



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers, à partir **des données sur la formation professionnelle 2019 d'Actalians**¹. Il propose une photographie des caractéristiques et des conditions d'accès des salariés à la formation professionnelle continue au niveau de l'OMPL, du secteur et des branches professionnelles.

Deux changements interviennent à partir de 2016 :

- les données collectées par Actalians ne couvrent plus les DOM. Les volumes sont donc un peu moins importants que ceux figurant dans les éditions précédentes du baromètre ;
- afin de mieux rendre compte des pratiques, les taux de formation sont calculés sur une base annuelle et non-plus trisannuelle. En conséquence, ils sont moins élevés.






RECOURS FRÉQUENT À LA FORMATION

La branche est caractérisée par un réel dynamisme dans l'accès à la formation professionnelle hors apprentissage.

En effet, elle regroupe 19,9 % des salariés du secteur cadre de vie-technique et est à l'origine de 21,5 % des actions de formation.

Ainsi, 18,2 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2019.

Données de cadrage² 2019

			
Nombre total d'actions de formation	2 863	13 315	101 366
Nombre de salariés formés	2 100	10 086	75 785
Nombre de salariés ayant suivi plusieurs formations dans l'année	534	2 326	16 789
Effectifs salariés totaux ³	11 552	58 189	442 145
Nombre d'entreprises formatrices	531	3 370	28 734
Nombre total d'entreprises	1 201	10 138	105 502

Sources : Actalians, bases formation et adhérents 2019 ; Insee, DADS 2008-2016, estimations.



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle



Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers

1 : Actalians était l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des professions libérales avant la transformation des OPCA en OPCO (opérateurs de compétences) en application de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. L'OPCO EP (OPCO des entreprises de proximité) est l'opérateur dont dépendent la majorité des branches du périmètre de l'OMPL.

2 : hors DOM.

3 : données estimées.



TAUX ASSEZ ÉLEVÉ D'ACCÈS À LA FORMATION

Au sein de la branche, c'est majoritairement par le plan de formation que les salariés enrichissent leurs compétences.

Par rapport au secteur, le taux d'accès à ce dispositif est plus important.

Les entreprises ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation utilisent nettement plus souvent le plan de formation que l'ensemble du secteur.

Taux d'accès à la formation¹ (%)

Branches professionnelles	Taux d'accès des salariés à la formation ²				Taux d'entreprises formatrices ³			
	Cpro	CPF	Plan	Autre	Cpro	CPF	Plan	Autre
	0,4	0,6	23,8	0,0	3,3	4,4	41,5	0,2
	0,4	0,8	21,1	0,0	2,1	3,0	30,5	0,3
Ompl	1,3	0,8	20,9	0,1	3,9	2,4	23,2	0,3

Sources : Actalians, bases formation et adhérents 2019 ; Insee, DADS 2008-2016, estimations.

Cpro : contrat de professionnalisation.

CPF : compte personnel de formation.

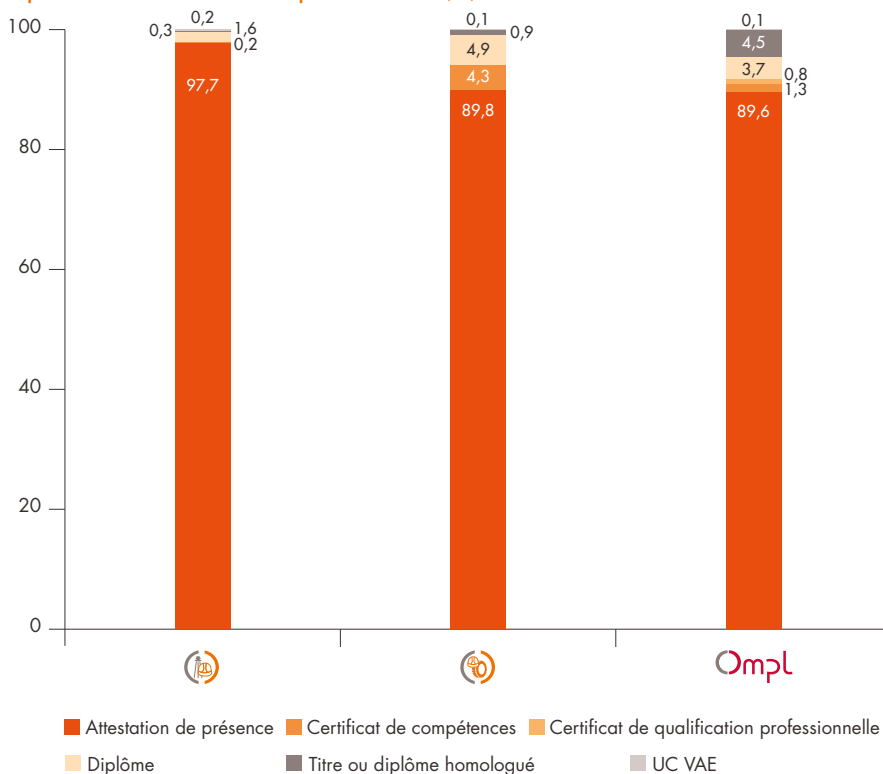


LARGE DOMINANCE DES ATTESTATIONS DE PRÉSENCE

Pour les salariés de la branche, le renforcement des compétences s'effectue principalement par des formations débouchant sur une attestation de présence (stages et assimilés).

Les autres sanctions sont beaucoup plus marginales.

Répartition des formations par sanction (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.

1 : hors DOM.

2 : ensemble des actions de formation.

3 : entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.



DEMANDE DE COMPÉTENCES DANS DEUX DOMAINES

Les besoins de la branche en acquisition de compétences concernent essentiellement deux domaines : l'activité première de l'entreprise (VRD, définition des limites de propriété...) et l'informatique ou les outils numériques (formations logiciels...).

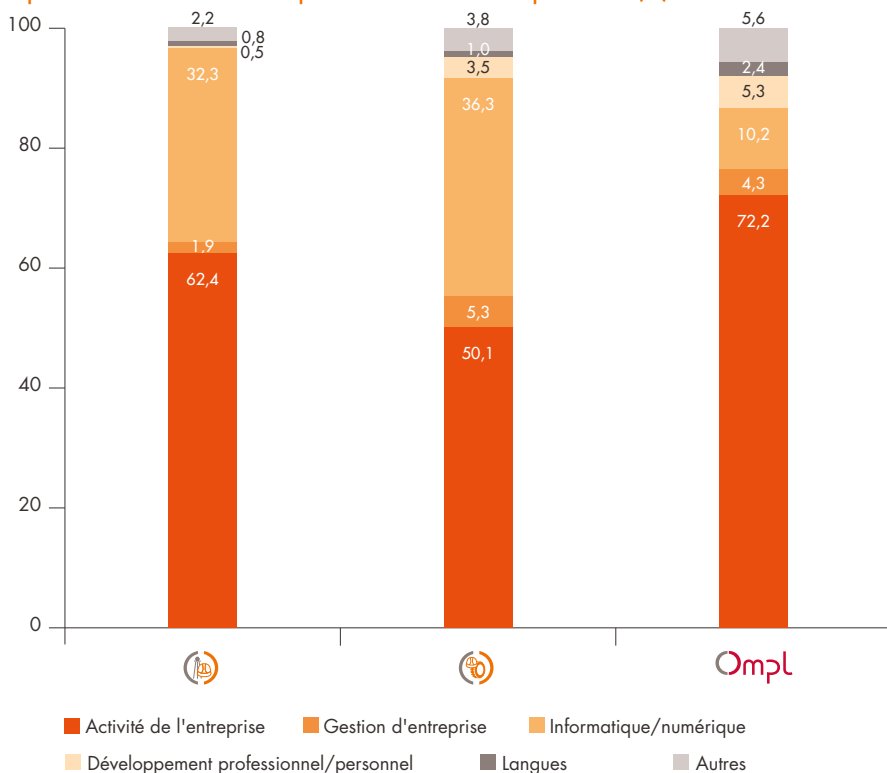


ACCÈS À LA FORMATION DIFFÉRENT SELON LE GENRE

Dans la branche, 25,0 % des salariés formés sont des femmes.

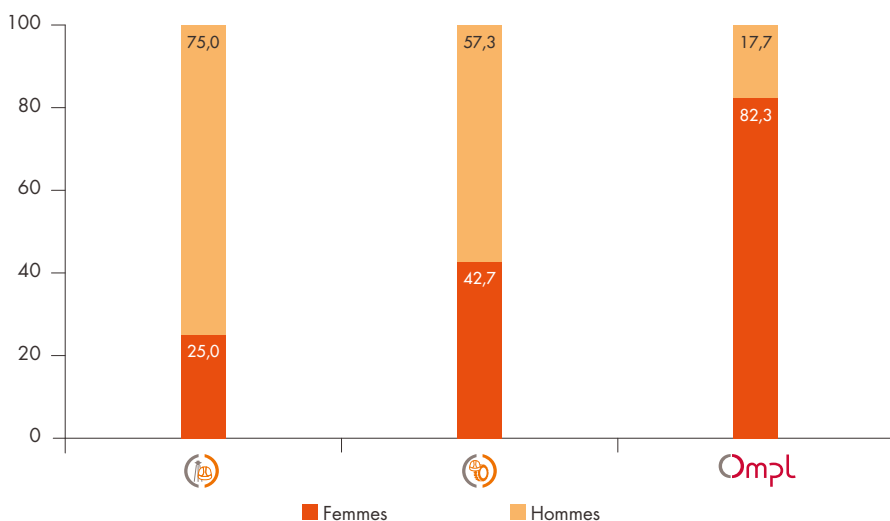
Cette proportion est moins importante que celle qu'elles détiennent dans l'ensemble des salariés au sein de la branche (estimée à 30,8 % en 2019).

Répartition des formations par domaine de compétences (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.

Répartition des stagiaires par genre (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.

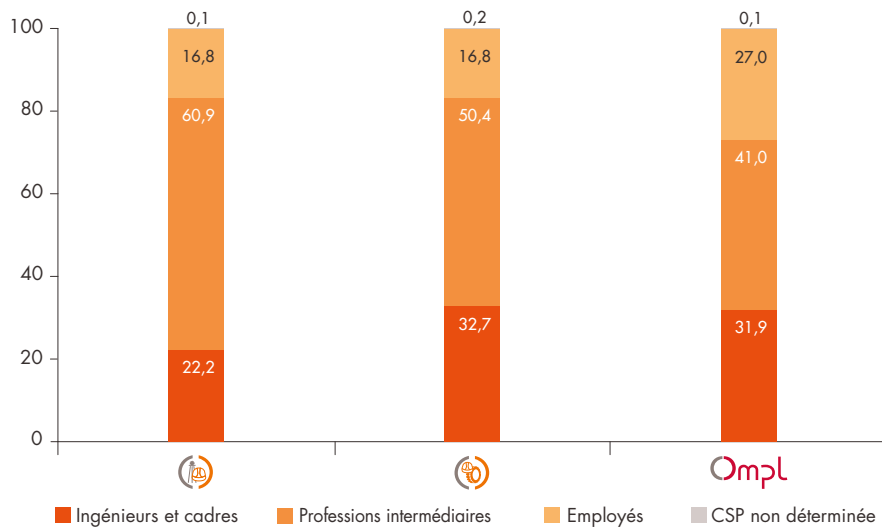


ACCÈS DIFFÉRENCIÉ SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Les professions intermédiaires sont sous représentées parmi les stagiaires (60,9 % des formés et 76,1 % des salariés en 2016).

En revanche, les autres catégories sociales bénéficient d'un meilleur accès à la formation professionnelle.

Répartition des stagiaires par catégorie sociale (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.

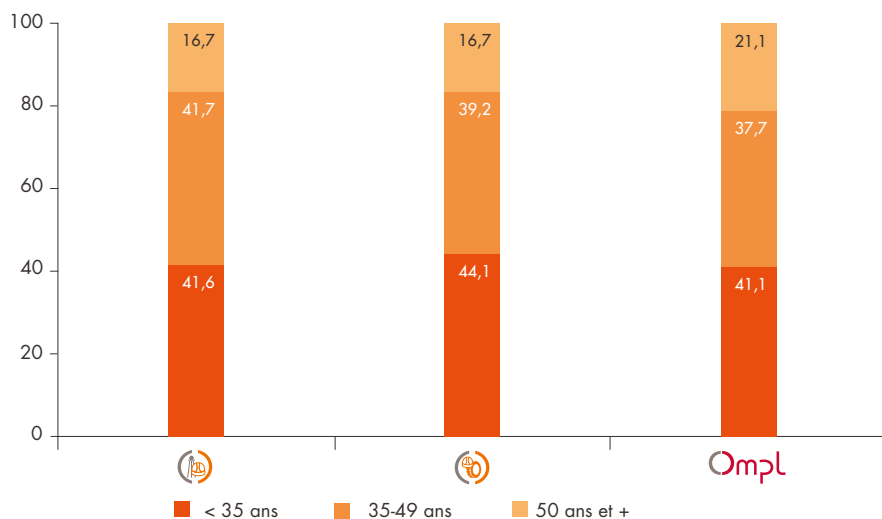


ACCÈS INÉGAL SELON LA CLASSE D'ÂGE

Les salariés de 35 à 49 ans sont proportionnellement plus nombreux parmi les stagiaires: 41,7 % des formés contre 39,4 % (part estimée pour 2019).

Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.

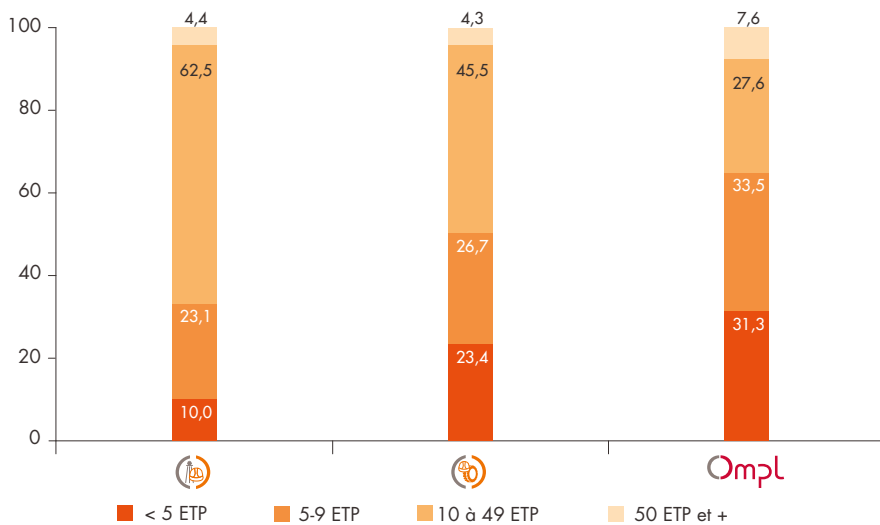


ACCÈS DIFFÉRENT À LA FORMATION SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

Les salariés de TPE (moins de 10 salariés) sont sous représentés parmi les stagiaires : 33,0 % des stagiaires alors que ces entreprises emploient 34,8 % des salariés de la branche.

En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 67,0 % des stagiaires contre 65,2 % des salariés.

Répartition des stagiaires par taille d'entreprise en ETP (%)



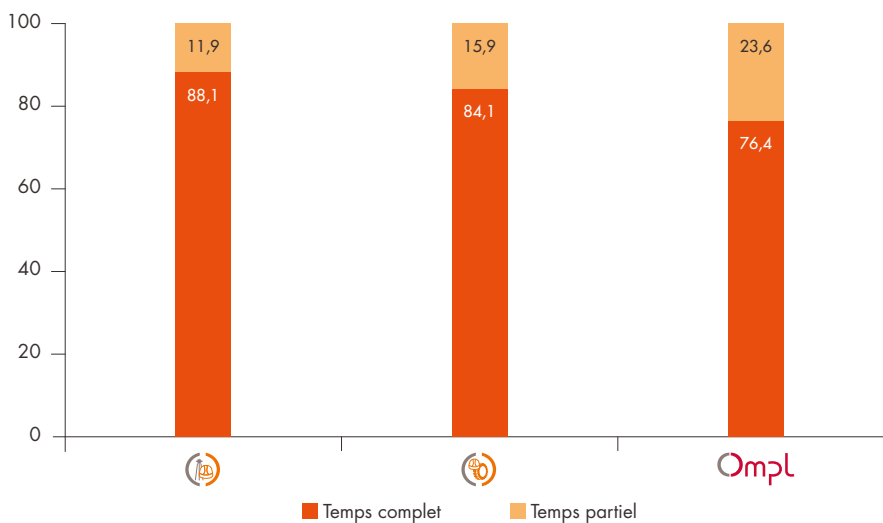
Sources : Actalians, bases formation 2019.



ACCÈS DIFFÉRENT SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés à temps partiel se forment proportionnellement un peu moins que ceux à temps complet. Ils représentent 11,9 % des stagiaires contre 14,0 % des salariés (part estimée pour 2019).

Répartition des stagiaires par durée du temps de travail (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux d'accès au plan de formation varie fortement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour l'Auvergne-Rhône-Alpes (35,2 %) et minimal pour le Centre-Val de Loire (10,3 %).

Taux d'accès des salariés à la formation par région¹ (%)

Régions	Cpro	CPF	Plan	Autre
Auvergne-Rhône-Alpes	0,4	0,6	35,2	0,1
Bourgogne-Franche-Comté	0,2	0,5	18,9	0,0
Bretagne	0,4	0,3	17,1	0,1
Centre-Val de Loire	0,9	0,0	10,3	0,0
Corse	1,4	0,0	13,7	0,0
Grand Est	0,4	0,5	18,2	0,0
Hauts-de-France	0,5	0,5	24,0	0,0
Île-de-France	0,5	0,6	16,5	0,0
Normandie	0,0	0,4	11,3	0,0
Nouvelle-Aquitaine	0,5	0,7	31,5	0,0
Occitanie	0,5	0,7	28,3	0,0
Pays de la Loire	0,0	0,4	23,3	0,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,5	0,9	30,4	0,0
Ensemble	0,4	0,6	23,8	0,0

Sources : Actalians, bases formation et adhérents 2019 ; Insee, DADS 2008-2016, estimations.

Cpro : contrat de professionnalisation.

CPF : compte personnel de formation.

¹ : hors DOM.