

2019

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



LE BAC PROFESSIONNEL DANS
LA BRANCHE DES MÉTIERS DU GÉOMÈTRE



Étude

Ompl
Observatoire des métiers
dans les professions libérales

L'OMPL



107 509
entreprises



439 506
salariés



82,8 %
de femmes



17,2 %
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 10 ans



30
baromètres
annuels



Des rencontres
régionales et
conférences
thématiques



57
articles
de presse



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**.

Les entreprises libérales représentent 28 % des entreprises françaises, **5 % des emplois** et **11 % de la valeur ajoutée**.

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 CPNE-FP (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**.

Bruno Pelletier
Président

Marie-France Guthey
Vice-présidente

100 études conduites depuis 2005

41 études statistiques

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

20 études prospectives

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

18 études thématiques

- Trajectoires de construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des auxiliaires (en cours)
- Application de la grille de classification : pharmacie d'officine (2017)
- Sous-traitance dans les cabinets d'avocats (2017)
- Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
- Gardes et astreintes : cliniques vétérinaires (2015)
- Insertion professionnelle des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ou période de professionnalisation : pharmacie d'officine (2015) cabinets dentaires (2014)
- Expertise automobile en Europe (2014)
- Emplois et trajectoires professionnelles : entreprises d'architecture, cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers, pharmacie d'officine (2010)
- Égalité professionnelle : laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers, cabinets médicaux (2010)
- Séniors (2010)
- Turnover : pharmacie d'officine (2010), cabinets dentaires (2008)
- Plateforme emplois, compétences (2018)
- Construction des projets professionnels des salariés et ses cliniques vétérinaires (2017)

12 baromètres

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

8 études transverses

- Apprentissages informels (2017)
- Qualité de vie au travail (2014 et 2017)
- Entreprises libérales et territoires (2013 et 2018)
- L'emploi à temps partiel, choisi ou subi par les salariés ? (2013)
- Chômage des salariés (2013)
- Qualité de l'emploi (2013)



SOMMAIRE

06 Principaux enseignements

Bac pro TGT : un besoin potentiel dans la branche des métiers du géomètre

07 Étude initiée par la CPNE-FP de la branche

Finalité

Étude co-pilotée par la branche et par l'OMPL

Méthodologie

09 Quelle place pour le bac pro dans les entreprises ?

Deux diplômes spécialisés : bac pro et BTS

Tissu atomisé d'entreprises, intervenant majoritairement en topographie et dotées de stations totales robotisées

14 Diplôme plus répandu dans les très petites entreprises

17 Diplôme adapté pour l'acquisition de données en topographie

18 Profils potentiellement pertinents pour 2/3 des entreprises

22 Renforcer les compétences grâce à l'alternance et aux CQP

24 Lexique

25 Notes



PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

BAC PRO TGT : UN BESOIN POTENTIEL DANS LA BRANCHE DES MÉTIERS DU GÉOMÈTRE

La branche des métiers du géomètre possède actuellement deux diplômes spécifiques de l'Éducation nationale : un bac pro et un BTS.

Chez les jeunes salariés de la branche (moins de 30 ans), le bac pro a remplacé les diplômes de niveau inférieur (CAP-BEP), devenant en pratique le diplôme d'entrée pour exercer dans la branche. Une nette majorité de jeunes salariés est désormais issue de l'enseignement supérieur. Toutefois, le bac pro constitue le diplôme le plus élevé pour près d'un jeune salarié sur trois.

En France, la voie professionnelle est soumise à des défis nombreux. Alors qu'une réforme nationale est en cours de déploiement, les partenaires sociaux de la branche des métiers du géomètre ont souhaité disposer d'un éclairage sur la place du bac pro TGT (Technicien Géomètre Topographe) dans les entreprises de la branche. Dans ce contexte, une enquête par questionnaire auprès des entreprises adhérentes a été réalisée.

Les résultats montrent des entreprises assez partagées sur la question de la pertinence du bac pro dans leurs organisations. En effet, selon les employeurs, ce diplôme destine

principalement à intervenir dans les activités de topographie terrestre – activité exercée par la grande majorité des entreprises de la branche – et plus particulièrement dans la partie acquisition des données. Sur les autres activités, le BTS s'impose comme le diplôme minimum requis, voire un niveau supérieur pour certaines activités spécifiques.

Au final, environ un tiers d'entreprises estime qu'en l'état actuel, les sortants du bac pro peuvent être des profils pertinents pour répondre à leurs besoins d'emploi, tandis qu'un autre tiers considère qu'ils le sont potentiellement sous réserve de suivre une formation complémentaire de type CQP (certificat de qualification professionnelle) ou une formation en alternance dans l'entreprise. Les entreprises restantes mettent en avant des besoins de compétences supérieurs eu égard aux équipements utilisés et à leur organisation du travail qui favorisent la polyvalence.

Les petites entreprises (moins de 10 salariés) se prononcent plus positivement sur la pertinence des sortants du bac pro. Elles recrutent proportionnellement plus de salariés de ce niveau, et participent plus activement à l'accueil de stagiaires.

ÉTUDE INITIÉE PAR LA CPNE-FP DE LA BRANCHE

FINALITÉ

Alors qu'une réforme nationale est en cours de déploiement pour rénover la voie professionnelle, la CPNE-FP de la branche des géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers, dénommée également branche des métiers

du géomètre, s'interroge sur l'intérêt porté par les entreprises au bac pro TGT, notamment par la voie de l'alternance. Pour répondre à cette question, une enquête a été menée auprès des entreprises de la branche.

ÉTUDE CO-PILOTÉE PAR LA BRANCHE ET PAR L'OMPL

Ce travail résulte d'une demande de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) de la branche des métiers du géomètre à l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales (OMPL).

- L'OMPL est le financeur de cette étude. Il est l'observatoire prospectif duquel relève la branche des géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers.

Il a une mission de production d'études sur les enjeux emploi-formation, notamment pour l'accompagnement des entreprises

dans la définition de leurs politiques de formation, et des salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels ;

- La CPNE-FP a assumé la responsabilité du co-pilotage de cette étude. Elle joue un rôle clé pour l'appropriation et l'exploitation par la branche, ses entreprises et ses salariés, des analyses proposées dans le rapport ;
- Quadrat-Études a été choisi pour mettre en œuvre et animer la démarche d'étude.



MÉTHODOLOGIE

La branche professionnelle des métiers du géomètre comprend les entreprises qui appliquent la convention collective des cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers datée du 13 octobre 2005, et dont l'IDCC est le 2543.

L'activité principale exercée par les entreprises de la branche est définie par les codes NAF (Nomenclature d'activités française). Elle correspond majoritairement au code NAF 71.12A : activités de levé géodésique, de levé cadastral et délimitation, de relevé hydrologique, de levé souterrain ainsi que les activités de photogrammétrie.

L'étude a été réalisée en croisant différentes sources d'information :

- la base Reflet du Céreq ;
- les données Insee, enquête emploi 2015 ;
- les données Insee, Recensement de la population, 2015 ;
- une enquête spécifique adressée aux employeurs, portant sur la place du bac pro Technicien géomètre topographe (TGT) dans les entreprises.



QUELLE PLACE POUR LE BAC PRO DANS LES ENTREPRISES ?

Alors qu'une réforme nationale est en cours de déploiement pour rénover la voie professionnelle, la CPNE-FP de la branche s'interroge sur l'intérêt porté par les entreprises au

bac pro TGT, notamment par la voie de l'alternance. Pour répondre à cette question, une enquête a été menée auprès des entreprises de la branche.

DEUX DIPLÔMES SPÉCIALISÉS : BAC PRO ET BTS

La branche des métiers du géomètre compte 2545 entreprises, dont 1245 qui emploient 10444 salariés (source : APGTP).

Actuellement, les politiques de recrutement des entreprises peuvent s'appuyer sur deux diplômes de l'Éducation nationale, spécialisés dans les métiers du géomètre :

- bac pro « technicien géomètre-topographe » (TGT) mis en place en 2009 suite à la réforme nationale du BEP ;
- BTS créé en 1991 et rénové à partir de 2017, qui existe désormais sous l'intitulé « métiers du géomètre-topographe et de la modélisation numérique ».

► BAC PRO, EFFECTIFS ET TAUX DE RÉUSSITE EN BAISSÉ

Les effectifs des promotions bac pro TGT ont notablement régressé au cours des dernières années. Corrélativement, le taux de réussite à l'examen s'érode : 74 % en 2017 contre 81 % en moyenne au niveau national. Ainsi, les effectifs de diplômés se sont fortement réduits : après un point haut en 2012 (711 admis), le nombre d'admis n'est plus que de 366 personnes en 2017 (source : base Reflet du Céreq).

Par ailleurs, l'apprentissage, peu développé dans ce cursus, connaît un net infléchissement : parmi les personnes se présentant à l'examen, 65 avaient suivi la voie de l'apprentissage en 2009 contre seulement 12 en 2017 (source : base Reflet du Céreq).

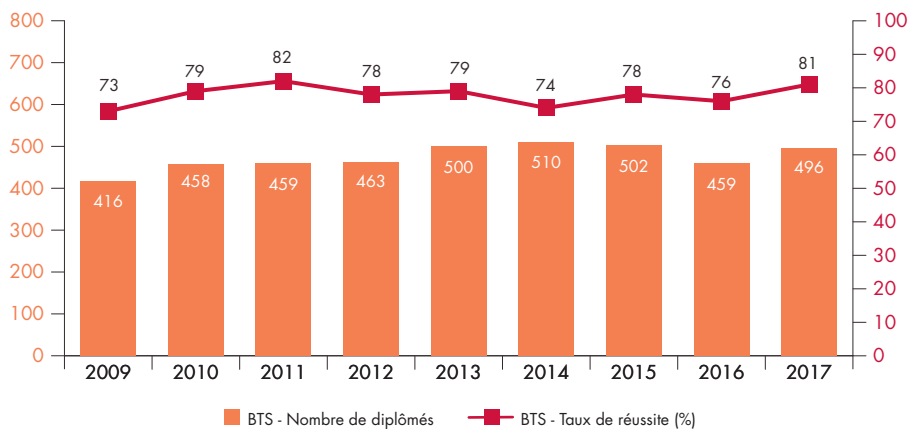
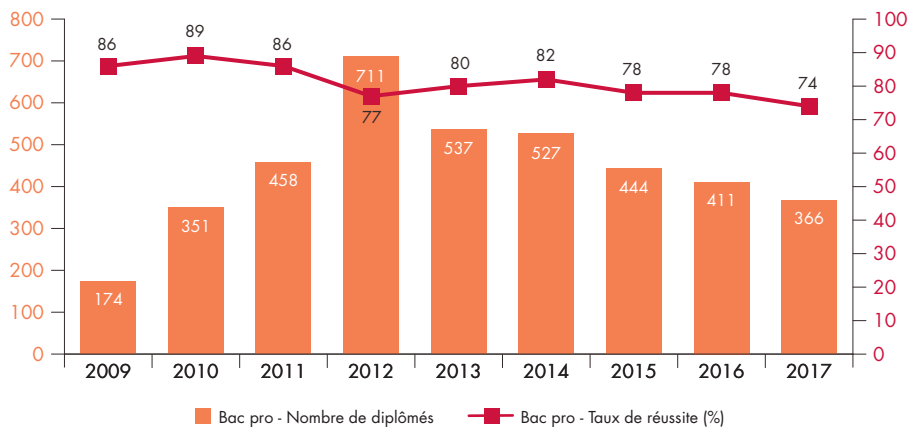
Au niveau BTS, les contingents de formés sont plutôt stables. Le taux de réussite s'est amélioré (75 % en 2017) et dépasse désormais la moyenne nationale (76 %).





366 personnes diplômées
 à la session 2017
 du bac pro TGT.

① Évolution du nombre de diplômés et du taux de réussite (%)
 dans les cursus de l'Éducation nationale de spécialité métiers du géomètre



Source : base Reffet du Céreq

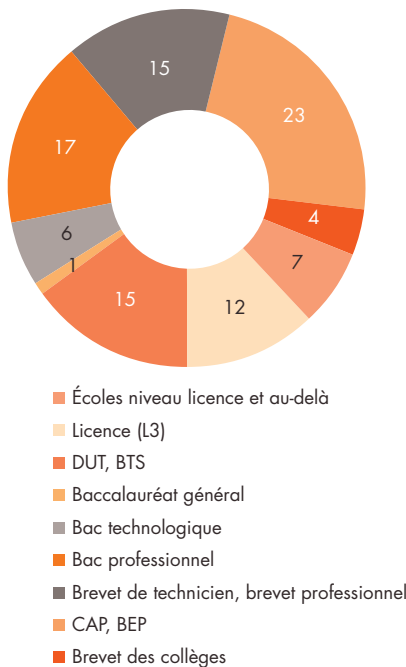


➤ JEUNES SALARIÉS, UN PEU PLUS D'UN QUART TITULAIRE DU BAC PRO

Parmi les salariés en poste, les données publiques permettent d'estimer à 17 % la part des salariés dont le diplôme le plus élevé est le bac professionnel.

Chez les jeunes, le bac est devenu quasiment le plus faible niveau de diplôme : parmi les salariés de moins de 30 ans, seule une minorité (7 %) possède un niveau de diplôme inférieur. La branche a donc connu le remplacement progressif des diplômes de niveau CAP et BEP par le bac pro. De plus, les jeunes salariés sont désormais majoritairement issus de l'enseignement supérieur : chez les moins de 30 ans, 29 % de salariés de niveau bac pour 64 % de salariés possédant un diplôme de niveau supérieur sont dénombrés (source : recensement de la population de l'Insee, 2015).

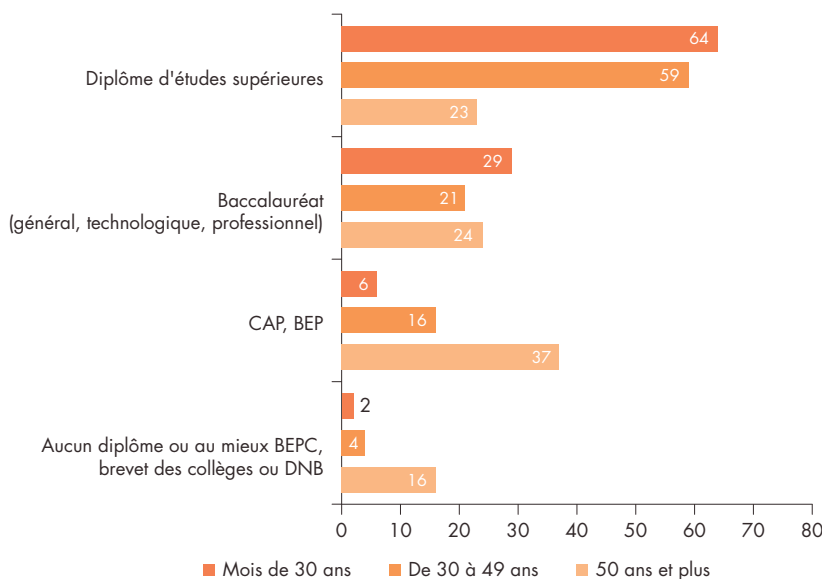
④ Répartition des effectifs salariés selon le niveau de diplôme (%)



Source : traitement Quadratétudes sur données Insee, Enquête Emploi, 2015



④ Répartition des effectifs salariés selon le niveau de diplôme et la tranche d'âge (%)



Source : traitement Quadratétudes sur données Insee, Recensement de la population, 2015



29 % Part des salariés de la branche âgés de moins de 30 ans et de niveau bac.



2 545 entreprises dont
1 245 entreprises employeuses employant
10 444 salariés



Réponses au questionnaire

261 entreprises dont
242 entreprises employeuses employant
3 386 salariés



TISSU ATOMISÉ D'ENTREPRISES

► TISSU ATOMISÉ D'ENTREPRISES

La branche des entreprises de géomètre est constituée principalement de petites structures. En effet, sur les 2 545 entreprises adhérentes, la moitié n'a aucun salarié.

300 entreprises comptent plus de 10 salariés : elles regroupent 12 % des entreprises mais emploient un tiers des effectifs salariés.

► SURREPRÉSENTATION DES ENTREPRISES EMPLOYEUSES

Un questionnaire portant sur la place du bac pro dans la branche a été diffusé, entre fin 2018 et début 2019, à l'ensemble des entreprises de la branche.

261 entreprises, soit 10 % des entreprises, y ont répondu. S'agissant des entreprises

employeuses, les réponses couvrent 19 % d'entre elles et 32 % des salariés.

Les résultats ont été redressés pour une bonne représentativité de l'échantillon au regard de la taille des entreprises.

Questionnaire

Campagne d'e-mailing à partir de la base de données entreprises de l'APGTP



Communication ouverte (réseaux sociaux...) d'un lien vers le questionnaire



Passation directe sur papier à l'occasion d'événements professionnels

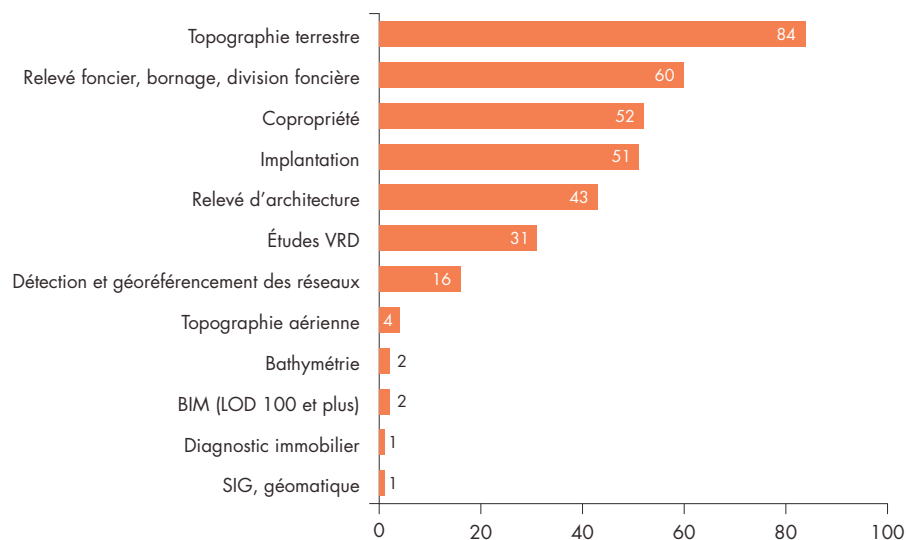


► CŒUR D'ACTIVITÉ LARGEMENT PARTAGÉ

La plupart des entreprises répondantes (84 %) réalisent des activités dans le domaine de la topographie. Un peu plus de la moitié intervient dans le domaine foncier : relevé foncier, copropriété et/ou

implantation. La station totale robotisée et le GPS sont fréquemment utilisés : près de neuf entreprises sur 10 en sont équipées. Seul un quart des entreprises utilise le scanner ou la station totale.

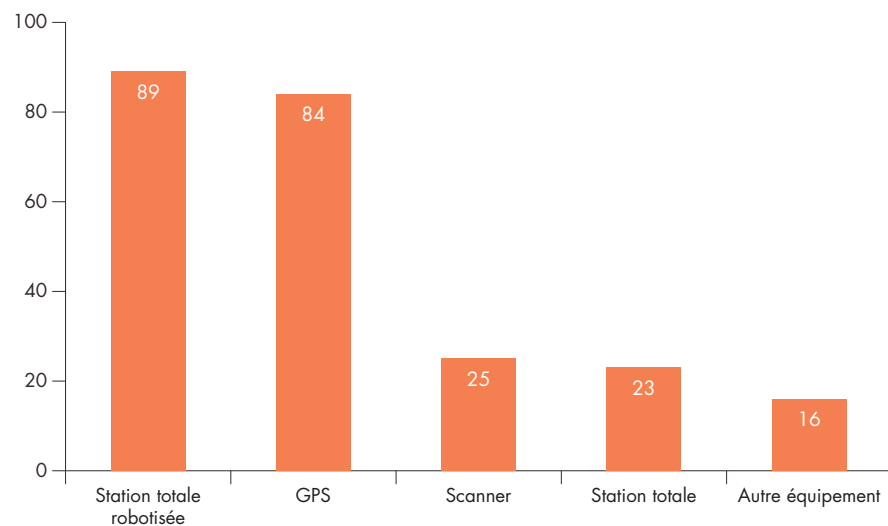
④ Répartition des entreprises par domaine d'activité (%)



Source : enquête Quadrat'études pour l'OMPL, 2018-2019



④ Répartition des entreprises par type d'équipement utilisé (%)



Source : enquête Quadrat'études pour l'OMPL, 2018-2019



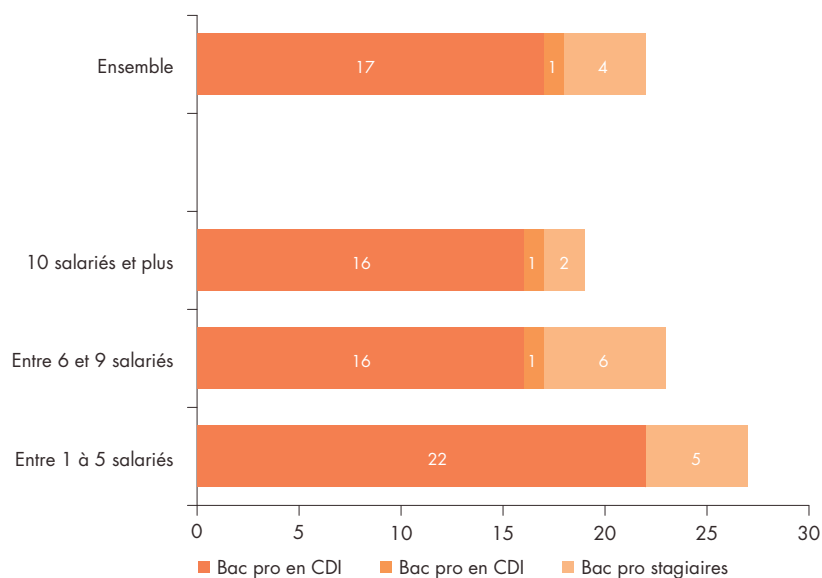
DIPLÔME PLUS RÉPANDU DANS LES TRÈS PETITES ENTREPRISES

► POIDS PLUS IMPORTANT DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE SIX SALARIÉS

Le nombre de salariés en CDI (Contrat à durée indéterminée) dont le diplôme le plus élevé est le bac pro est estimé à 1 730. Parmi eux, la majorité (1 072 salariés soit 62 %) est employée dans les entreprises comptant plus de 10 salariés.

Toutefois, leur poids relatif dans les effectifs est d'autant plus important que l'entreprise est de petite taille : les salariés en CDI dont le diplôme le plus élevé est le bac pro représentent 22 % des effectifs dans les entreprises de moins de six salariés contre 16 % dans les celles comptant 10 salariés ou plus.

④ Poids des personnes titulaires ou préparant le bac pro TGT dans les effectifs, selon la taille de l'entreprise (%)

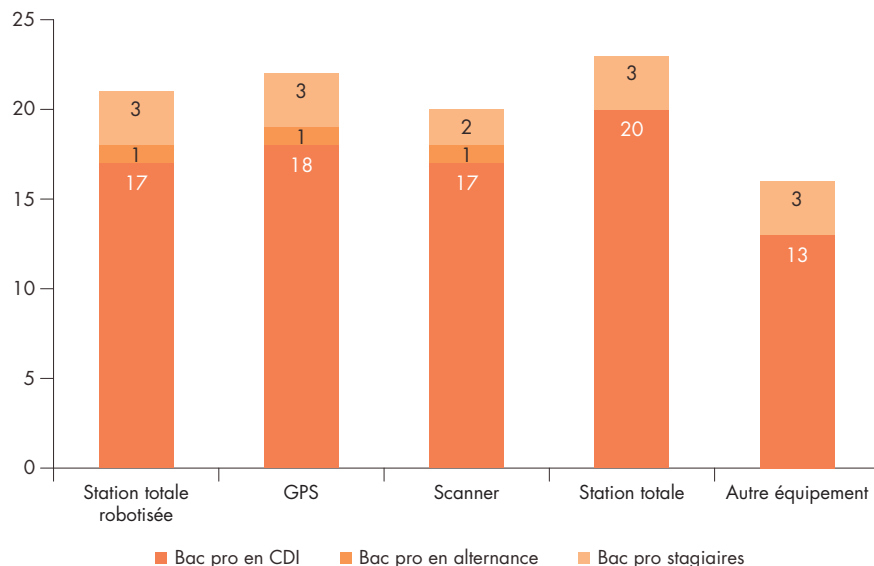


Source : enquête Quadratétudes pour l'OMPL, 2018-2019

► BAC PRO EN FORMATION : ALTERNANCE ET STAGE.

Les entreprises qui utilisent la station totale manuelle emploient une proportion de salariés titulaires du bac pro un peu plus élevée que la moyenne.

Ⓞ Poids des personnes titulaires ou préparant le bac pro TGT dans les effectifs, selon l'équipement utilisé (%)



Source : enquête Quadrat-études pour l'OMPL, 2018-2019

➤ ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIÉS, EFFORT DE FORMATION PLUS SOUTENU

D'après l'enquête, les entreprises employeuses accueilleraient actuellement un peu plus de 460 personnes préparant le bac pro TGT, dont environ 380 stagiaires, 70 apprentis et une quinzaine en contrat de professionnalisation.

Les entreprises de moins de 10 salariés accueillent proportionnellement plus de stagiaires de bac pro : les stagiaires y représentent près de 5 % des effectifs, contre 2 % dans les entreprises de taille supérieure. Au total, ces entreprises forment la moitié des personnes qui effectuent un stage de bac pro TGT dans la branche.

Le recrutement de salariés en alternance est peu répandu, en correspondance avec l'offre de formation très peu développée

dans cette voie. L'alternance concerne principalement les contrats d'apprentissage, les contrats de professionnalisation étant très marginaux.

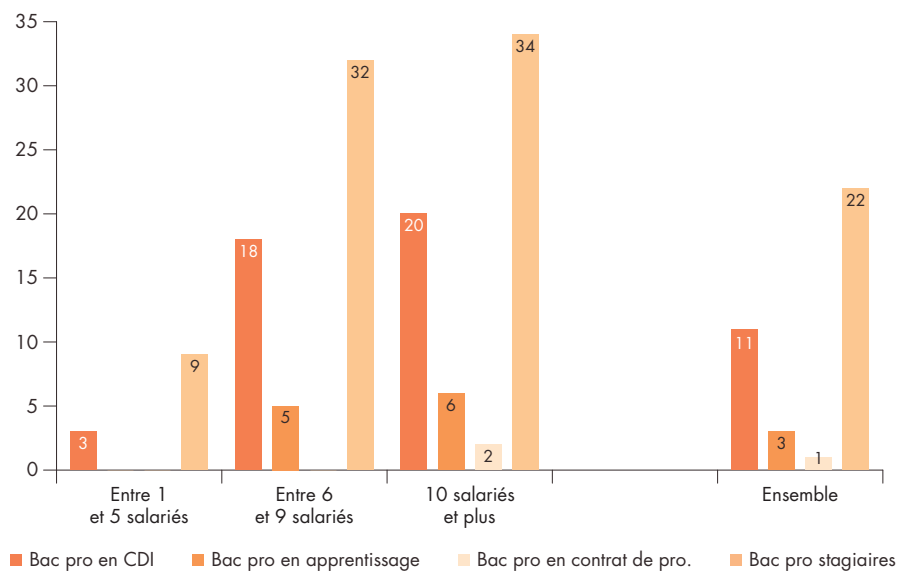
➤ ENTREPRISES D'AU MOINS 10 SALARIÉS, PROPENSION À RECRUTER SUPÉRIEURE

Selon les données de l'enquête, une entreprise employeuse sur dix, soit 140 entreprises, dit avoir recruté au moins un diplômé du bac pro TGT en CDI au cours de l'année 2018.

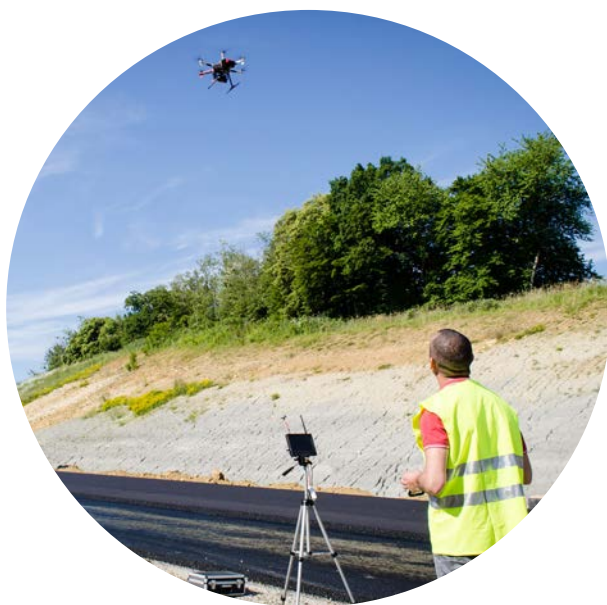
La propension à recruter s'élève avec la taille de l'entreprise. La part des entreprises ayant recruté un titulaire du bac pro en 2018 est marginale (3 %) dans les entreprises de moins de six salariés, tandis qu'elle s'élève à 20 % pour celles de taille supérieure.



① Part des entreprises employeuses ayant intégré des personnes titulaires ou préparant le bac pro TGT en 2018 selon leur taille (%)



Source: enquête Quadratétudes pour l'OMPI, 2018-2019



DIPLÔME ADAPTÉ POUR UNE PARTIE DE L'ACTIVITÉ

► ACQUISITION DE DONNÉES EN TOPOGRAPHIE, ACTIVITÉ ACCESSIBLE AUX BAC PRO

Pour une majorité d'entreprises, la plupart des activités relevant de la partie acquisition de données requièrent au minimum un niveau BTS, voire au-delà (VRD, topographie aérienne...). En fonction des activités, la proportion d'entreprises estimant que le niveau de formation adéquat se situe au bac pro ou en-deçà est comprise entre 10 % (relevé foncier, bornage, division foncière) et 30 % (relevé d'architecture).

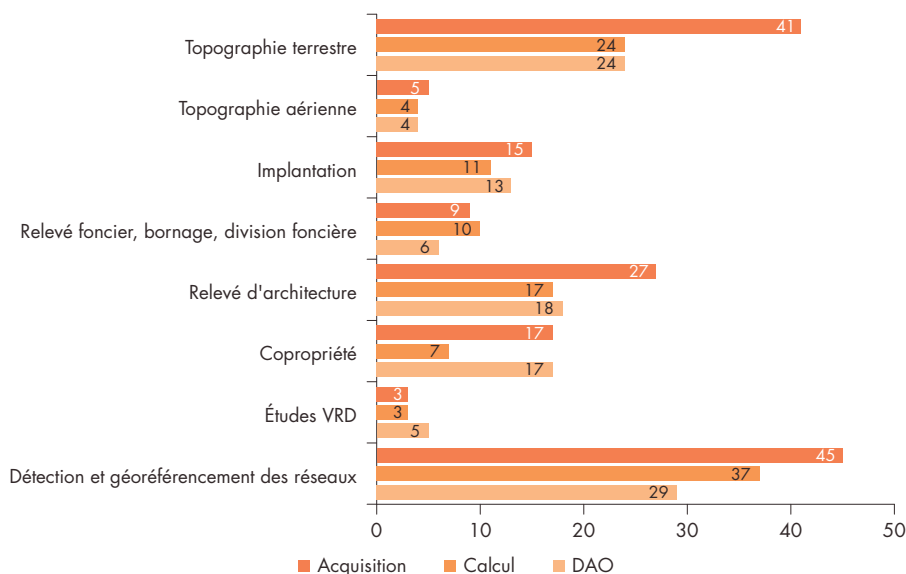
Néanmoins, les activités de topographie terrestre se démarquent : pour près de la moitié des entreprises, la partie acquisition dans ce domaine est réalisable à partir du bac pro.

► DIPLÔME MOINS ADAPTÉ POUR LA PARTIE DAO ET CALCUL

Dans les parties DAO (dessin assisté par ordinateur) et calcul, la proportion d'entreprises considérant le bac pro comme un niveau adapté à leurs besoins est un peu plus réduite que pour la partie acquisition. Ainsi, 30 % environ des entreprises considèrent que ces parties sont accessibles à des diplômés du bac pro dans le domaine de la topographie terrestre. Dans les autres domaines, la proportion est légèrement inférieure à celle obtenue pour la partie acquisition.



④ Part des entreprises considérant le bac pro TGT comme le niveau de diplôme minimal requis pour exercer chacune des activités (%)



Source : enquête Quadrat-études pour l'OMPL, 2018-2019



PROFILS POTENTIELLEMENT PERTINENTS

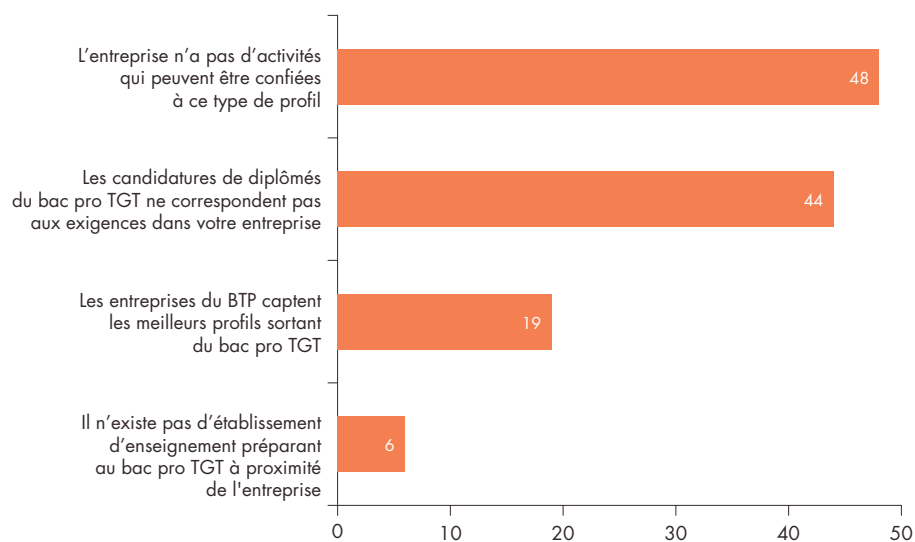
► ABSENCE D'ACTIVITÉS ADAPTÉES, INADÉQUATION DES CANDIDATURES

Une moitié d'entreprises de la branche cite comme frein à l'embauche de diplômés du bac pro le fait qu'elles n'ont pas d'activités à leur confier. Celui-ci est principalement

évoqué par les entreprises de moins de six salariés.

Une proportion légèrement inférieure d'entreprises considère que le niveau des candidats constitue un frein à l'embauche. Les entreprises de plus de six salariés évoquent plus fréquemment ce frein à l'embauche.

🗣️ Quel(s) frein(s) à l'intégration de sortants du bac pro TGT dans votre entreprise? Plusieurs réponses possibles (%)



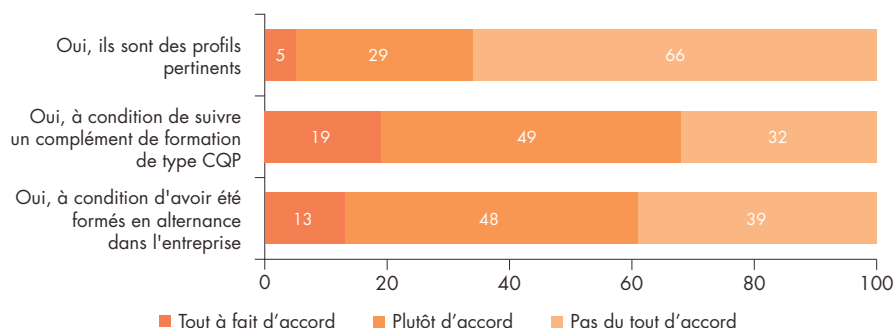
Source : enquête Quadratétudes pour l'OMPL, 2018-2019

► UN TIERS DES ENTREPRISES CONVAINCUES PAR LES BAC PRO

Les réponses font apparaître que pour un tiers des entreprises, les sortants du bac pro TGT sont des profils pertinents pour leur structure. Un autre tiers environ pense que

ces profils seraient adaptés à leurs besoins à condition de suivre un complément de formation de type CQP (certificat de qualification professionnelle) et/ou d'avoir été formés en alternance dans l'entreprise.

④ Les sortants du bac pro TGT sont-ils des profils pertinents pour votre entreprise (%)



Source : enquête Quadratétudes pour l'OMPL, 2018-2019

➤ AVIS PLUS FAVORABLE CHEZ LES PETITES ENTREPRISES

La part des entreprises estimant qu'en l'état actuel, les sortants du bac pro TGT sont des profils pertinents diminue avec la taille de l'entreprise : les très petites entreprises (moins de six salariés) valident plus souvent cette affirmation que celles de taille supérieure (six salariés ou plus). En revanche, le fait de considérer que les diplômés du bac pro ont besoin de suivre une formation complémentaire ou en alternance pour être des profils pertinents n'a pas de lien avec la taille de l'entreprise.

➤ POURSUITE D'ÉTUDES SOUHAITABLE

Si une majorité d'entreprises semble convaincue par la pertinence du bac pro pour leur organisation, elles sont dans le même temps nombreuses à considérer que la vocation des bac pro est de poursuivre en BTS : trois entreprises sur quatre en moyenne dans la branche. Les entreprises sont d'autant plus persuadées que les diplômés du bac pro ont vocation à poursuivre en BTS qu'elles sont de grande taille.

➤ AVIS ASSEZ PARTAGÉS SUR LA PERTINENCE DU BAC PRO

En définitive, les avis des entreprises sur la pertinence du bac pro sont assez partagés :

- entre d'une part les entreprises qui estiment le bac pro pertinent en l'état actuel – dont une forte part de petites entreprises (*positionnement A dans le schéma ci-après*);
- et d'autre part celles pour qui ce diplôme est insuffisant eu égard à leurs activités, leurs équipements et leur organisation du travail (*positionnement B dans le schéma ci-après*);
- nombre d'entreprises sont potentiellement intéressées par ce type de profil mais actuellement insatisfaites par les sortants de ce cursus, pour différentes raisons : connaissances théoriques et pratiques, savoir-être, motivation pour le métier... (*positionnement C dans le schéma ci-après*). Ces entreprises sont souvent d'avis que la pertinence de ce cursus pourrait être améliorée grâce à une formation complémentaire ou à une formation en alternance au sein de l'entreprise (*positionnement D dans le schéma ci-après*).



① Positionnement sur le bac pro: typologie d'entreprises

A

« Bon assistant technicien après formation interne (terrain et bureau). Indispensable aux relevés de terrain. »

« La formation bac pro correspond bien à nos attentes. »

« Il reste certaines tâches assez simples qui leur sont accessibles à condition de faire preuve de grande rigueur pour les contrôles et d'intelligence opérationnelle pour l'efficacité. »

« La "pénurie" de diplômés BTS m'a incité à revoir le niveau de recrutement du dernier poste à pourvoir dans mon entreprise. »

« Peut correspondre, avec encadrement, à l'urgence actuelle de recrutement. »

« Les employés recrutés au niveau bac pro TGT doivent faire l'objet d'une formation en interne et d'un accompagnement permanent pendant au moins 24 mois pour devenir autonome sur des tâches simples. Ce niveau de recrutement demande un investissement de la part de l'entreprise. »

« Le bac pro, s'il est fait en alternance dans l'entreprise, permet de former de bons techniciens (...). Il y a cependant un obstacle majeur: le temps nécessaire à passer avec le jeune pour le former en entreprise. »

A	B	C	D
Les diplômés du bac pro sont des profils pertinents	Les diplômés du bac pro ont vocation à poursuivre leurs études car les activités des entreprises nécessitent un niveau de diplôme supérieur	Les diplômés du bac pro ont potentiellement leur place mais les candidats n'ont pas le niveau attendu	Les diplômés du bac pro ont leur place sous conditions d'une formation complémentaire ou en alternance
30 % des entreprises	35 % des entreprises	45 % des entreprises	50 % des entreprises
↓	↓	↓	↓

Profils des entreprises

Principalement des entreprises de petite taille. Les bac pro en CDI représentent près d'un quart de leur effectif, et les bac pro en formation, 4 % du personnel.	Entreprises intervenant dans de multiples domaines et à forte appétence technologique. La part des bac pro en CDI dans leur effectif est plus faible que la moyenne de la branche.	Entreprises plutôt de grande taille. Elles accueillent environ 350 stagiaires en bac pro, soit 6 % de leur effectif.	Entreprises de tailles variées. La part de bac pro en formation s'élève à 6 %.
--	---	---	---

B

« Les technologies ayant fortement évolué, une expérience d'au moins 2 ans est nécessaire à un diplômé de BTS pour maîtriser les différentes tâches et manipulations de matériel. »

« Destiné à des opérateurs. Ce travail n'existe plus depuis la robotisation. »

« Un opérateur dans une petite structure n'est plus pertinent car les temps d'acquisition ont été fortement réduits sur le terrain. »

« Les petites entreprises ont besoin de personnel très polyvalent, le bac pro nous semble un niveau insuffisant pour répondre à cette exigence. »

Les facteurs expliquant selon les entreprises, la nécessité d'élévation du niveau de diplôme

- Disparition des postes d'opérateurs du fait de la robotisation
- Et/ou développement de la polyvalence dans les petites entreprises

« Le profil bac pro n'est pas forcément inadapté, c'est plutôt le profil des candidats titulaires qui est à remettre en question. »

« Le niveau scientifique est trop faible. Les compétences sont insuffisantes pour avoir une employabilité durable. »

« Les élèves arrivent en stage sans savoir mettre en station un appareil et sans avoir les notions de base. »

« Le niveau bac pro d'aujourd'hui correspond au niveau du CAP d'il y a 30 ans. Trop faible pour être efficace dans une entreprise. »

« Les niveaux de BTS en alternance correspondent à ce que devrait être le niveau du bac pro. »

« Cette filière est une voie de garage. »

« Les diplômés sont rarement motivés par cette voie professionnelle. »

« Ceux qui sont capables d'être embauchés par un cabinet sont souvent les mêmes qui poursuivent en BTS. »

Les facteurs expliquant selon les entreprises, le décalage entre le niveau des candidats et les exigences des employeurs

- Dépréciation de la valeur des diplômes
- Insuffisances dans le contenu des enseignements
- Orientation par défaut vers cette filière

« Les employés recrutés au niveau bac pro TGT doivent faire l'objet d'une formation en interne et d'un accompagnement permanent pendant au moins 24 mois pour devenir autonome sur des tâches simples. Ce niveau de recrutement demande un investissement de la part de l'entreprise. »

« Le bac pro, s'il est fait en alternance dans l'entreprise, permet de former de bons techniciens (...). Il y a cependant un obstacle majeur : le temps nécessaire à passer avec le jeune pour le former en entreprise. »

« La "pénurie" de diplômés BTS m'a incité à revoir le niveau de recrutement du dernier poste à pourvoir dans mon entreprise. »

« Peut correspondre, avec encadrement, à l'urgence actuelle de recrutement. »

Connaissances manquantes

- Fondements théoriques des calculs ou du mode de fonctionnement des appareils
- Connaissance des stations robotisées
- Usage des appareils topographiques, GPS, scanners
- Utilisation des logiciels topographique, surtout les DMPC numériques, le RFU
- Connaissance en DAO

Compétences manquantes

- Rigueur
- Abstraction et vue en 3D
- Sens de l'analyse et de la synthèse
- Être autonome et responsable de ses relevés à l'appareil, sous contrôle du technicien
- Prise de recul
- Réflexion sur l'acquisition, sa méthodologie et les contrôles
- Politesse, ponctualité, langage



RENFORCER LES COMPÉTENCES GRÂCE À L'ALTERNANCE ET AUX CQP

Les résultats de l'enquête montrent des employeurs potentiellement intéressés par les sortants du bac pro TGT. Ils indiquent dans le même temps un besoin de renforcer les compétences des sortants de ce cursus, en permettant de préparer ce diplôme par alternance et en le complétant par une formation certifiante de type CQP.

Ces constats ouvrent une réflexion sur le développement de la voie de l'alternance dans une branche professionnelle qui aujourd'hui y recourt faiblement au vu d'une offre peu développée, ainsi que sur la promotion des certifications professionnelles de la branche.



LEXIQUE

- APGTP**: Association paritaire géomètre topographe photogrammètre
BEP: Brevet d'études professionnelles
BTS: Brevet de technicien supérieur
CAP: Certificat d'aptitude professionnelle
CDD: Contrat à durée déterminée
CDI: Contrat à durée indéterminée
Céreq: Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CPNE-FP: Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
CQP: Contrat de qualification professionnelle
DAO: Dessin assisté par ordinateur
DMPC: Document modificatif du parcellaire cadastral
GPS: Géo-positionnement par satellite
IDCC: Identifiants des conventions collectives
Insee: Institut national de la statistique et des études économiques
NAF: Nomenclature d'activités française
OMPL: Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales
RFU: Référentiel foncier unifié
RGP: Recensement général de la population
TGT: Technicien géomètre topographe
VRD: Voirie et réseau divers



NOTES



L'OMPL, UN OUTIL PARITAIRE

au service des entreprises libérales, employeurs et salariés

L'OMPL est né de l'accord du 28 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales conclu entre le syndicat représentant des employeurs l'UNAPL (Union nationale des professions libérales) et les confédérations des cinq syndicats représentant des salariés CFTD (Confédération française démocratique du travail), CFE-CGC (Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres), CFTC (Confédération française des travailleurs chrétiens), CGT (Confédération générale des travailleurs), CGT-FO (Confédération générale du travail - Force ouvrière).

