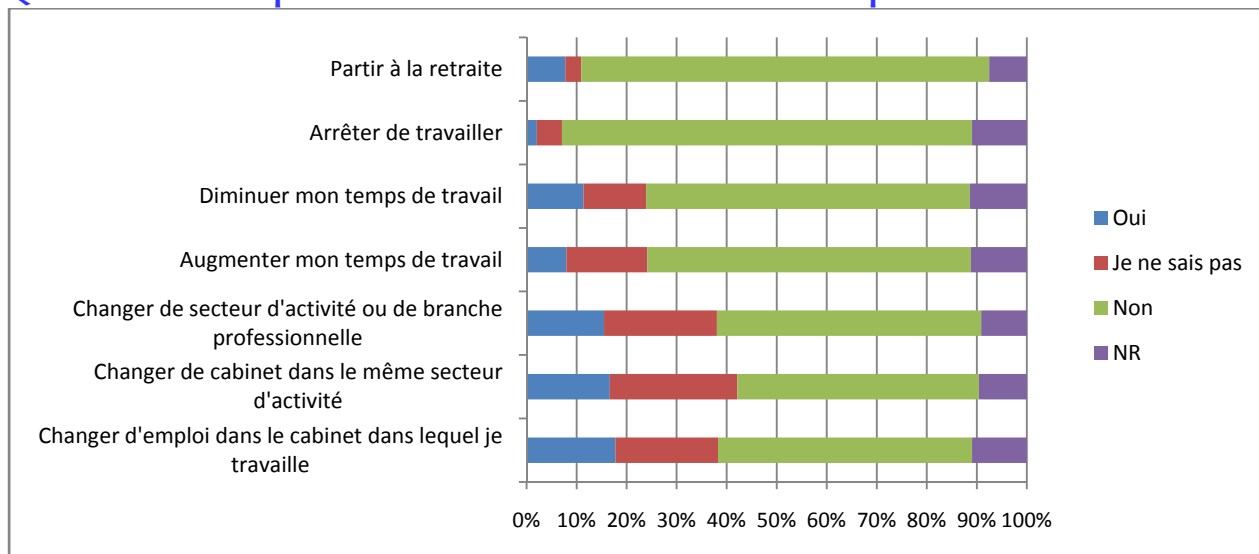
Le taux de satisfaction est très élevé sur la plupart des thèmes, et notamment sur les relations avec les collègues, le contact avec le public, le contenu du travail.

Quatre items font l'objet de points de vue globalement négatifs (insatisfait + très insatisfait > 50% des réponses) :

- Le niveau de rémunération ;
- Les perspectives de carrière ;
- L'accès à la formation ;
- La reconnaissance sociale du métier.

Parmi les salariés qui se déclarent insatisfaits ou très insatisfaits sur ces 4 points, on trouve fréquemment les techniciens, les salariés plus âgés et ayant plus d'ancienneté, ainsi que les salariés des plus petites entreprises (moins de 5 salariés) ou des moyennes (10-19).

Quelles évolutions professionnelles souhaitez-vous dans les 3 prochaines années ?



- Les souhaits exprimés se portent très majoritairement sur la stabilité et du moins la continuité dans la situation professionnelle des répondants. Le « non » domine à plus de 50% sur la plupart des changements proposés.
- Les volontés de changement sont plus limitées et portent essentiellement sur des évolutions internes à l'entreprise ou à la branche : « changer d'emploi, dans le même cabinet », « changer de cabinet dans le même secteur d'activité »...
- Ceux qui déclarent vouloir quitter le secteur (15%) ne sont pas plus nombreux que ce qui est observé dans d'autres branches. Il s'agit plutôt de salariés de la catégorie « autres métiers » et moins fréquemment de techniciens ou d'ingénieurs.

Ceux qui veulent *changer de poste ou de cabinet tout en restant dans la même branche* disent vouloir évoluer pour un changement de salaire, d'échelon ou de poste.

Ceux qui disent vouloir *changer de secteur ou de branche professionnelle* ont en général peu d'ancienneté et sont plutôt jeunes. Ils souhaitent plus souvent changer de *branche* que simplement changer de *secteur tout en restant au sein de la branche*.

Envisagez-vous de suivre une formation dans les 3 prochaines années?

	Effectifs	%
Non réponse	27	6,2%
Oui	142	32,3%
Non	72	16,4%
Je ne sais pas	198	45,1%
Total	439	100,0%

Un tiers déclare vouloir suivre une formation professionnelle au cours des 3 prochaines années mais la proportion d'indécis est élevée (plus que celle observée dans d'autres branches)

Le profil de ceux qui déclarent vouloir suivre une formation est le suivant :

- Plutôt masculins,
- Plutôt jeunes (25-30 ans)
- ayant une ancienneté inférieure à 5 ans

Les domaines de formation spécifiques à l'activité dominant largement : Informatique, techniques diverses, foncier/urbanisme, juridique, VRD,...

Le souhait de formation diplômante est important, notamment pour le DPLG géomètre-expert mais également sur d'autres diplômes (ingénieur, BTS,...)