



2020
Entreprises
libérales

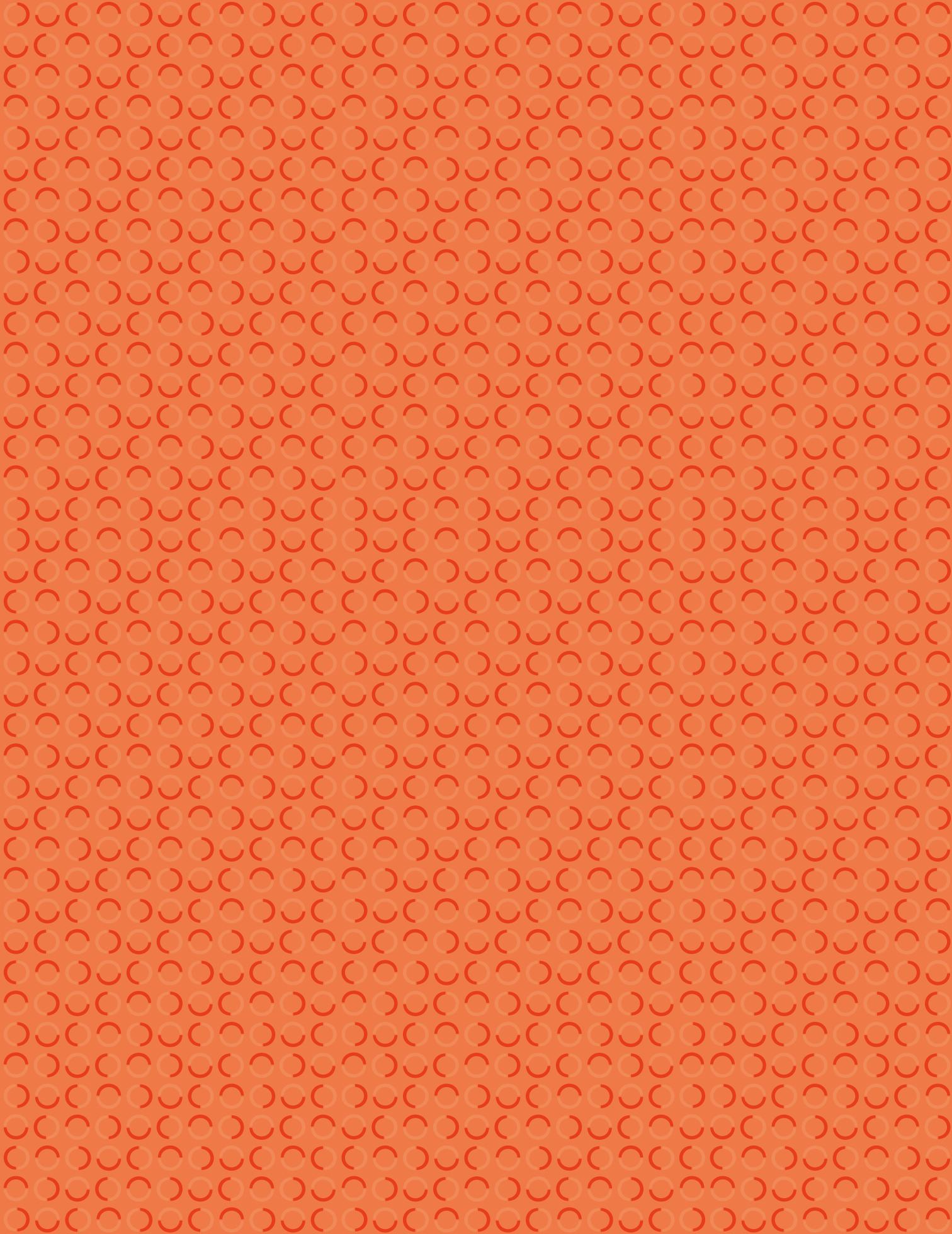


Baromètre Emploi-Formation

CABINETS DE GÉOMÈTRES-EXPERTS,
GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES,
PHOTOGRAMMÈTRES
ET EXPERTS FONCIERS



Ompl
Observatoire des métiers
dans les professions libérales





ÉDITO



Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

L'environnement socio-économique est en pleine mutation et les entreprises libérales ne sont pas épargnées. Cette transformation impacte fortement l'emploi, la qualification et la formation professionnelle des salariés. Mieux anticiper cette révolution implique que tous les acteurs concernés appréhendent les changements en cours afin d'en anticiper les incidences tant au niveau national que régional. Il est fondamental que les branches professionnelles ainsi que tous les acteurs régionaux ou nationaux aient **accès à une information solide** pour **mieux devancer les mutations à venir**.

Acteurs économiques incontournables, les entreprises libérales réunissent **44 % des entreprises de proximité**, plus du quart des entreprises du secteur marchand, emploient **1 271 000 salariés** et contribuent à près de **11 % de la valeur ajoutée nationale**.

Les entreprises libérales du champ de l'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales) représentent **13 branches professionnelles**, **8 % des entreprises employeuses** du périmètre des entreprises libérales et **35 % des salariés**.

Leur secteur d'activité - cadre de vie-technique, juridique, santé -, leur taille - plus du tiers d'entre elles emploie moins de 10 salariés -, et leur implantation sur l'ensemble du territoire en font **un acteur de proximité essentiel** au développement local et au maintien du lien social.

Confrontées de plus en plus fréquemment à des évolutions scientifiques, technologiques et réglementaires qui transforment leur activité, les entreprises libérales sont dans l'obligation de faire **évoluer leur organisation et les compétences de leurs collaborateurs**. Les professionnels libéraux doivent intégrer ces mutations pour prévoir leurs répercussions, tout en préservant leur rôle socio-économique et leurs emplois.

L'OMPL (Observatoire des Métiers dans les Professions Libérales) est **un outil d'expertise** et de prospective en matière d'emploi, de compétences et de formation.

Ses travaux statistiques, centrés sur les questions emploi-formation, constituent des analyses fines et robustes des changements en cours. Ses études prospectives apportent des éléments de réflexion qui permettent aux partenaires sociaux de **mieux définir leur politique emploi-formation**.

Ses études thématiques abordent des questions spécifiques qui contribuent à mieux identifier les spécificités des entreprises libérales. Ses baromètres régionaux observent, au niveau de chaque territoire, la présence et la participation des entreprises libérales à l'économie locale.

Partenaire privilégié des CPNEFP (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle), **l'OMPL met au service de tous les acteurs emploi formation les résultats de son expertise**.

Marie-France Guthey
Présidente

Jacques Niney
Vice-président

L'OMPL, UN LEVIER D'ACTION PARITAIRE ET MULTI-BRANCHES

L'Observatoire prospectif des Métiers et des qualifications dans les Professions Libérales (OMPL) est un outil opérationnel créé en 2005 à l'initiative des partenaires sociaux pour identifier et analyser les problématiques communes aux 13 branches de l'OMPL.



Secteur cadre de vie technique

- Entreprises d'architecture
- Entreprises d'économistes de la construction
- Entreprises d'experts en automobile
- Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers



Secteur juridique

- Études d'administrateurs et mandataires judiciaires
- Cabinets d'avocats
- Offices de commissaires-priseurs judiciaires et Sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques
- Études d'huissiers de justice



Secteur santé

- Cabinets dentaires
- Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers
- Cabinets médicaux
- Pharmacie d'officine
- Cliniques vétérinaires

Les études pilotées par l'OMPL reposent sur la capitalisation et l'analyse de données statistiques, des enquêtes et des entretiens auprès de personnes ressources, d'employeurs et de salariés.

Ces travaux constituent une source d'information majeure pour la mise en place de politiques compétences, emploi et formation nationales et régionales.

Depuis près de 15 ans, plus de 100 études conduites :

- 41 portraits statistiques ;
- 19 études prospectives ;
- 23 études thématiques ;
- 11 études transverses ;
- 30 baromètres annuels.

Baromètre Emploi-Formation

CABINETS DE GÉOMÈTRES-EXPERTS,
GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES,
PHOTOGRAMMÈTRES ET EXPERTS FONCIERS



Entreprises

Démographie des entreprises libérales
Caractéristiques des entreprises libérales
Économie des entreprises

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :
www.ompl.fr



Le Baromètre Entreprises de la branche professionnelle des cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers présente les informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises libérales du secteur. Ce baromètre offre une photographie instantanée, tout en intégrant les principales évolutions sur les dernières années.



LÉGÈRE PROGRESSION DU NOMBRE D'ENTREPRISES

Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche tend à progresser.

La valeur relativement moyenne du taux de rotation laisse supposer un certain renouvellement du tissu entrepreneurial.

À partir de 2016, les données collectées par Actalians¹ ne couvrent plus les DOM. Les volumes sont donc un peu moins importants que ceux figurant dans les éditions précédentes du baromètre.

Entreprises employées du secteur en 2018

			
Entreprises employées	1 201	10 138	105 502
Évolution 2017-2018 (%)	1,0	4,3	-1,5
Taux d'entrée (%)	10,0	19,6	12,7
Taux de sortie (%)	10,8	15,9	14,7
Taux de rotation (%)	10,4	17,7	13,7

Données au 01/01.
Sources : Actalians, bases adhérents, 2017-2018.



Entreprise employeuse : entreprise du champ de l'OMPL cotisante à Actalians sur la période 2008-2018. À partir de 2018 les organismes de formation ou professionnels sont comptés ce qui explique les différences par rapport aux années précédentes.

Taux d'entrée : nombre d'entreprises nouvellement cotisantes à Actalians rapporté au nombre total d'entreprises au 31/12 de l'année précédente.

Taux de sortie : nombre d'entreprises ne cotisant plus à Actalians rapporté au nombre total d'entreprises au 31/12 de l'année précédente.

Taux de rotation : moyenne des taux d'entrée et de sortie (turnover). Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises employeuses.



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.



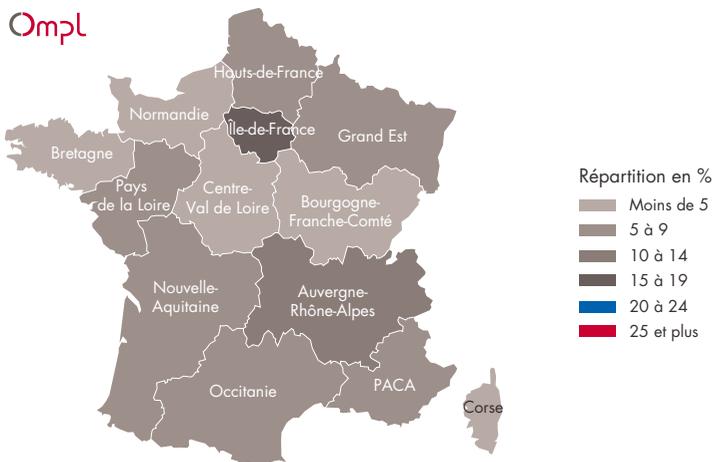
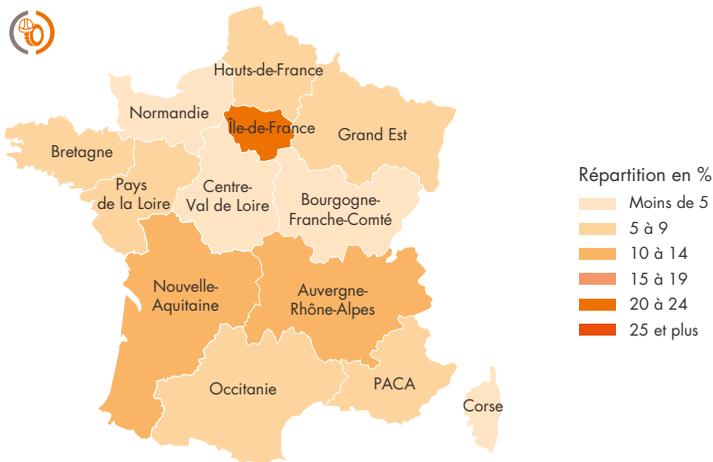
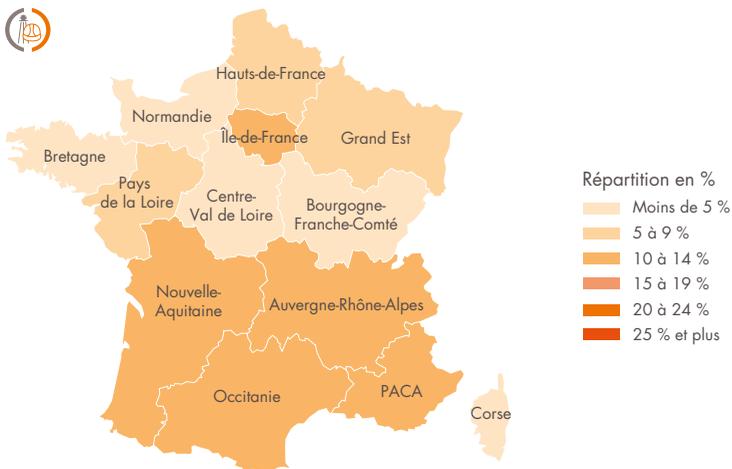
SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La concentration territoriale des entreprises de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Les trois régions regroupant le plus d'entreprises employeuses sont :

- l'Auvergne-Rhône-Alpes (15,0 %) ;
- l'Île-de-France (14,0 %) ;
- la Nouvelle-Aquitaine (13,2 %).

À l'opposé, la Corse en accueille une part très réduite (0,9 %).

Répartition régionale des entreprises employeuses (%)



Données au 01/01. Sources : Actaliens, bases adhérents 2018.

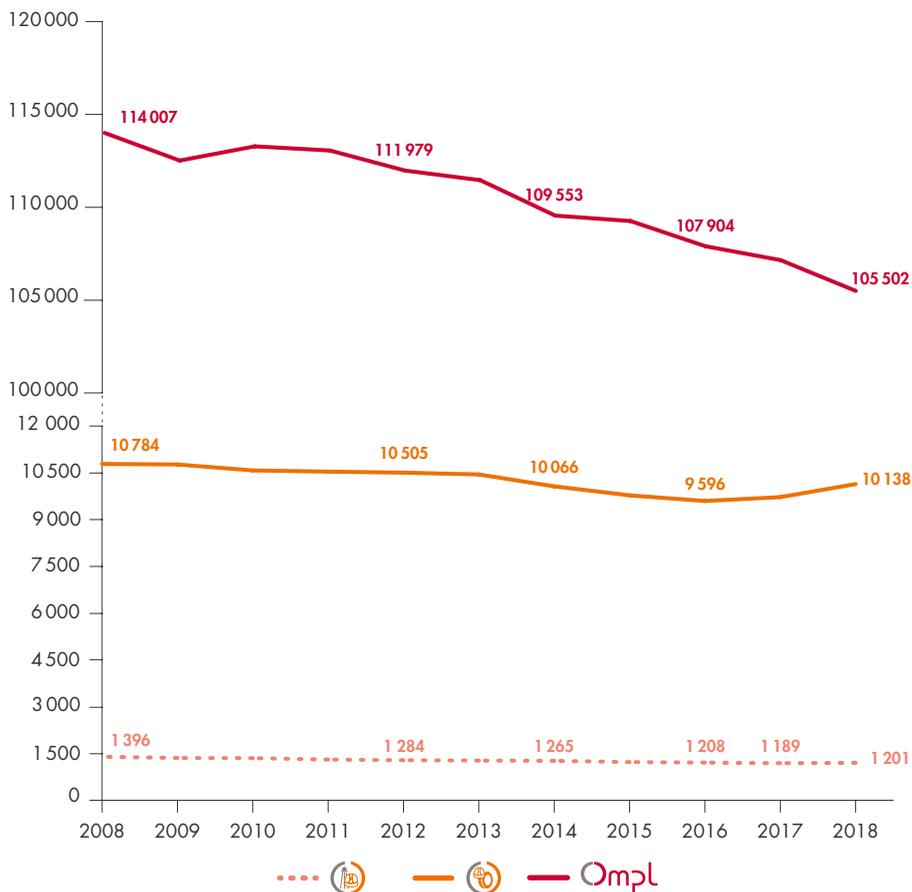


MOINS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

Depuis 2008, le nombre d'entreprises employeuses de la branche a diminué de 195 unités.

La tendance a connu une inflexion en 2017.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses



Données au 01/01. Sources: Actalians, bases adhérents, 2008-2018.



Le Baromètre Entreprises de la branche professionnelle des cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers présente les informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises libérales du secteur. Ce baromètre offre une photographie instantanée, tout en intégrant les principales évolutions sur les dernières années.



RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

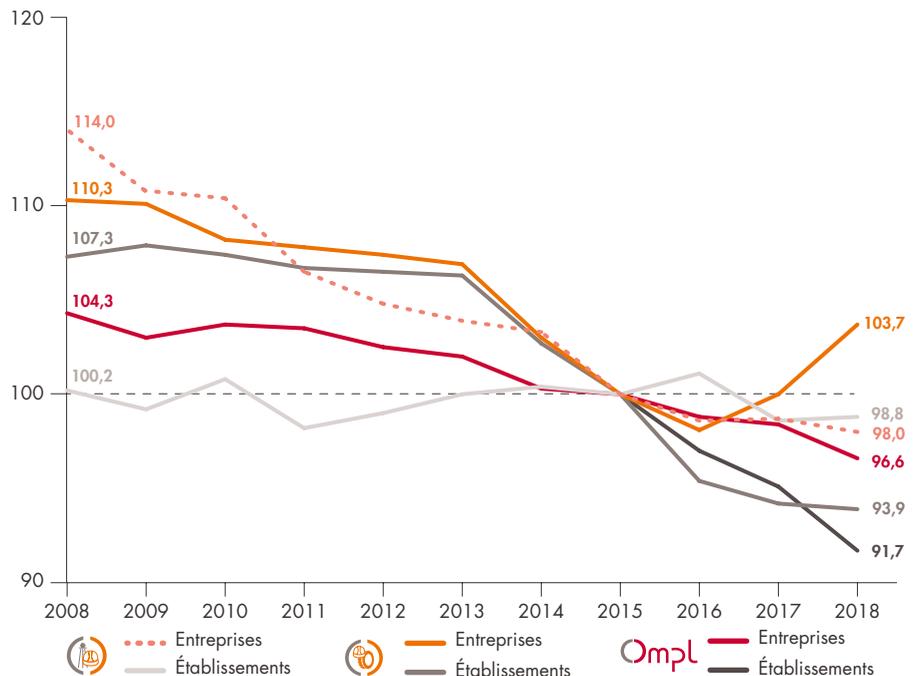
Par rapport à 2008, le stock d'entreprises a fortement diminué (-16,0 points).

Le stock d'établissements suit un mouvement similaire (-1,4 points).

Cette double tendance montre un repli global du nombre de structures employeuses.

À partir de 2015, des bases de données plus complètes permettent d'estimer le nombre d'établissements du secteur juridique et des entreprises d'experts en automobile. L'année est donc prise en référence.

Entreprises et établissements employeurs Évolution annuelle, 2008-2018 (base 100 en 2015)



Rupture de données en 2015 en raison de l'exploitation de nouvelles bases. Données au 01/01. Sources : Actalians, bases adhérents, 2008-2018, Insee, démographie des entreprises et établissements, 2009-2015, Insee, fichiers Sirene, 2015-2018.



Entreprise : entité légale constituant une unité organisationnelle de production de biens et de services. Elle est composée d'un ou plusieurs établissements.

Entreprise employeuse : entreprise du champ de l'OMPL cotisante à Actalians sur la période 2008-2018. À partir de 2018 les organismes de formation ou professionnels sont comptés ce qui explique les différences par rapport aux années précédentes.

Entreprise individuelle : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les entreprises individuelles (personnes physiques) et les statuts assimilés.

Établissement : unité de production géographiquement individualisée, mais juridiquement dépendante de l'entreprise.

Société commerciale et assimilée : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle



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



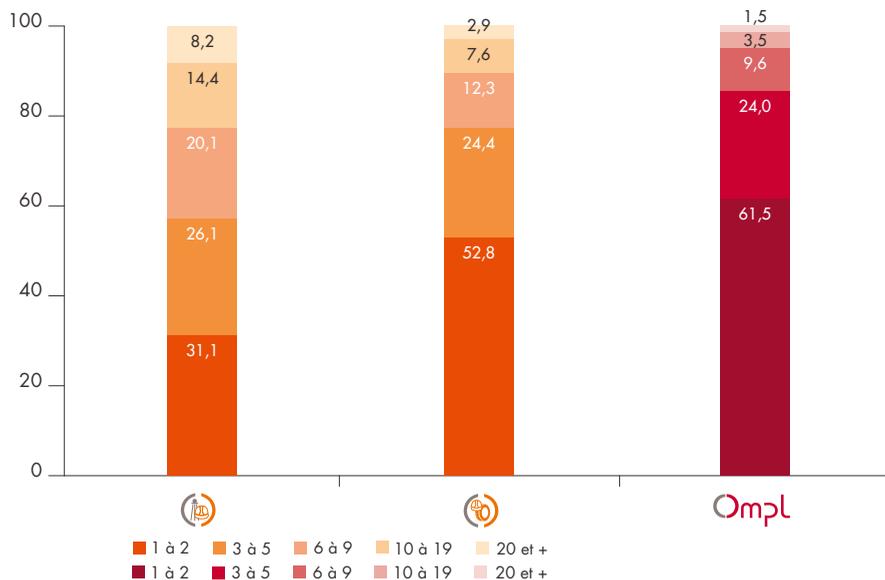
UN À CINQ EMPLOI ETP

Plus de la moitié des entreprises génère un à cinq emplois en équivalent temps plein (ETP).

Par rapport au tissu entrepreneurial du secteur, les structures comptant moins de six salariés sont fortement sous-représentées.

En revanche, les entreprises de plus de 9 ETP sont surreprésentées (+12,1 points)

Répartition des entreprises employeuses par taille (nombre d'emplois ETP, %)



Données au 01/01. Sources : Actalians, bases adhérents, 2008-2018.

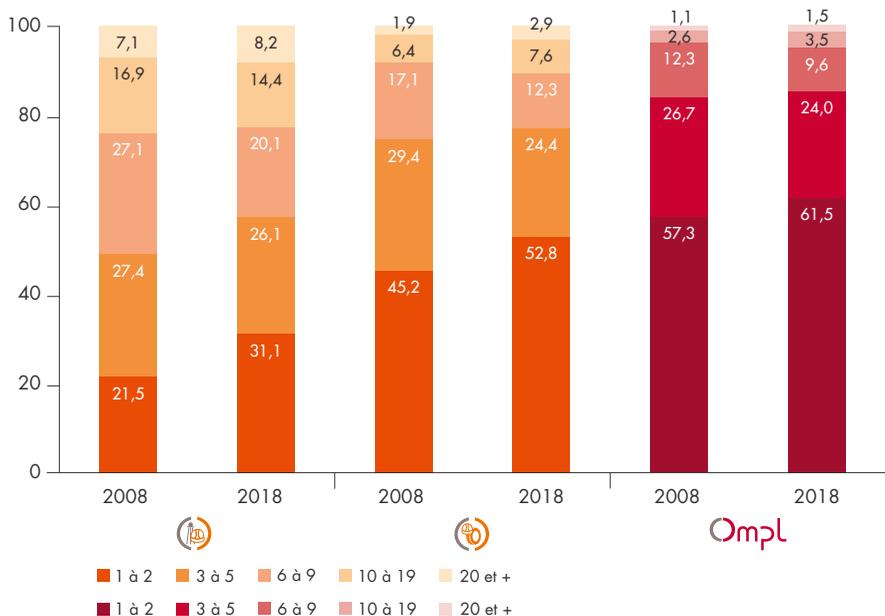


PLUS D'ENTREPRISES DE TRÈS PETITE TAILLE

Depuis 2008, la branche est caractérisée par un renforcement de la part des entreprises d'un à deux salariés.

Leur part progresse de +9,6 points.

Évolution de la répartition des entreprises employeuses par taille (2008-2018, nombre d'emplois ETP, %)



Données au 01/01. Sources : Actalians, bases adhérents, 2008-2018.



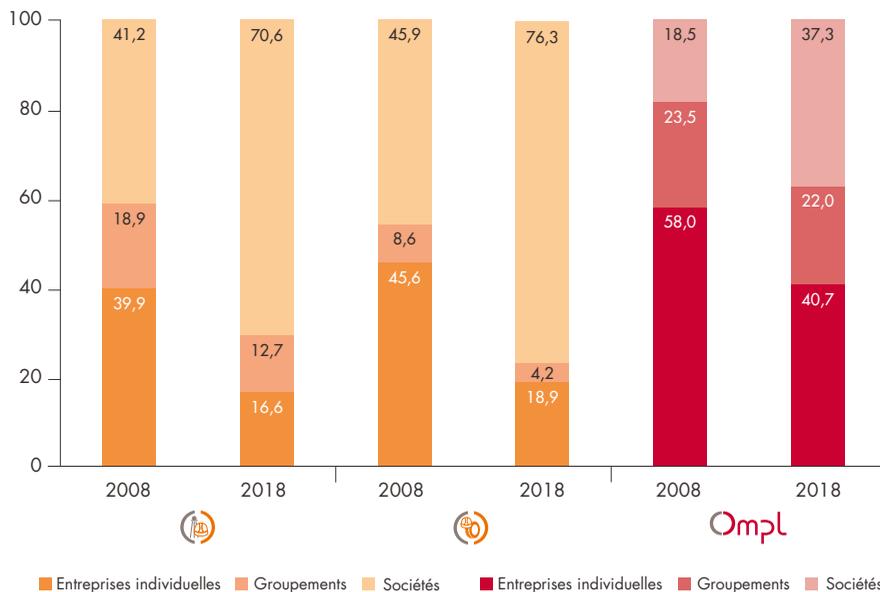
RENFORCEMENT DE LA PRÉSENCE DES SOCIÉTÉS

Les sociétés et assimilées sont nettement majoritaires au sein de la branche.

L'attractivité de cette forme de structure se traduit par une progression de 29,4 points par rapport à 2008.

Une reconfiguration profonde du tissu entrepreneurial est à l'œuvre avec le recul important de la part des entreprises individuelles (-23,3 points).

Répartition des entreprises employées par statut juridique (2008-2018, %)



Données au 01/01. Sources : Actalians, bases adhérents, 2008-2018.



Le *Baromètre Entreprises* de la branche professionnelle des cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers présente les informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises libérales du secteur. Ce baromètre offre une photographie instantanée, tout en intégrant les principales évolutions sur les dernières années.



ENTREPRISES DE PETITE TAILLE

En moyenne, les entreprises de la branche se distinguent de la configuration sectorielle.

Elles emploient plus de salariés mais sont majoritairement constituées en SARL.

Données de cadrage

			
Nombre d'entreprises	1 201	10 138	105 502
Nombre moyen de salariés par entreprise ¹	10,0	5,9	4,3
Forme d'entreprise la plus fréquente	SARL (36,9 %)	SARL (51,7 %)	EI (40,7 %)

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



Entreprise individuelle (EI) : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les entreprises individuelles (personnes physiques) et les statuts assimilés.

Valeur ajoutée (VA) : valeur économique générée par l'entreprise dans le cadre de son activité.

Salaires et cotisations : rémunérations, indemnités et primes versées aux salariés de l'entreprise augmentées des charges sociales. Cet indicateur intègre la rémunération et les cotisations sociales des dirigeants de sociétés salariés par leur entreprise.

Excédent brut d'exploitation (EBE) : montant de la trésorerie potentielle issue de l'activité principale de l'entreprise après paiement des salaires, des charges sociales, des prélèvements fiscaux et assimilés.

Bénéfice : résultat de l'entreprise hors résultats exceptionnels avant prélèvement de l'impôt sur les sociétés et de la participation des salariés.



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle



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

¹ : estimations. Entreprises du champ de l'OMPL, données au 01/01.



PERFORMANCES ÉCONOMIQUES MEILLEURES QUE CELLES DU SECTEUR

Au sein de la branche, les entreprises individuelles génèrent 164 338 € de valeur ajoutée (VA), soit 139,6 % de plus que la moyenne du secteur.

De même, comme le montre le niveau de l'EBE, elles dégagent un montant de trésorerie plus important.



DONNÉES NON SIGNIFICATIVES

La significativité des données ne permet pas d'analyser la branche.

Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)

			Ompl
CA HT	250060	119452	186150
Marge commerciale	246542	117067	176062
VA	164338	68591	115344
Impôts et taxes	7948	4678	9589
Salaires et cotisations	94609	23202	16232
EBE	61781	40711	89523
Bénéfice	61212	40500	90625

Sources : Conférence des ARAPL, Statistiques nationales, 2019 ; UNASA, Données statistiques sur la profession libérale en France, 2019.

Estimation des indicateurs économiques moyens des sociétés (€)

			Ompl
CA HT	NS	703779***	1519548***
Marge commerciale	834***	2014***	131143***
VA	NS	441972***	752930***
Impôts et taxes	21458*	13303***	32162***
Salaires et cotisations	NS	360602***	561762***
EBE	NS	68695***	160344***
Bénéfice	68313***	50121***	98123***

Sources : Bureau Van Dijk, Base Diane 2019, estimations.

Marge d'erreur de 2 %

Niveau de confiance : *** 97,5 %, ** 95 %, * 90 %, NS : données non significatives.

1 : données non disponibles.

L'OMPL



105 502
entreprises



438 649
salariés



82,9 %
de femmes



17,1 %
d'hommes

3 secteurs



Secteur cadre
de vie-technique



Secteur
juridique



Secteur
santé

13 branches



Entreprises
d'architecture



Études
d'administrateurs
et mandataires
judiciaires



Cabinets
dentaires



Entreprises
d'économistes
de la construction



Cabinets
d'avocats



Laboratoires
de biologie
médicale
extra hospitaliers



Entreprises
d'experts
en automobile



Offices de commissaires
priseurs judiciaires et
Sociétés de ventes
volontaires



Cabinets
médicaux



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



Études d'huissiers
de justice



Pharmacie
d'officine



Cliniques
vétérinaires



+ 100
études
depuis 15 ans



30
baromètres
annuels



Des rencontres
régionales et
conférences
thématiques

Baromètre Emploi-Formation

CABINETS DE GÉOMÈTRES-EXPERTS,
GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES,
PHOTOGRAMMÈTRES ET EXPERTS FONCIERS



Salariés



- Effectifs salariés
- Effectif par genre
- Catégories sociales
- Contrats de travail
- Temps de travail
- Pyramide d'âge
- Mobilité annuelle
- Rémunération nette annuelle
- Formation professionnelle
- Chômage annuel

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :
www.ompl.fr



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



REPLI DES EFFECTIFS

Par rapport à 2008, la branche enregistre une baisse des effectifs jusqu'en 2016 (-198 salariés). Cette tendance semble s'inverser selon les prévisions pour 2017, 2018 et 2019.

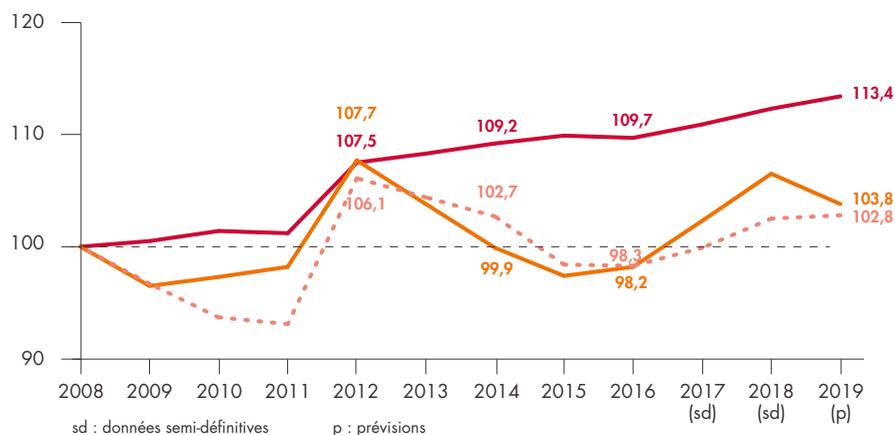
Évolution des effectifs salariés en volume

Années			Ompl
2008	11 628	57 192	399 860
2009	11 244	55 212	402 000
2010	10 896	55 620	405 558
2011	10 824	56 172	404 712
2012	12 334	61 587	429 885
2013	12 136	59 369	433 200
2014	11 937	57 147	436 504
2015	11 446	55 682	439 506
2016	11 430	56 150	438 649
2017 (sd)	11 615	58 489	443 279
2018 (sd)	11 914	60 914	449 155
2019 (p)	11 954	59 374	453 344

Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

Évolution des effectifs salariés en indice (base 100 en 2008)



Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle



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

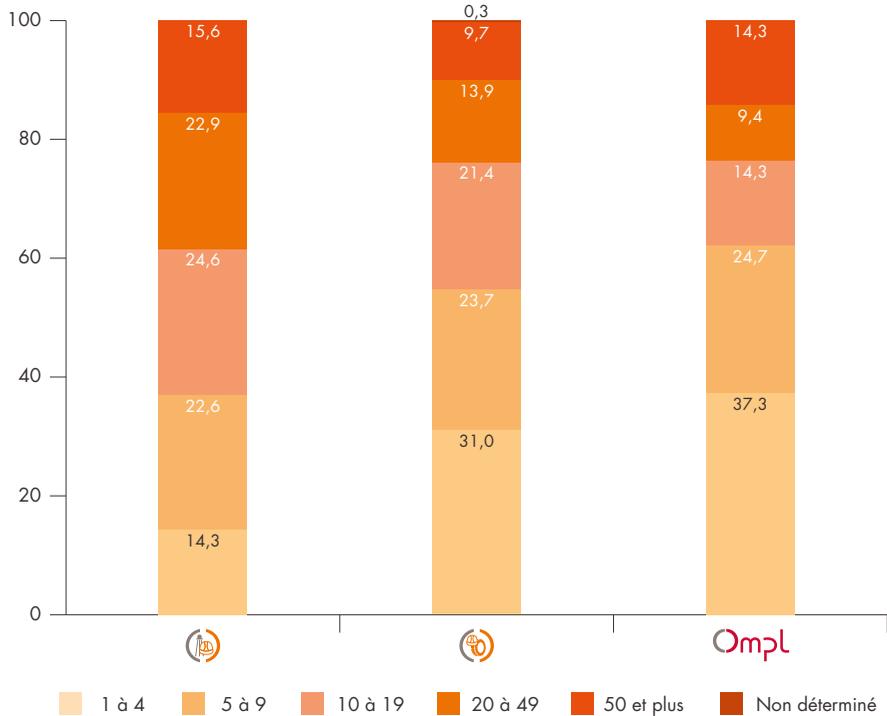


MOINS DE DEUX TIERS DES EFFECTIFS DANS DES TPE

61,5 % des salariés de la branche travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés.

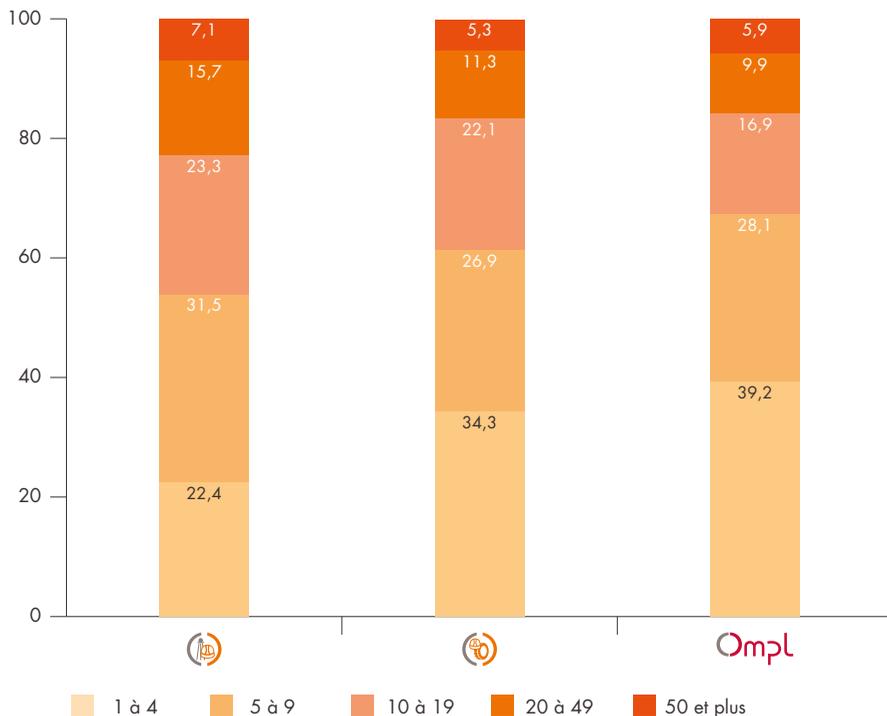
La place des structures à taille humaine reste importante : les établissements de moins de 20 salariés emploient 77,2 % des effectifs.

Répartition des salariés par taille d'entreprise (%)



Source : Insee, DADS 2016.

Répartition des salariés par taille d'établissement (%)



Source : Insee, DADS 2016.

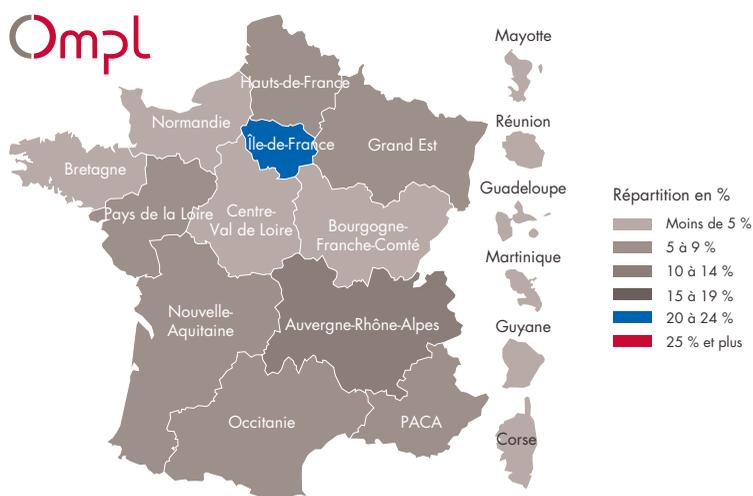
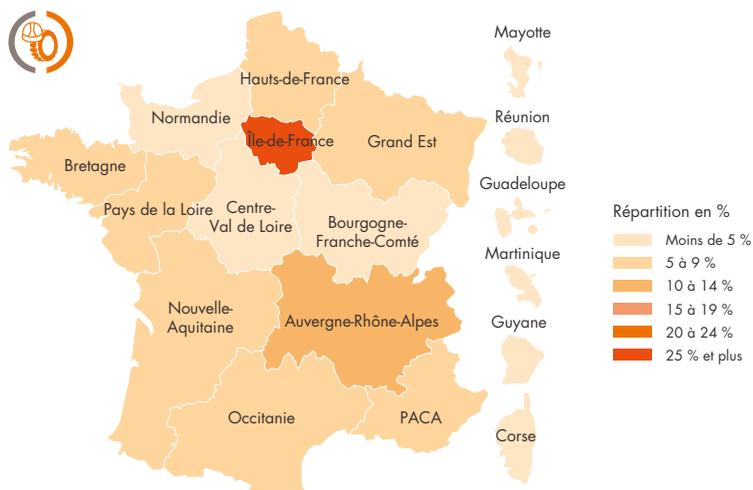
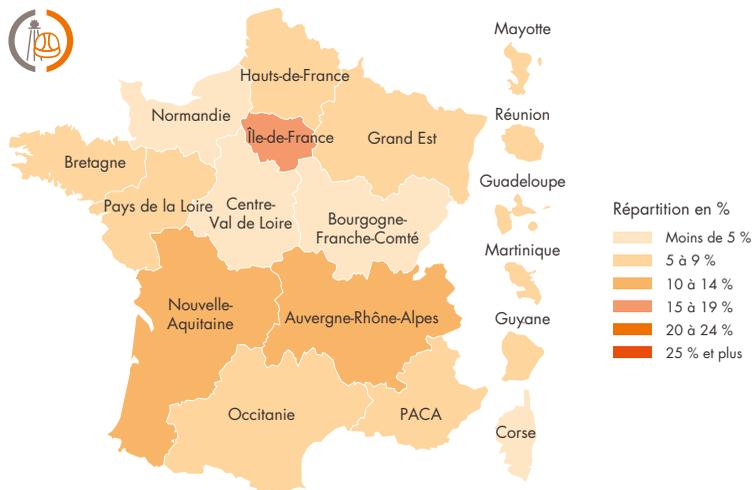


PLUS D'UN TIERS DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 17,3 % des salariés de la branche mais son poids est moins important que pour l'ensemble du secteur (28,2 %).
- La région Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi de la branche (14,2 %).
- La Nouvelle-Aquitaine occupe la troisième place en nombre de salariés (11,5 %).

Ces trois régions regroupent 43,0 % des salariés de la branche.

Effectifs par région (%)



Source : Insee, DADS 2016.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers, à partir des données de la **DADS 2008-2016** fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.

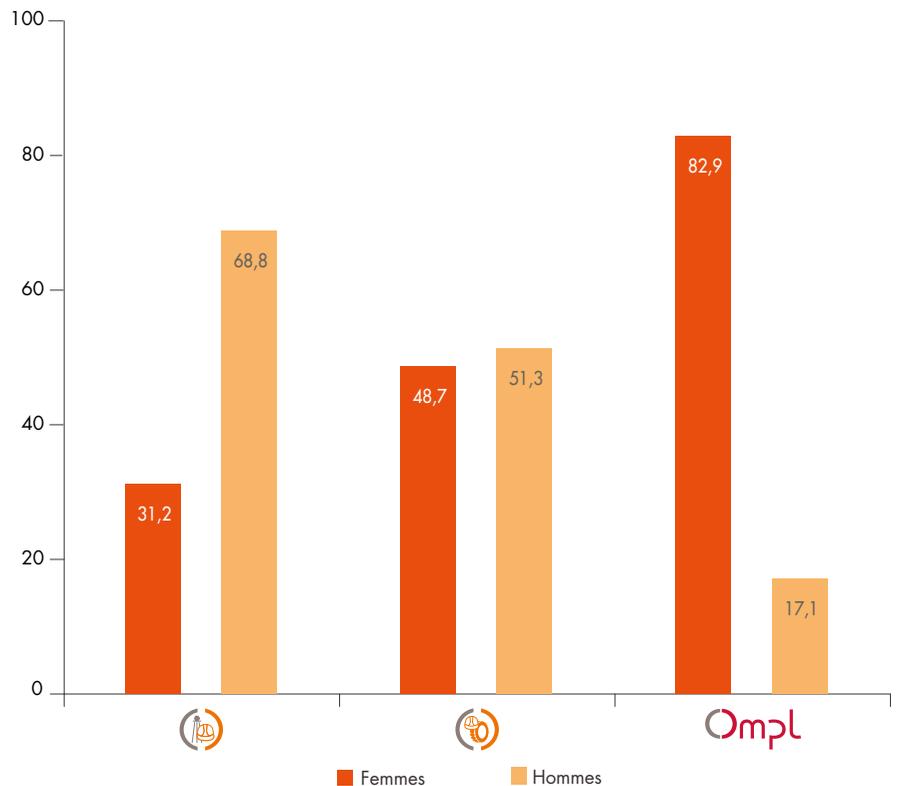


EMPLOIS TRÈS MAJORITAIREMENT MASCULINS

Les emplois de la branche sont très majoritairement masculins : 68,8 % des salariés sont des hommes.

Cette proportion est supérieure à la moyenne du secteur (51,3 %).

Répartition des salariés par genre (%)



Source : Insee, DADS 2016.



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle



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



STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2008, la part des femmes dans l'emploi de la branche varie peu jusqu'en 2016. Elle oscille entre 31 % et 33 %.

Les prévisions pour les années 2017 à 2019 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de féminisation (%)



Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.



MÉTIER S DÉPENDANT DU GENRE

Les emplois de la branche sont majoritairement en prise directe avec le métier de l'entreprise (exercice total – géomètres, topographes – ou partiel du métier – techniciens géomètres... – par les salariés).

Néanmoins, un effet du genre existe : 44,6 % des femmes exercent un emploi de ce type contre 91,3 % des hommes.

Répartition des salariés par genre et type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



PRÉPONDÉRANCE DU CDI

Les contrats à durée indéterminée sont très largement majoritaires dans la branche.

Les hommes bénéficient moins souvent que les femmes de ce type de contrat. (-2,3 points)

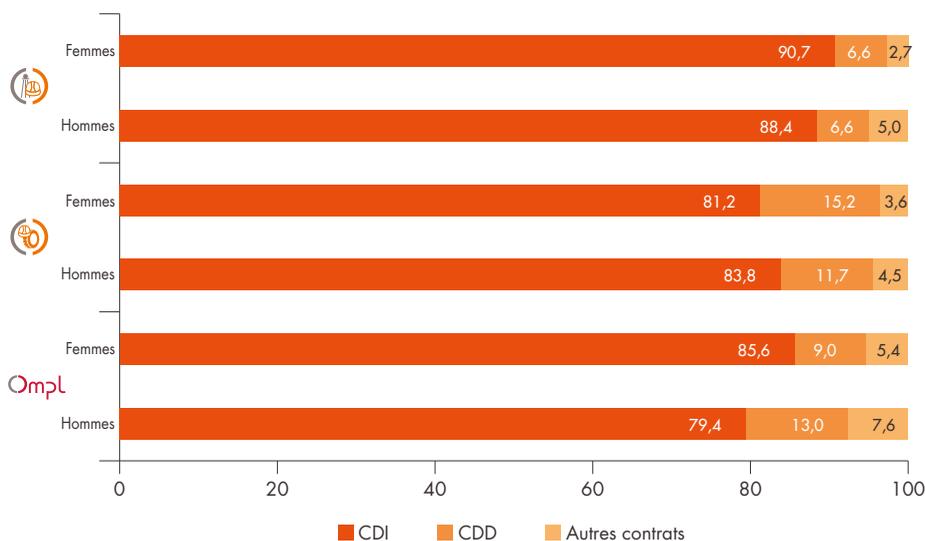


SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux de féminisation de la branche varie notablement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour les Pays de la Loire (36,9 %) et atteint un minimum pour le Grand Est (27,1 %).

Répartition des salariés par genre et type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2016.

Taux de féminisation par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	32,2	49,5	83,8
Bourgogne-Franche-Comté	34,2	48,7	86,4
Bretagne	32,5	47,1	83,5
Centre-Val de Loire	33,7	44,8	85,0
Corse	34,3	48,2	81,5
DOM	28,4	42,4	81,3
Grand Est	27,1	46,3	85,8
Hauts-de-France	29,2	43,7	83,0
Île-de-France	29,3	51,9	77,3
Normandie	30,5	43,2	85,0
Nouvelle-Aquitaine	31,9	47,2	84,6
Occitanie	30,3	48,7	84,6
Pays de la Loire	36,9	47,9	83,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	32,2	49,4	84,6
Ensemble	31,2	48,7	82,9

Source : Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



PRÉPONDÉRANCE DES PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

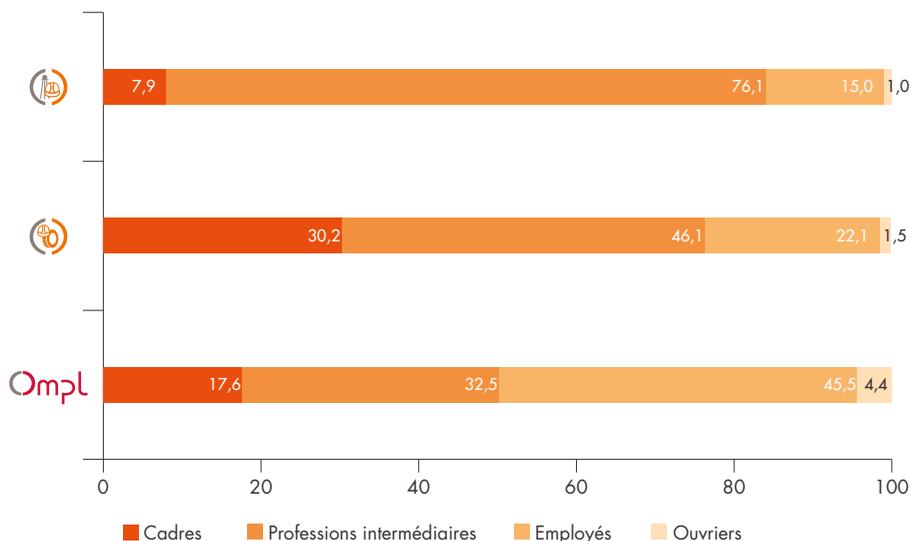
- Les cadres sont très faiblement représentés : 7,9 % contre 30,2 % pour le secteur.
- La proportion de professions intermédiaires est la plus importante (76,1 %) et dépasse la part observée pour l'ensemble du secteur (46,1 %).
- Le taux d'employés est largement inférieur à celui du secteur (15 % contre 22,1 %).
- Les ouvriers sont peu nombreux.



EMPLOIS ORGANISÉS AUTOUR DU MÉTIER

77,3 % des salariés de la branche réalisent des tâches propres à l'activité libérale (exercice total ou partiel du métier). Ils sont ainsi 48,0 % à exercer l'intégralité du métier (géomètres, topographes).

Répartition des salariés par catégorie sociale (%)



Répartition des salariés par type de métier (%)



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle

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



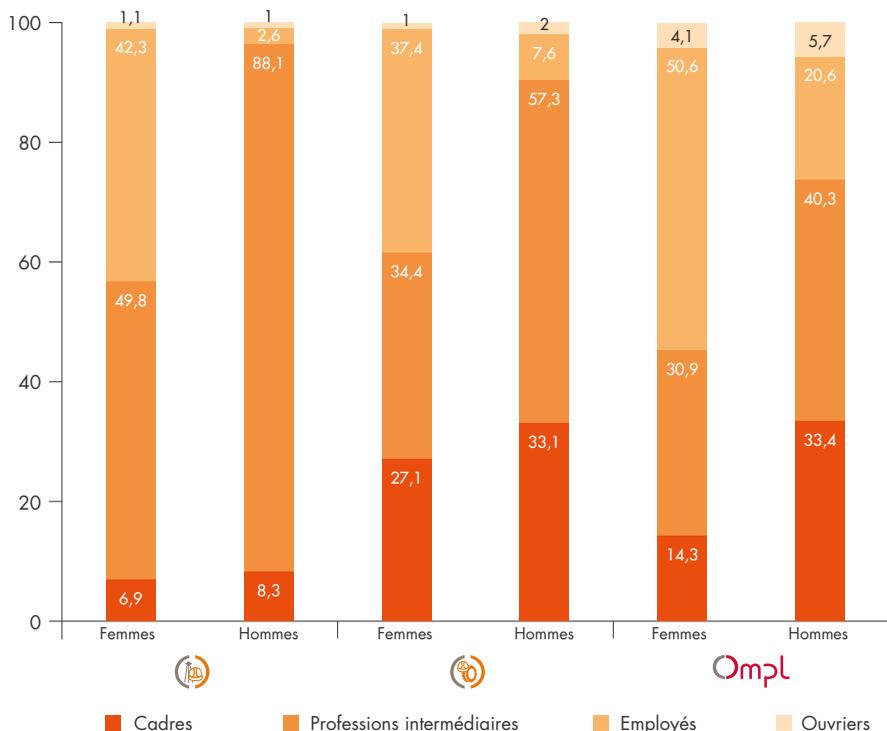
FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

Pour les femmes de la branche, la part des employées est relativement importante.

Elle atteint 42,3 % contre 7,6 % seulement pour les hommes.

En revanche les hommes sont très majoritairement professions intermédiaires (88,1 % contre 49,8 %).

Répartition des salariés par genre et catégorie sociale (%)



STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2008, la part des femmes dans l'emploi global de la branche varie peu jusqu'en 2016.

Cette tendance semble confirmée par les prévisions effectuées pour les années 2017 à 2019.

Néanmoins, la féminisation des cadres et des professions intermédiaires devrait continuer à progresser.

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)

Années	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
2008	18,0	19,0	ND ¹	ND ¹	31,0
2009	21,0	20,0	ND ¹	ND ¹	33,0
2010	16,0	17,0	ND ¹	ND ¹	33,0
2011	23,0	20,0	ND ¹	ND ¹	31,0
2012	25,0	21,0	83,0	16,0	31,0
2013	18,0	21,0	83,0	21,0	31,0
2014	30,5	20,4	83,5	15,4	31,3
2015	29,8	20,7	82,1	15,1	31,3
2016	27,4	20,4	88,0	33,0	31,2
2017 (sd)	34,7	20,4	ND ¹	ND ¹	31,0
2018 (sd)	34,8	20,5	ND ¹	ND ¹	30,9
2019 (p)	31,5	20,6	ND ¹	ND ¹	30,8

sd: données semi-définitives — p: prévisions

1: non déterminé pour cause de secret statistique.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

La répartition des salariés par catégorie sociale varie de manière notable d'une région à l'autre.

Ainsi, la part des employés est maximale pour les Pays de la Loire (21,4 %), mais son minimum est atteint pour le Grand Est (11,6 %).

Répartition des salariés par région et catégorie sociale (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé ²
Auvergne-Rhône-Alpes	7,6	77,1	14,5	0,9	0,0
Bourgogne-Franche-Comté	ND ¹	75,2	17,5	ND ¹	7,3
Bretagne	8,5	73,2	17,5	0,7	0,0
Centre-Val de Loire	ND ¹	78,3	ND ¹	ND ¹	21,7
Corse	ND ¹	77,1	ND ¹	ND ¹	22,9
DOM	5,5	71,9	17,4	5,2	0,0
Grand Est	7,5	79,6	11,6	1,3	0,0
Hauts-de-France	5,4	80,4	13,3	0,9	0,0
Île-de-France	11,7	73,2	13,9	1,1	0,0
Normandie	5,8	78,8	14,5	0,9	0,0
Nouvelle-Aquitaine	6,7	79,2	12,8	1,2	0,0
Occitanie	6,0	78,5	14,9	0,5	0,0
Pays de la Loire	ND ¹	67,7	21,4	ND ¹	10,9
Provence-Alpes-Côte d'Azur	6,8	75,6	17,0	0,6	0,0
	7,9	76,1	15,0	1,0	0,0
	30,2	46,1	22,1	1,5	0,0
Ompl	17,6	32,5	45,5	4,4	0,0

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers, à partir des données de la **DADS 2008-2016** fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



CDI LARGEMENT MAJORITAIRE

Le taux de CDI est très élevé (89,1 %) et supérieur à la moyenne du secteur.

Hors CDD, les autres types de contrats (stagiaires, contrats aidés, ...) sont très peu mobilisés.

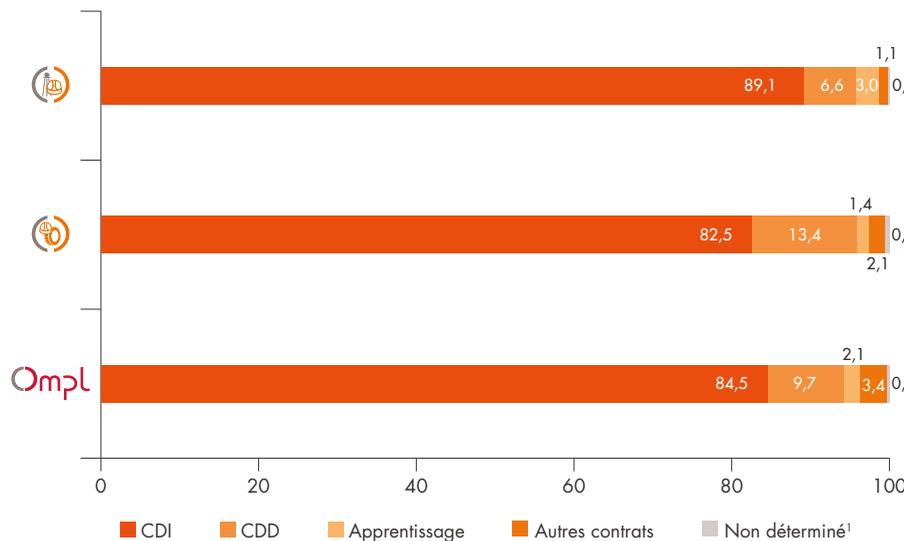


LÉGÈRE BAISSÉ DE LA PART DES CDD

Au niveau de la branche, le taux de CDD tend à diminuer jusqu'en 2016.

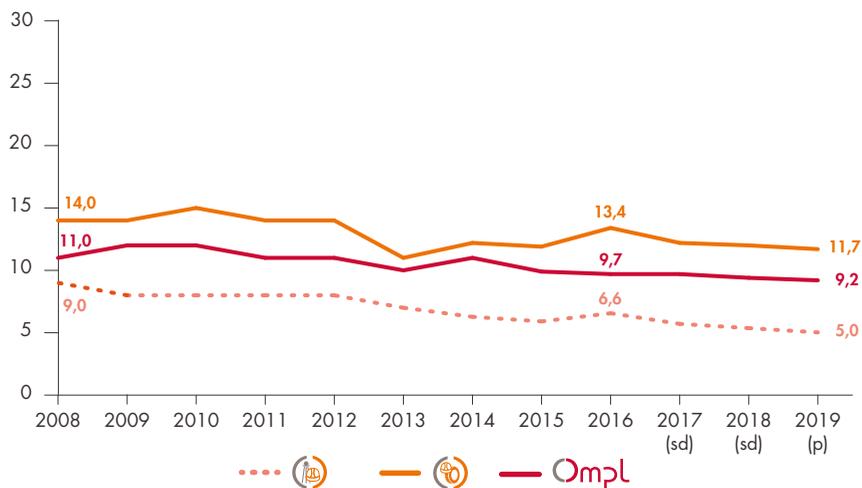
Les prévisions effectuées pour les années 2017 à 2019 anticipent la poursuite de cette tendance.

Répartition des salariés par type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2016.

Évolution du taux de CDD annuel (%)



Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle

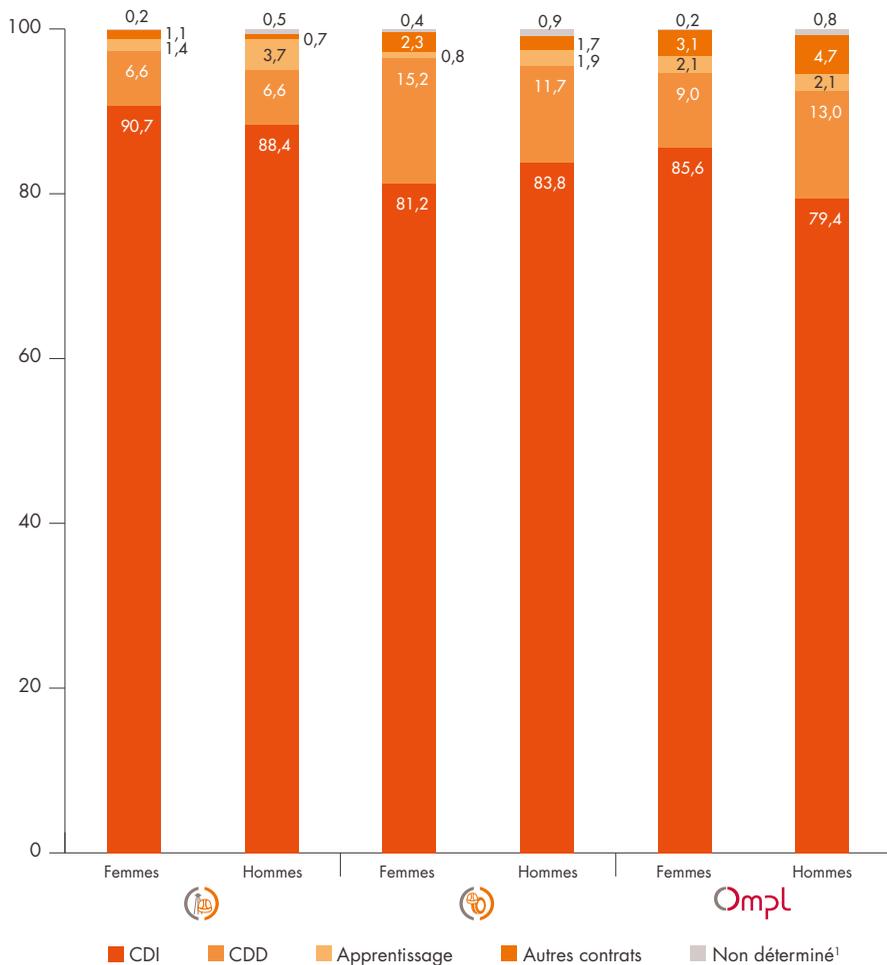
Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers



CDI UN PEU PLUS FRÉQUENT POUR LES FEMMES

Le CDD est aussi souvent mobilisé pour les hommes que pour les femmes. En revanche, Les femmes de la branche travaillent plus souvent dans le cadre d'un CDI (+ 2,3 points) et les hommes sont plus fréquemment en apprentissage (+2,3 points).

Répartition des salariés par genre et type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2016.

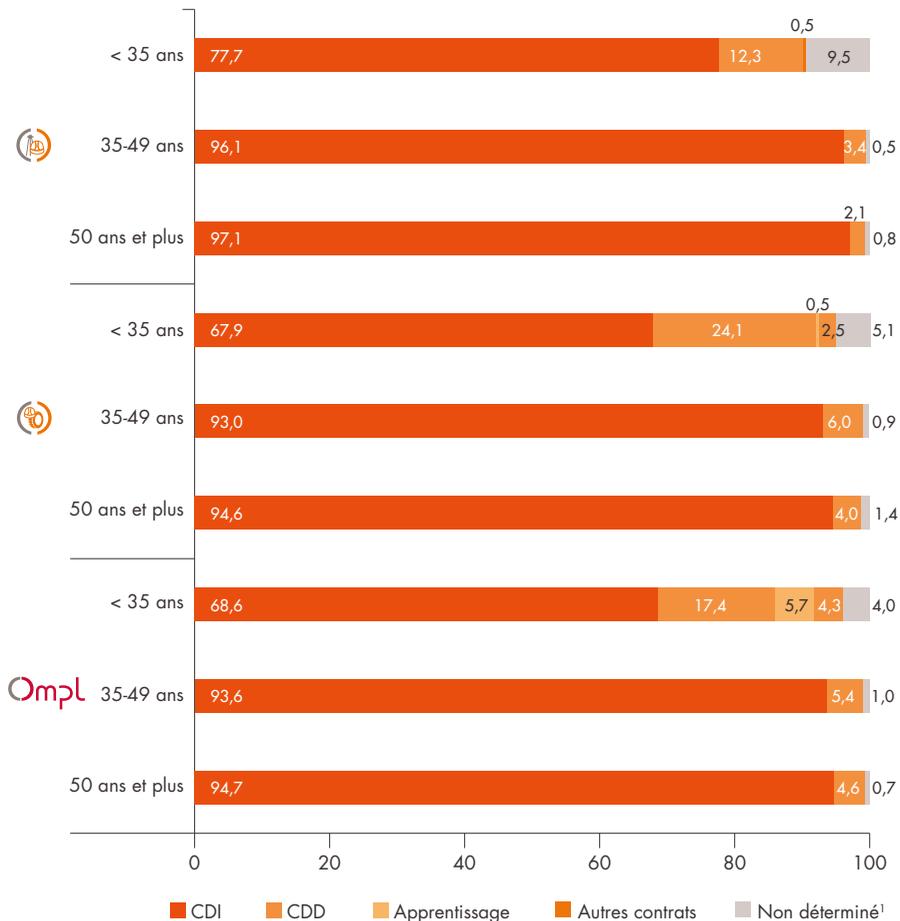
1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

Les salariés de moins de 35 ans travaillent quatre fois plus souvent dans le cadre d'un CDD que ceux de la tranche d'âge intermédiaire.

Répartition des salariés par classe d'âge et type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

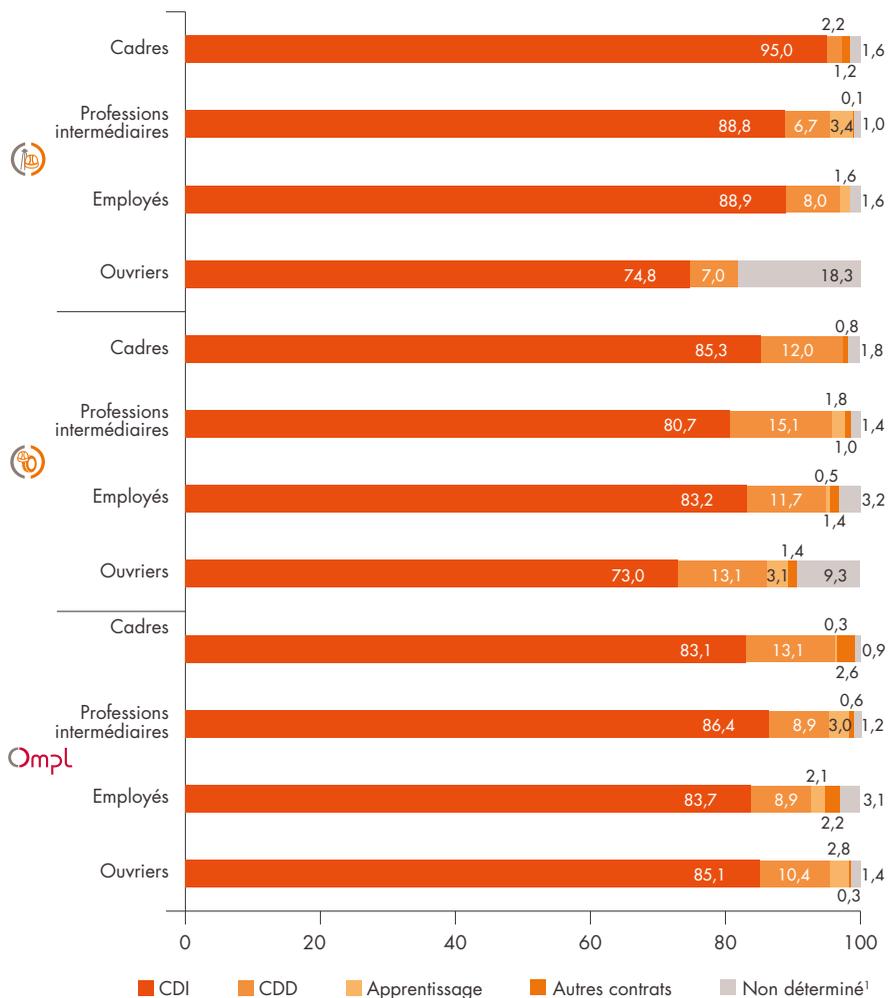


NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au niveau de la branche quelle que soit la catégorie sociale, le CDI est le contrat de référence.

Cependant, le recrutement en CDD est plus fortement mobilisé pour les employés.

Répartition des salariés par catégorie sociale et type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2016.

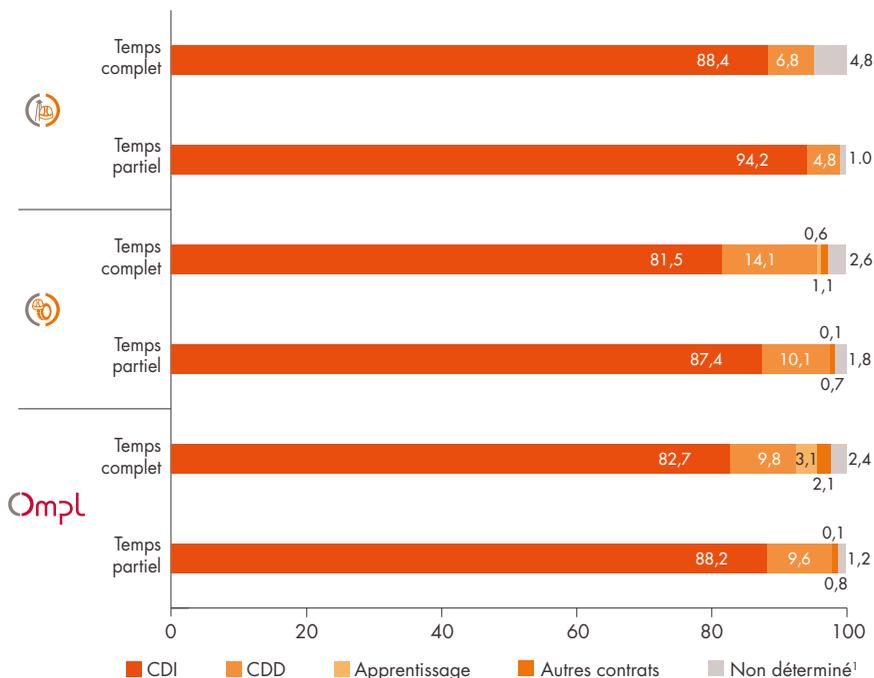
¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



NUANCES SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés de la branche travaillant à temps partiel sont plus souvent en CDI que ceux travaillant à temps complet.

Répartition des salariés par temps de travail et type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2016.



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

La part de CDD au sein de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre.

Elle est maximale pour la Nouvelle Aquitaine (9,6 %) et minimale pour le Centre-Val de Loire (3,9 %).

Taux de CDD par région (%)

Régions	Ets	Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	7,1	9,7
Bourgogne-Franche-Comté	6,6	9,1
Bretagne	7,4	11,1
Centre-Val de Loire	3,9	8,4
Corse	8,6	10,1
DOM	6,0	10,9
Grand Est	6,8	8,7
Hauts-de-France	5,6	9,0
Île-de-France	5,5	10,0
Normandie	4,7	9,5
Nouvelle-Aquitaine	9,6	9,9
Occitanie	6,0	10,3
Pays de la Loire	6,2	10,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	6,9	9,1
Ensemble	6,6	9,7

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers, à partir des données de la **DADS 2008-2016** fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



PART ÉLEVÉE DE SALARIÉS À TEMPS COMPLET

Plus des trois quarts des salariés de la branche travaillent à temps complet.

Le taux de salariés à temps complet est supérieur à celui du secteur (+2,4 points).

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



Source : Insee, DADS 2016.



LÉGÈRE PROGRESSION DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Par rapport à 2008, le taux de salariés à temps partiel dans la branche varie peu jusqu'en 2016.

Il oscille entre 11 % et 13,5 %.

Les prévisions pour les années 2017 à 2019 anticipent néanmoins une légère tendance à la hausse.

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle



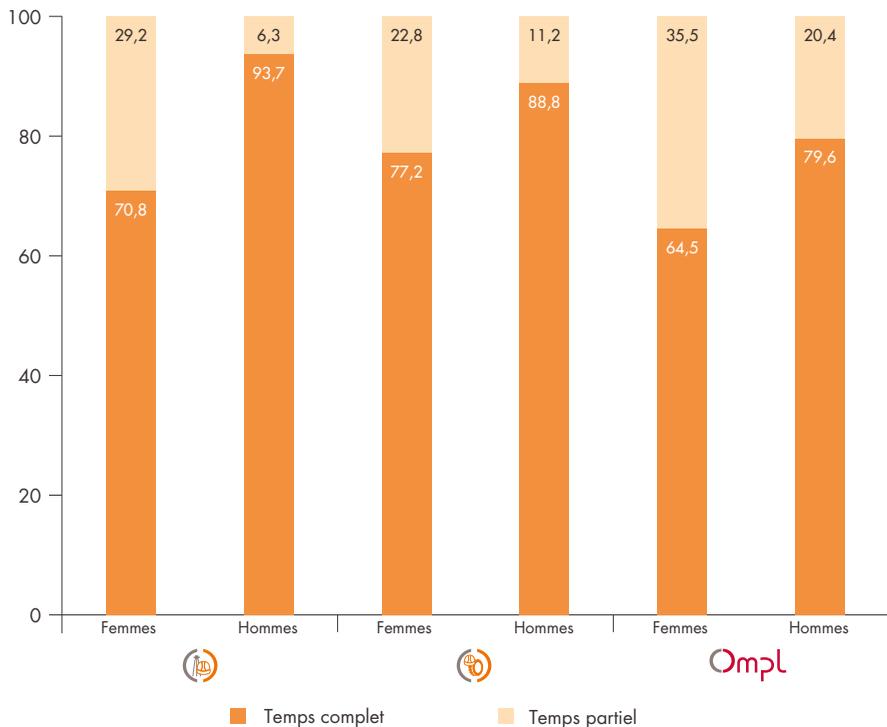
Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers



FÉMINISATION MARQUÉE DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

Dans la branche, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes (+22,9 points).

Répartition des salariés par genre et temps de travail (%)



Source : Insee, DADS 2016.



PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

Dans la branche, le taux d'emploi à temps partiel progresse avec l'âge. Ainsi, le travail à temps partiel concerne un peu moins d'un quart des salariés de plus de 50 ans, un taux supérieur de 14,1 points à celui des salariés de moins de 35 ans.

Taux de salariés à temps partiel par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2016.



EMPLOYÉS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

Le temps partiel est plus développé chez les employés.

Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les professions intermédiaires.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La part de salariés à temps partiel au sein de la branche varie fortement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour le Centre-Val de Loire (20,7 %) et atteint un minimum pour la Corse (7,1 %).

Taux de salariés à temps partiel par catégorie sociale (%)

Catégories sociales			Ompl
Cadres	31,6	19,6	39,7
Professions intermédiaires	7,6	10,4	24,0
Employés	32,6	25,9	34,0
Ouvriers	28,7	27,6	60,3
Ensemble	13,5	16,9	32,9

Source : Insee, DADS 2016.

Part de salariés à temps partiel par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	18,9	18,7	37,0
Bourgogne-Franche-Comté	14,7	19,4	37,7
Bretagne	13,2	18,0	35,1
Centre-Val de Loire	20,7	19,1	31,5
Corse	7,1	13,7	25,7
DOM	10,2	14,4	21,6
Grand Est	14,9	17,4	36,3
Hauts-de-France	9,6	15,0	35,5
Île-de-France	12,9	14,5	26,6
Normandie	9,1	17,8	35,1
Nouvelle-Aquitaine	11,3	16,4	32,2
Occitanie	11,4	18,5	35,3
Pays de la Loire	14,0	18,5	36,6
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	13,3	18,5	32,6
Ensemble	13,5	16,9	32,9

Source : Insee, DADS 2016.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers, à partir des données de la **DADS 2008-2016** fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.

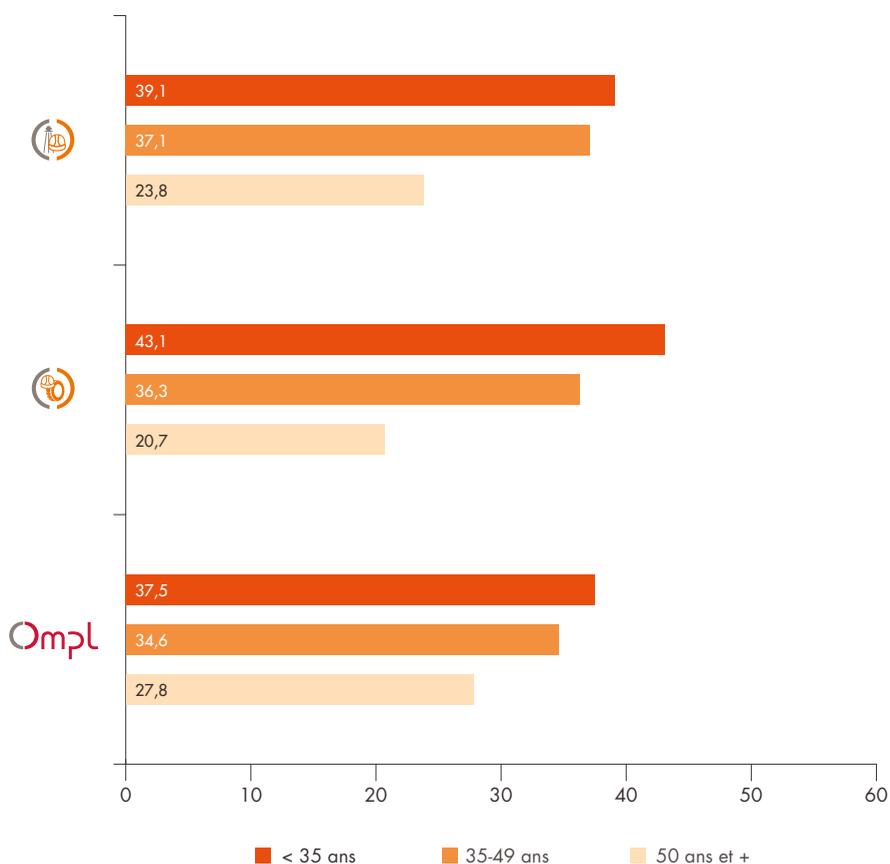


SALARIÉS ASSEZ JEUNES

La proportion des salariés âgés de moins de 35 ans est la plus importante.

Les salariés âgés de 50 ans et plus représentent moins du quart des actifs.

Répartition des salariés par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2016.



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle



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



VIELLISSEMENT DE LA PYRAMIDE DES ÂGES

Au regard des évolutions constatées jusqu'en 2016 et des prévisions statistiques :

- les moins de 35 ans voient leur poids relatif diminuer de - 10,6 points ;
- la tranche d'âge intermédiaire se renforce (+7,4 points) ;
- le poids des seniors s'accroît (+3,1 points).



VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les cadres se caractérisent par une proportion plus importante de salariés d'âge intermédiaire.
- Les professions intermédiaires possèdent une part relativement importante de salariés âgés de moins de 35 ans.
- Les employés sont plutôt présents dans la classe d'âge intermédiaire.
- Les ouvriers tendent à se concentrer dans la classe des salariés âgés de moins de 35 ans.

Évolution de la pyramide des âges (%)

Tranches d'âge	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 (sd)	2018 (sd)	2019 (p)
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	47,0	46,0	45,0	46,0	43,0	41,0	42,1	40,4	39,1	38,4	37,4	36,4
35-49 ans	32,0	32,0	32,0	29,0	32,0	34,0	35,5	36,3	37,1	37,8	38,6	39,4
> 50 ans	21,0	22,0	23,0	25,0	25,0	25,0	22,4	23,3	23,8	23,8	24,0	24,1
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	47,0	47,0	46,0	47,0	46,0	43,0	44,4	43,4	43,1	42,3	41,8	41,2
35-49 ans	35,0	35,0	35,0	34,0	35,0	37,0	35,8	36,2	36,3	36,7	36,9	37,1
> 50 ans	18,0	19,0	18,0	19,0	19,0	20,0	19,8	20,5	20,7	21,0	21,3	21,7
Ompl	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	40,0	39,0	39,0	39,0	39,0	36,0	38,4	38,2	37,5	37,2	37,0	37,1
35-49 ans	38,0	38,0	37,0	36,0	35,0	36,0	35,1	34,8	34,6	34,1	33,7	32,9
> 50 ans	22,0	23,0	24,0	24,0	25,0	27,0	26,5	27,0	27,8	28,7	29,3	30,0

Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

Répartition des salariés par catégorie sociale et tranche d'âge (%)

Tranches d'âge	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	23,1	43,9	22,9	46,1	39,1
35-49 ans	42,5	35,8	41,7	21,7	37,1
> 50 ans	34,4	20,3	35,3	32,2	23,8
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	35,6	51,1	35,3	35,3	43,1
35-49 ans	38,6	33,5	37,5	23,1	36,3
> 50 ans	22,5	15,4	27,2	26,3	20,7
Non déterminé ¹	3,4	0,0	0,0	15,2	3,4
Ompl	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	41,8	42,7	33,8	20,4	37,5
35-49 ans	31,7	35,8	35,5	27,9	34,6
> 50 ans	26,5	21,5	30,6	51,7	27,8

Source : Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

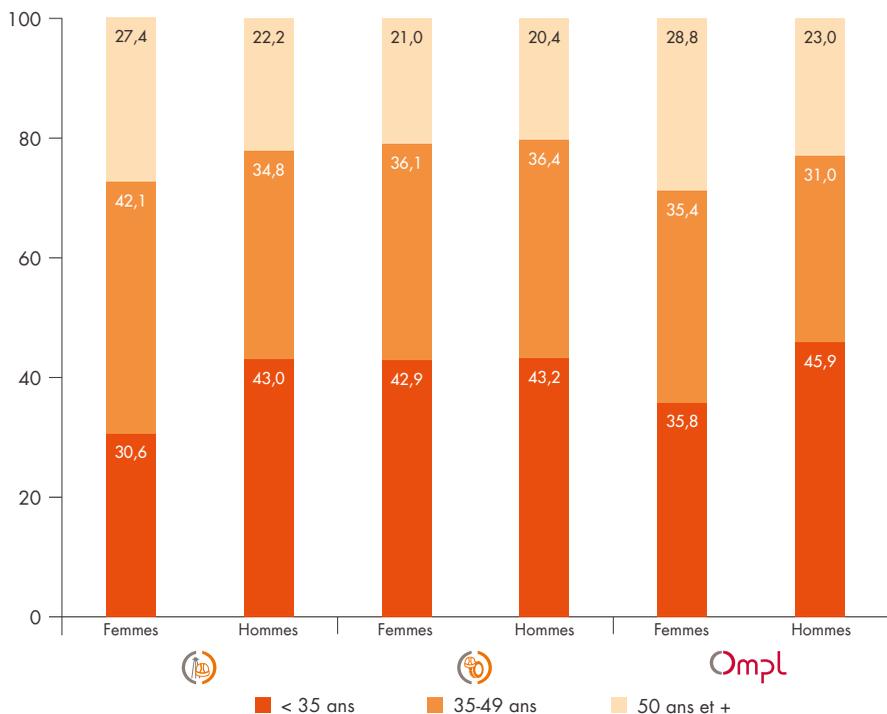


PYRAMIDES D'ÂGE DIFFÉRENTES SELON LE GENRE

Les hommes sont plus nombreux parmi les salariés âgés de moins de 35 ans.

En revanche, les femmes sont plus souvent présentes dans la classe d'âge intermédiaire.

Répartition des salariés par genre et tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2016.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La pyramide d'âge varie fortement d'une région à l'autre.

La part des salariés de moins de 35 ans est maximale pour la Corse (51,4 %) et minimale pour la Bretagne (32,8 %).

Répartition des salariés par région et tranche d'âge (%)

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône-Alpes	41,0	36,6	22,4
Bourgogne-Franche-Comté	38,2	35,4	26,3
Bretagne	32,8	44,1	23,1
Centre-Val de Loire	33,9	39,0	27,1
Corse	51,4	31,4	17,1
DOM	34,1	41,9	24,0
Grand Est	37,6	34,8	27,7
Hauts-de-France	35,9	37,5	26,6
Île-de-France	44,4	33,7	22,0
Normandie	35,2	39,7	25,1
Nouvelle-Aquitaine	44,4	35,8	19,9
Occitanie	36,9	38,8	24,3
Pays de la Loire	35,3	41,3	23,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	37,0	35,0	28,0
	39,1	37,1	23,8
	43,1	36,3	20,7
Ompl	37,5	34,6	27,8

Source : Insee, DADS 2016.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers, à partir des données de la **DADS 2008-2016** fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



TURNOVER MOYEN

Le turnover est inférieur au seuil critique de 15 % et se situe dans une fourchette relativement commune.

La mobilité des salariés peut être considérée comme normale.

Mobilité annuelle

			
Effectif en début d'année	10 061	46 962	374 441
Effectif total de l'année	11 430	56 150	438 649
Nb. sal. entrés dans l'année	1 369	9 188	64 208
Nb. sal. sortis dans l'année	1 193	7 601	57 526
Taux d'entrée (%)	13,6	19,6	17,1
Taux de sortie (%)	11,9	16,2	15,4
Turnover annuel (%)	12,7	17,9	16,3

Source : Insee, DADS 2016.



Mesure du nombre de salariés qui, chaque année entrent ou sortent.

- Les entrées = salariés entrés en cours d'année
- Les sorties = salariés sortis en cours de l'année

Chaque salarié est compté une seule fois, quel que soit son nombre de contrats dans les entreprises de la même branche dans l'année (salariés à contrats multiples ou multi-employeurs). Les ratios (taux d'entrée, taux de sortie, turnover) sont calculés, sur la base des effectifs présents au 1^{er} janvier.

$$\text{Taux d'entrée} = \frac{\text{Nombre d'entrées dans l'année}}{\text{Effectif début d'année}}$$

$$\text{Taux de sortie} = \frac{\text{Nombre de sorties dans l'année}}{\text{Effectif début d'année}}$$

$$\text{Turnover annuel} = \frac{\text{Taux d'entrée} + \text{Taux de sortie}}{2}$$



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle



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



LÉGER REPLI DU TURNOVER

Sur la période, le turnover de la branche tend à diminuer.

Il baisse de 2,3 points.

Le secteur suit une tendance similaire.



FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

La décomposition selon les caractéristiques socioprofessionnelles montre qu'au niveau de la branche :

- le niveau de mobilité annuelle est plus important pour les hommes ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD est très intensif. Les salariés recrutés sur un contrat "Autres" sont dans une situation comparable mais à un degré moindre. Toutefois, les effectifs travaillant dans le cadre d'un CDI sont stables ;
- c'est au sein des salariés âgés de moins de 35 ans qu'est observé le plus fort taux de rotation ;
- les ouvriers connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé.

Évolution du taux mobilité (%)

Branches professionnelles	2012	2013	2014	2015	2016	
	Taux d'entrée	15,0	13,0	11,2	11,2	13,6
	Taux de sortie	15,0	12,0	12,5	11,3	11,9
	Turnover annuel	15,0	12,0	11,8	11,2	12,7
	Taux d'entrée	19,0	16,0	15,0	16,8	19,6
	Taux de sortie	20,0	17,0	16,5	15,7	16,2
	Turnover annuel	20,0	17,0	15,7	16,2	17,9
Ompl	Taux d'entrée	19,0	17,0	16,0	16,8	17,1
	Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,0	15,4
	Turnover annuel	18,0	16,0	15,4	15,9	16,3

Source : Insee, DADS 2012-2016.

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

Branches professionnelles	Genre		Contrat			
	Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres	
	Taux d'entrée	12,8	14,0	7,4	198,8	53,4
	Taux de sortie	10,6	12,4	8,0	112,0	47,5
	Turnover annuel	11,7	13,2	7,7	155,4	50,5
	Taux d'entrée	20,6	18,6	8,1	158,0	92,7
	Taux de sortie	16,9	15,5	9,6	90,2	72,6
	Turnover annuel	18,8	17,0	8,9	124,1	82,7
Ompl	Taux d'entrée	15,9	23,6	8,0	158,1	74,1
	Taux de sortie	14,3	21,1	8,6	113,2	65,0
	Turnover annuel	15,1	22,3	8,3	135,7	69,6

Branches professionnelles	Tranches d'âge			CSP				
	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	
	Taux d'entrée	25,8	8,5	4,5	8,8	13,9	14,3	18,6
	Taux de sortie	19,2	6,8	9,4	7,6	12,1	12,5	21,6
	Turnover annuel	22,5	7,7	7,0	8,2	13,0	13,4	20,1
	Taux d'entrée	37,0	10,5	6,6	16,1	21,4	19,8	33,1
	Taux de sortie	25,7	10,5	10,3	14,3	16,9	16,8	26,5
	Turnover annuel	31,3	10,5	8,5	15,2	19,2	18,3	29,8
Ompl	Taux d'entrée	35,2	9,7	6,8	21,0	14,6	17,5	18,1
	Taux de sortie	27,6	9,1	9,9	20,0	12,9	15,5	14,8
	Turnover annuel	31,4	9,4	8,4	20,5	13,7	16,5	16,4



FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

La décomposition selon les caractéristiques socioprofessionnelles montre qu'au niveau de la branche :

- hors salariés dont le type de métier n'a pas pu être déterminé, la rotation est maximale tout en restant à un niveau acceptable pour les salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise (employés administratifs...).



ENTRANTS JEUNES PLUTÔT EN CDI

- Le taux d'hommes recrutés (70,4 %) est légèrement supérieur à celui de l'ensemble des salariés de la branche (68,8 %).
- Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (51,1 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein de la branche (89,1 %).
- 67,1 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 39,1 % pour les salariés de la branche.

Types de métiers

Branches professionnelles		Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé ¹
	Taux d'entrée	15,4	10,8	12,1	17,6	ND ¹	12,6
	Taux de sortie	ND ¹	11,0	11,0	11,7	ND ¹	67,9
	Turnover annuel	ND ¹	10,9	11,5	14,6	ND ¹	40,2
	Taux d'entrée	18,7	22,5	13,8	23,6	17,5	17,8
	Taux de sortie	11,5	17,9	12,0	18,0	19,3	32,6
	Turnover annuel	15,1	20,2	12,9	20,8	18,4	25,2
Ompl	Taux d'entrée	20,9	16,3	15,0	17,6	16,6	20,6
	Taux de sortie	18,7	14,5	13,7	15,4	10,3	21,4
	Turnover annuel	19,8	15,4	14,3	16,5	13,5	21,0

Source : Insee, DADS 2016.

Profil des entrants

Répartition par genre (%)

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	29,6	70,4	100,0
	51,0	49,0	100,0
Ompl	77,6	22,4	100,0

Source : Insee, DADS 2016

Répartition par type de contrat de travail (%)

Branches professionnelles	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non déterminé ¹
	51,1	36,4	8,4	0,0	4,1
	37,9	50,2	2,9	7,3	1,8
Ompl	42,6	40,7	4,9	11,4	0,5

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par tranche d'âge (%)

Branches professionnelles	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	67,1	24,3	8,6	100,0
	71,1	21,1	7,8	100,0
Ompl	66,8	21,0	12,2	100,0

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



ENTRANTS PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES EXERÇANT LA TOTALITÉ DU MÉTIER

- La catégorie des professions intermédiaires est la plus importante chez les recrutés (77,6 %). Elle est un peu supérieure à l'ensemble de la branche (76,1 %).
- Ce sont des salariés exerçant la totalité du métier de l'entreprise qui sont le plus souvent recrutés.



SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

- La part des hommes chez les sortants (71,9 %) est légèrement supérieure à celle des entrants (70,4 %).
- 63,7 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (51,1 %).
- Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (57,2 % contre 67,1 %).

Répartition par catégorie sociale (%)

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	5,3	77,6	15,7	1,3
	25,6	49,8	22,3	2,3
Ompl	20,9	28,4	46,2	4,6

Source: Insee, DADS 2016.

Répartition par type de métier (%)

Branches professionnelles	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé ¹
	53,4	20,5	10,4	5,9	ND ¹	9,8
	30,6	34,0	11,7	15,4	0,1	8,2
Ompl	15,9	30,5	19,9	29,0	0,1	4,5

Source: Insee, DADS 2016.

Profil des sortants

Répartition par genre (%)

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	28,1	71,9	100,0
	50,4	49,6	100,0
Ompl	77,7	22,3	100,0

Source: Insee, DADS 2016

Répartition par type de contrat de travail (%)

Branches professionnelles	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non déterminé ¹
	63,7	23,6	8,6	1,9	2,2
	54,1	34,6	3,1	7,1	1,2
Ompl	51,1	32,5	4,2	11,7	0,5

Source: Insee, DADS 2016.

Répartition par tranche d'âge (%)

Branches professionnelles	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	57,2	22,4	20,5	100,0
	59,7	25,5	14,8	100,0
Ompl	58,4	21,9	19,7	100,0

Source: Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

- Tout comme chez les entrants, la catégorie des professions intermédiaires est la plus représentée chez les sortants (77,2 %).
- Alors que ce sont les salariés exerçant la totalité du métier de l'entreprise qui sont le plus fréquemment observés chez les entrants, les salariés réalisant partiellement le métier de l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie notablement d'une région à l'autre. Il est maximal pour la Corse (18,0 %) et le taux le plus bas est atteint pour les Hauts-de-France (8,7 %).

Répartition par catégorie sociale (%)

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	5,3	77,2	15,8	1,8
	27,5	47,4	22,9	2,2
Ompl	22,2	27,8	45,8	4,2

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par type de métier (%)

Branches professionnelles	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé ¹
	ND ¹	23,9	10,9	4,5	ND ¹	60,7
	22,6	32,6	12,4	14,2	0,1	18,0
Ompl	15,9	30,3	20,3	28,2	0,1	5,2

Source : Insee, DADS 2016.

Turnover par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	13,5	16,9	15,8
Bourgogne-Franche-Comté	11,5	14,4	14,0
Bretagne	14,6	16,6	15,5
Centre-Val de Loire	9,7	14,2	13,4
Corse	18,0	15,6	15,0
DOM	10,7	14,3	16,3
Grand Est	11,6	15,3	13,8
Hauts-de-France	8,7	13,6	13,6
Île-de-France	13,4	23,4	21,8
Normandie	9,8	15,0	13,8
Nouvelle-Aquitaine	15,7	16,3	14,9
Occitanie	12,9	16,9	15,5
Pays de la Loire	13,1	15,6	15,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	12,5	16,4	15,8
Ensemble	12,7	17,9	16,3

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers du champ de l'OMPL, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



22 446 € ET PLUS POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

Le revenu net annuel médian de la branche est inférieur de 17,31 % à celui du secteur.

Médiane estimée de la rémunération nette annuelle par catégorie sociale (€)

Catégories sociales			
Cadres	NS	34 646***	36 532***
Professions intermédiaires	22 229**	24 934***	22 241***
Employés	NS	22 928**	20 509***
Ouvriers	28 596***	NS	19 109***
Ensemble	22 446***	27 145***	22 444***

Source : estimations d'après les données Insee, DADS 2016.

Précision +/- 5 %. Niveau de confiance : *** 99 %, ** 95 %, * 90 %.
NS : résultat non-significatif.



La DADS "salariés" donne la rémunération nette de toutes cotisations sociales obligatoires, de CSG (contribution sociale généralisée) et de CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale). Elle inclut également les indemnités nettes (primes, indemnités, ancienneté...). La rémunération est exprimée annuellement.

Seuls les salariés présents à temps complet sur toute l'année ont été pris en compte dans le calcul de la rémunération médiane, à l'exclusion des apprentis.

Un indice a été calculé qui permet de comparer les rémunérations femmes/hommes.

$$\text{Indice F/H} = \frac{\text{Rémunération Femmes}}{\text{Rémunération Hommes}} \times 100$$

Il est exprimé en pourcentage. Ainsi, un indice F/H = 74,3 % signifie que les femmes gagnent en moyenne 74,3 % de la rémunération des hommes.



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle



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



RÉMUNÉRATION MÉDIANE DES HOMMES

Les hommes ont une rémunération médiane annuelle supérieure de 993 € par rapport à l'ensemble des salariés de la branche.

En revanche, ils bénéficient d'une rémunération inférieure de 19 % à celle de l'ensemble des hommes travaillant dans le secteur.

Le faible effectif de femmes ne permet de calculer leur rémunération médiane annuelle.

Médiane estimée de la rémunération nette annuelle par genre (€)

Genre			
Femmes	NS	25018***	21 647***
Hommes	23 439**	28 934***	28 856***
Ensemble	22 446***	27 145***	22 444***

Source : estimations d'après les données Insee, DADS 2016.

Précision +/- 5 %. Niveau de confiance : *** 99 %, ** 95 %, * 90 %.

NS : résultat non-significatif.



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.



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.

Taux d'accès à la formation¹ (%)

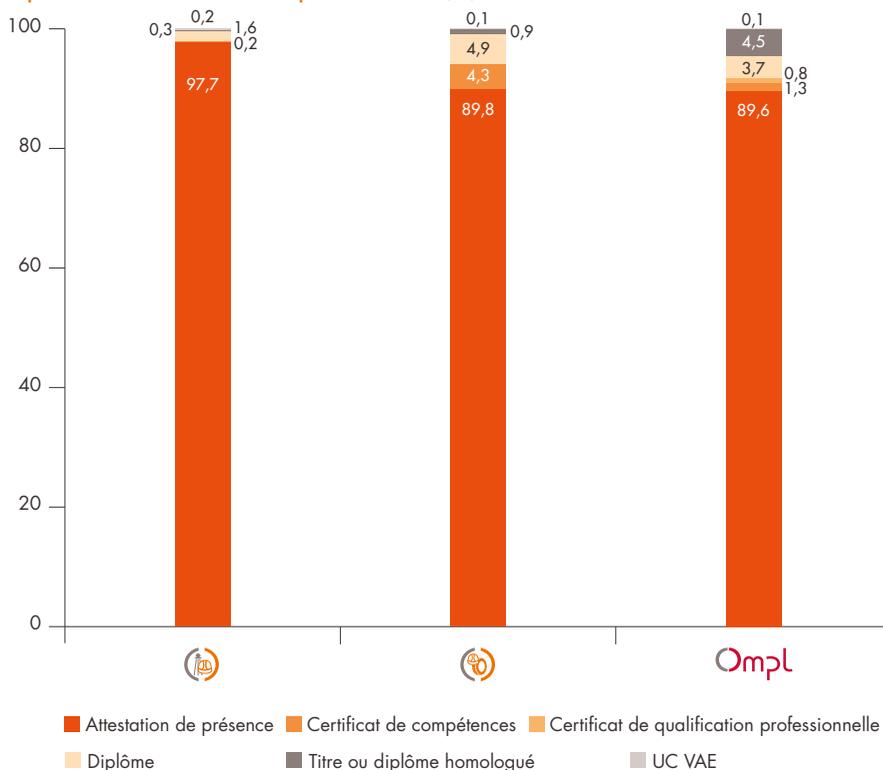
Branches professionnelles	Taux d'accès des salariés à la formation ²				Taux d'entreprises formatrices ³			
	Cpro	CPF	Plan	Autre	Cpro	CPF	Plan	Autre
	0,4	0,6	23,8	0,0	3,3	4,4	41,5	0,2
	0,4	0,8	21,1	0,0	2,1	3,0	30,5	0,3
Ompl	1,3	0,8	20,9	0,1	3,9	2,4	23,2	0,3

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

Cpro : contrat de professionnalisation.

CPF : compte personnel de formation.

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...).

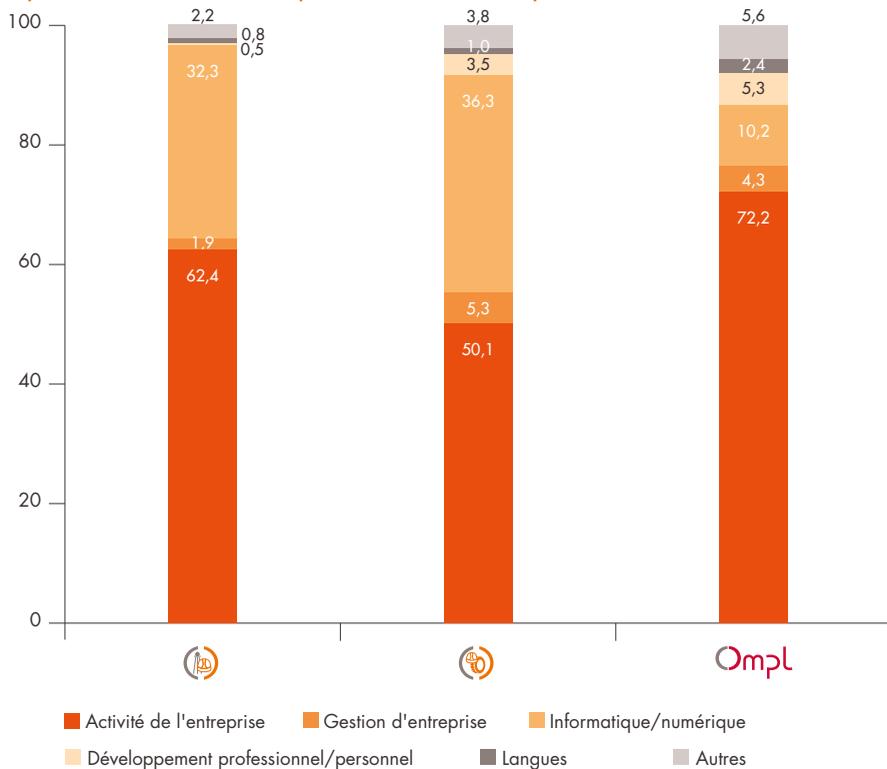


ACCÈS À LA FORMATION DIFFÉRENT SELON LE GENRE

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.

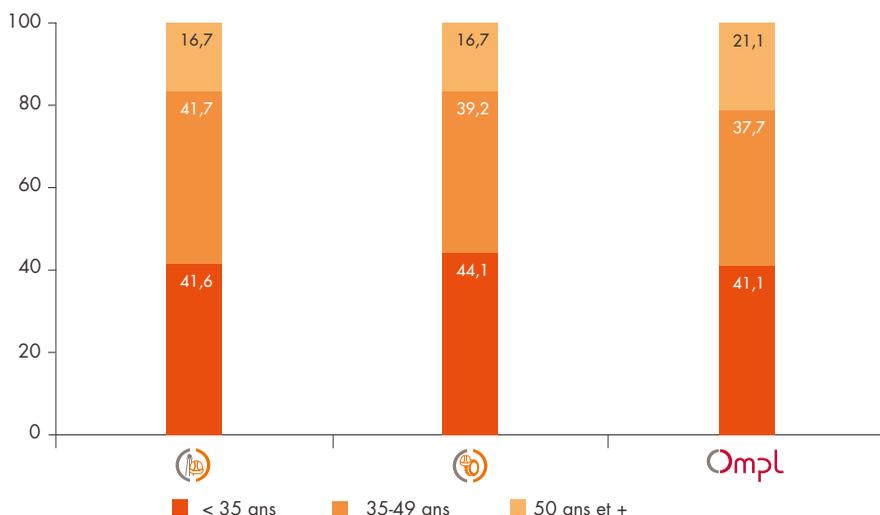


ACCÈS INÉGAL SELON LA CLASSE D'ÂGE

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.

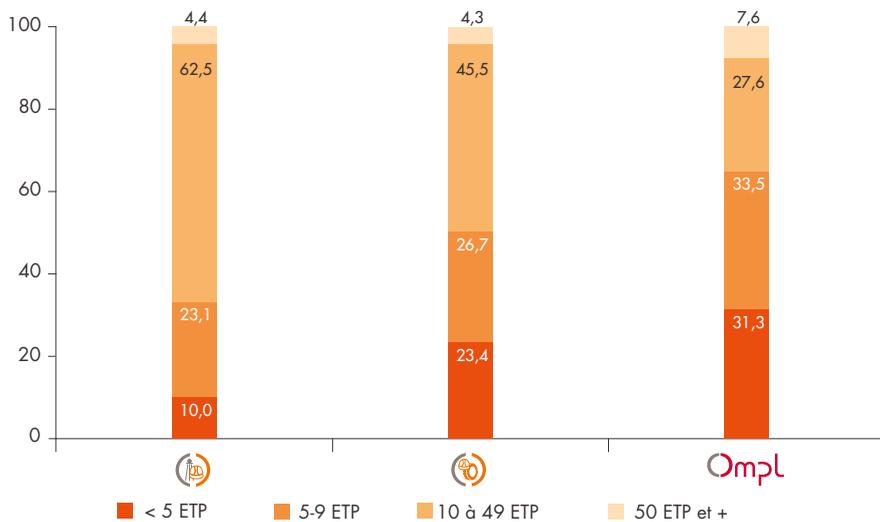


ACCÈS DIFFÉRENT À LA FORMATION SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

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 (%)



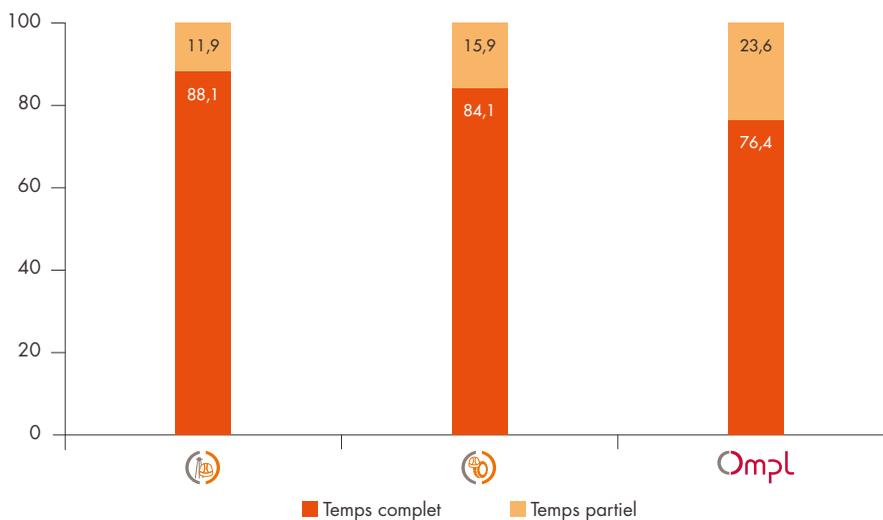
Sources : Actalians, bases formation 2019.



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

Cpro : contrat de professionnalisation.

CPF : compte personnel de formation.

¹ : hors DOM.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers, à partir des données de la **DADS 2008-2016** fournies par l'Insee. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



CHÔMAGE CONTENU

En atteignant 7,9 %, le taux de chômage de la branche est relativement peu élevé. Il est notablement inférieur à celui du secteur (11,7 %).



HAUSSE DU CHÔMAGE

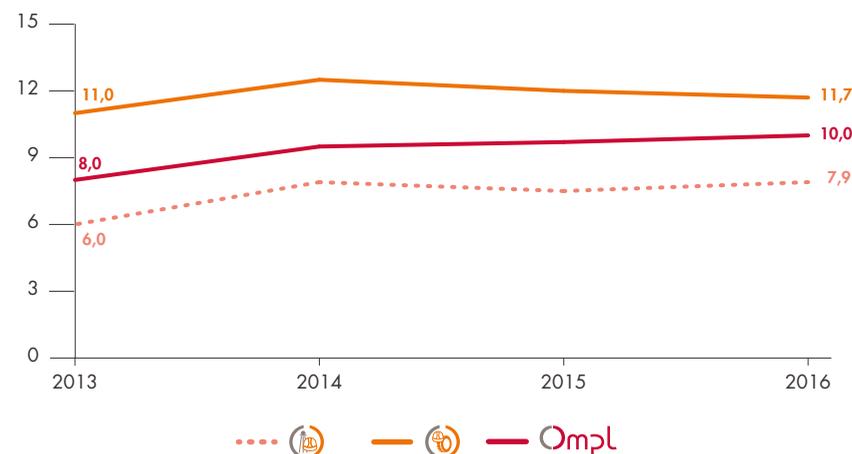
Par rapport à 2013, le taux de chômage de la branche a progressé de 1,9 point.

Taux de chômage¹ annuel

			
Salariés avec période(s) de chômage	898	6 573	43 771
Salariés sans période de chômage	10 532	49 577	394 878
Effectif total	11 430	56 150	438 649
Taux de chômage annuel (%)	7,9	11,7	10,0

Source : Insee, DADS 2016.

Évolution du taux de chômage annuel (%)



Source : Insee, DADS 2013-2016.



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle



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

1. Taux de chômage global annuel = $\frac{\text{Nombre de salariés ayant connu une période de chômage indemnisée dans l'année}}{\text{Nombre total de salariés}}$

Cette mesure prend en compte les salariés employés au moins une journée au cours de l'année et qui ont connu une période de chômage indemnisée au cours de la même année. Cette mesure, à partir de la DADS, ne peut être comparée à celle de Pôle Emploi.



TAUX ÉQUIVALENTS ENTRE LES GENRES

Les femmes et les hommes sont presque aussi souvent au chômage. Le différentiel de taux est supérieur au sein du secteur.



BAISSE AVEC L'ÂGE

Le taux de chômage annuel est plus élevé pour les salariés âgés de moins de 35 ans.



DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au sein de la branche, le taux de chômage annuel est maximal pour les ouvriers.



TAUX PROCHES SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés à temps complet ont un taux de chômage pratiquement similaire à ceux qui travaillent à temps partiel.

Taux de chômage annuel par genre (%)

Genre			Ompl
Femmes	8,3	13,4	10,1
Hommes	7,7	10,1	9,5
Ensemble	7,9	11,7	10,0

Source: Insee, DADS 2016.

Taux de chômage annuel par tranche d'âge (%)

Tranches d'âge			Ompl
< 35 ans	11,1	15,3	13,3
35-49 ans	6,5	8,4	8,3
50 ans et +	2,4	3,4	5,1
Ensemble	7,9	11,7	10,0

Source: Insee, DADS 2016.

Taux de chômage annuel par catégorie sociale (%)

Catégories sociales			Ompl
Cadres	4,1	10,3	9,8
Professions intermédiaires	7,7	11,9	7,8
Employés	10,6	13,0	11,4
Ouvriers	11,3	13,7	11,7
Ensemble	7,9	11,7	10,0

Source: Insee, DADS 2016.

Taux de chômage annuel par durée du temps de travail (%)

Durée du temps de travail			Ompl
Temps complet	7,9	11,7	9,4
Temps partiel	7,9	11,5	11,1
Ensemble	7,9	11,7	10,0

Source: Insee, DADS 2016.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux de chômage annuel de la branche varie notablement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour la Corse (15,7 %) et le taux le plus bas est atteint pour le Centre-Val de Loire (4,9 %).

Taux de chômage annuel par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	6,6	11,0	10,1
Bourgogne-Franche-Comté	6,8	9,6	9,1
Bretagne	10,6	12,7	10,9
Centre-Val de Loire	4,9	9,0	9,0
Corse	15,7	8,5	9,6
DOM	10,9	11,3	12,8
Grand Est	8,2	10,0	8,5
Hauts-de-France	5,6	9,4	8,8
Île-de-France	7,1	12,9	9,6
Normandie	5,8	10,4	9,0
Nouvelle-Aquitaine	10,9	11,7	10,3
Occitanie	8,6	12,5	11,3
Pays de la Loire	6,8	11,8	10,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	7,9	11,5	11,1
Ensemble	7,9	11,7	10,0

Source : Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

+ de 100 études conduites depuis 2005

41 études statistiques

- ① Entreprises d'architecture (3)
- ① Entreprises d'économistes de la construction (4)
- ① Entreprises d'experts en automobile (3)
- ① Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (4)
- ① Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (1)
- ① Cabinets d'avocats (4)
- ① Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2)
- ① Études d'huissiers de justice (2)
- ① Cabinets dentaires (4)
- ① Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers (3)
- ① Cabinets médicaux (3)
- ① Pharmacie d'officine (4)
- ① Cliniques vétérinaires (4)

19 études prospectives

- ① Entreprises d'économistes de la construction (1)
- ① Entreprises d'experts en automobile (1)
- ① Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (2)
- ① Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (1)
- ① Cabinets d'avocats (2)
- ① Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2)
- ① Études d'huissiers de justice (2)
- ① Cabinets dentaires (2)
- ① Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers (1)
- ① Cabinets médicaux (1)
- ① Pharmacie d'officine (2)
- ① Cliniques vétérinaires (2)

23 études thématiques

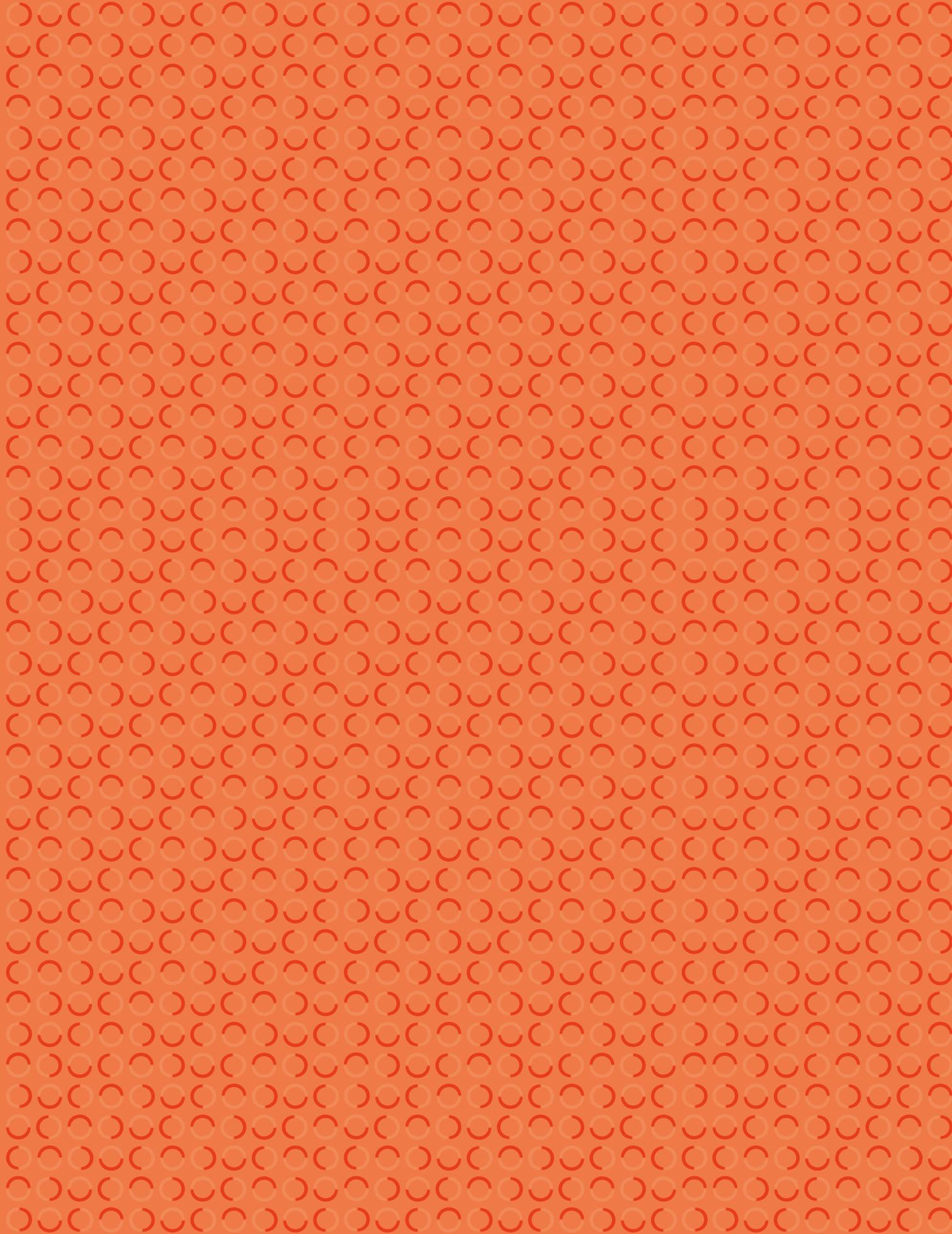
- ① Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)
- ① Bac professionnel dans les cabinets de géomètres (2019)
- ① Chômages des pharmaciens adjoints (2015)
- ① Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- ① Égalité professionnelle : cabinets médicaux (2010), laboratoires de biologie médicale (2010, 2020)
- ① Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013)
- ① Emploi des séniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
- ① Emploi des travailleurs handicapés, laboratoires de biologie médicale (2020)
- ① Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'économistes (2011), cabinets de géomètres (2010), entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
- ① Expertise automobile en Europe (2014)
- ① Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)
- ① Insertion professionnelle des salariés en contrat d'alternance : cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
- ① Plateforme emploi compétences, entreprises d'architecture (2019)
- ① Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
- ① Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)

30 baromètres annuels

- ① Baromètre OMPL (2005, 2016, 2017, 2018)
- ① Baromètres secteurs (2005, 2016, 2017, 2018)
- ① Baromètres branches (2005, 2016, 2017, 2018)
- ① Baromètres régionaux (2005, 2016, 2017, 2018)

11 études transverses

- ① Chômage des salariés (2013)
- ① Qualité de l'emploi (2013)
- ① L'emploi à temps partiel, choisi ou subi par les salariés? (2013)
- ① Qualité de vie au travail (2014 et 2017)
- ① Entreprises libérales et territoires (2013 et 2019)
- ① Le numérique dans les entreprises libérales (2019)
- ① Apprentissages informels (2019)
- ① Cartographie des mobilités (en cours)
- ① OMPL : 15 ans au service de 13 branches d'entreprises libérales (2020)



Les entreprises libérales

UN ACTEUR TERRITORIAL DYNAMIQUE, UNE IDENTITÉ FORTE

Avec 1 349 045 entreprises de proximité salariés et une contribution à la valeur ajoutée de l'ordre de 11 %, les entreprises libérales sont un acteur économique incontournable, dynamique et doté d'une identité forte.

Caractéristiques clés : des entreprises de petite taille intégrées dans le tissu économique local, employant majoritairement des femmes. Une contribution majeure au lien social et au développement économique territorial.