



Les cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètre et experts fonciers – désignés sous l'expression « branche des métiers du géomètre » – font partie des professions du cadre de vie aux côtés notamment des entreprises d'architecture.

Dans un premier temps, un portrait statistique a permis de souligner les évolutions à l'œuvre de la branche, en termes de marchés, de concentration, et de ressources humaines. Dans un deuxième temps, un exercice prospectif a été mené à l'horizon de cinq ans.

ENTREPRISES DES MÉTIERS DU GÉOMÈTRE EN 2016

► DEUX ACTIVITÉS CENTRALES, DES ACTIVITÉS CONNEXES

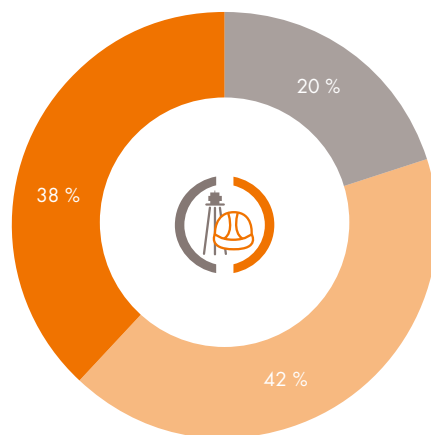
La plupart des 1 800 établissements couvrent les deux activités cœur de métier de la branche : les activités de géomètre-expert et la topographie (voire la photogrammétrie).

Depuis longtemps, les entreprises ont élargi leur champ d'action vers le remembrement agricole, l'urbanisme, ou encore l'expertise sur les réseaux. Elles exercent ces activités auprès d'une clientèle française à 95 %, constituée de façon relativement équilibrée de particuliers, de collectivités publiques et d'entreprises.

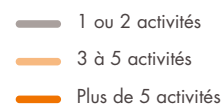
► MONOPOLE DES GÉOMÈTRES

Depuis 1946, la loi réserve aux géomètres-experts l'exclusivité de la réalisation des études et des travaux topographiques qui fixent les limites des propriétés foncières et les droits qui leur sont attachés. Ce monopole est assorti d'obligations et de responsabilités à l'égard des données foncières, de règles déontologiques, etc.

④ Degré de diversification des activités des entreprises (% des entreprises)



L'activité des entreprises de – de 10 salariés est nettement orientée vers une clientèle de particuliers et de mairies, tandis que celles de + de 20 salariés travaillent davantage avec des grandes collectivités territoriales et des organismes parapublics.



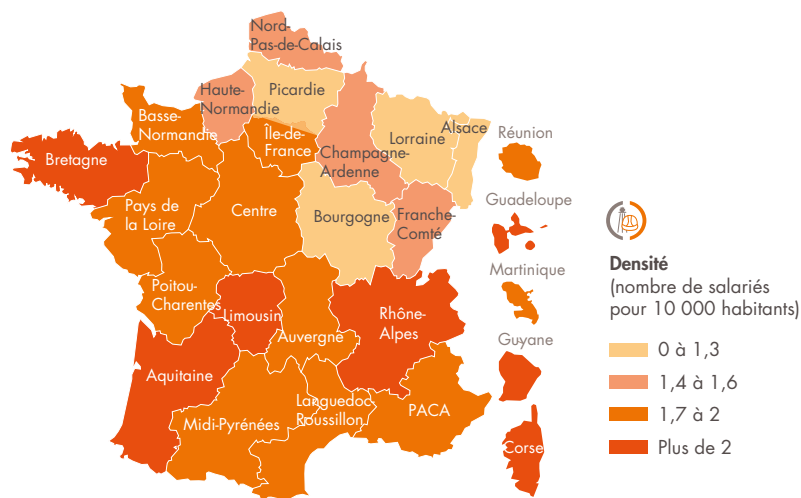
Taux de non-réponses : 34 %

Source : Questionnaire auprès des employeurs de la branche, traitements Quadra-études, 2016.



Les métiers de géomètre-expert et de géomètre-topographe représentent la moitié des effectifs (salariés et non-salariés de la branche).

④ Répartition des salariés par région (2012)



Source : Traitements Quadratétudes, RGP et DADS 2012.

➤ PETITES ENTREPRISES DE PROXIMITÉ

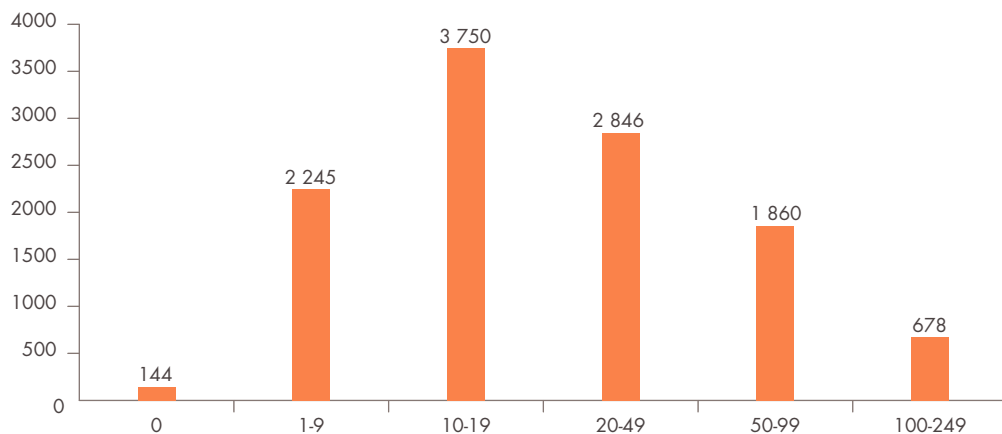
Comparativement aux autres entreprises de secteurs proches (architecture, ingénierie et études techniques), la branche des métiers du géomètre apparaît :

- modeste en nombre d'actifs : 10 940 salariés, 2 130 non salariés ;
- peu concentrée : beaucoup de petites entreprises, 6 salariés par entreprise en moyenne ;
- fortement répartie sur le territoire avec 1,9 salarié pour 10 000 habitants.



La moitié des salariés travaille dans des établissements de moins de 20 salariés.

④ Répartition des salariés selon la taille de l'établissement



Source : Traitements Quadratétudes, DADS complète 2012.



41 %
des salariés travaillent dans des établissements comptant entre 20 et 99 salariés

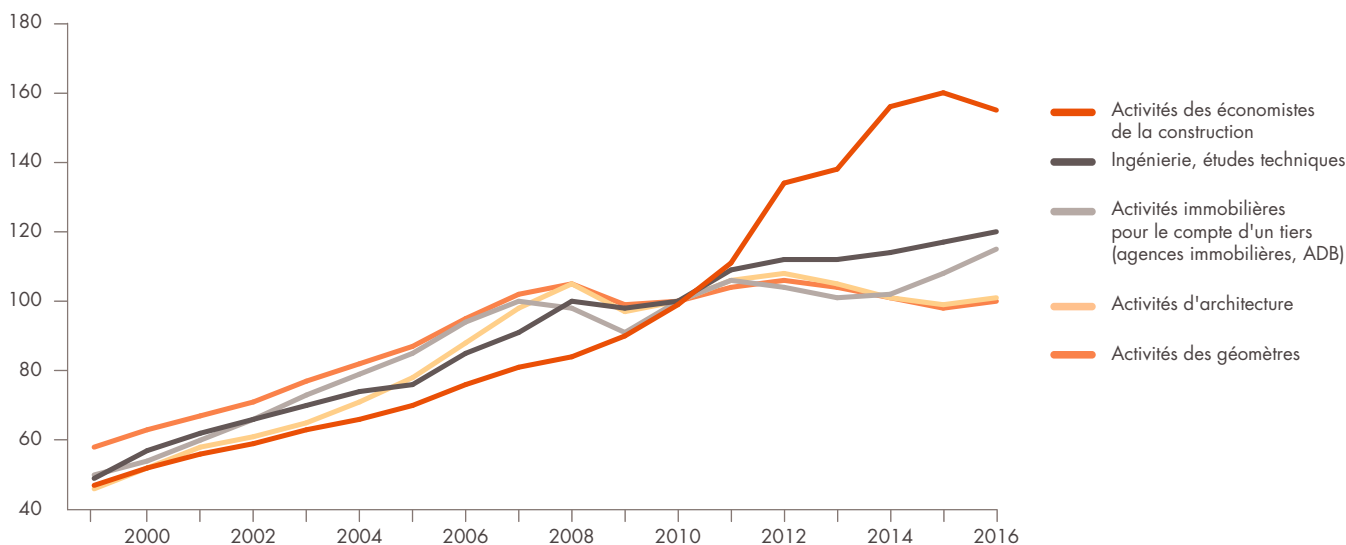
► INFLEXION DURABLE DEPUIS LA CRISE DE 2008

Les entreprises font face à une situation économique dégradée liée aux difficultés dans le domaine de la construction, à la baisse de la commande publique ou encore à l'intensification de la concurrence.

D'après les résultats d'une enquête menée dans le cadre de l'étude, un tiers des dirigeants juge la situation actuelle de leur entreprise mauvaise, voire très mauvaise, et la crise de 2008 a clairement mis un coup de frein à la forte croissance de la décennie précédente.

Chiffre d'affaires global des entreprises de géomètres-experts : **- 10 %** entre 2008 et 2014

📈 Évolution de l'indice de chiffre d'affaires en valeur dans les activités du cadre de vie et de l'immobilier (2000-2016)



Source : Insee, Comptabilité nationale.

► RÉPONSES DES ENTREPRISES À LA CONJONCTURE

Le net recul de la commande publique et le contexte atone du secteur privé ont poussé à une redistribution, certes limitée, du portefeuille d'activités des entreprises de la branche : réduction des activités autour du foncier et de l'urbanisme, jugées par ailleurs instables du fait des changements législatifs récurrents, développement des prestations de topographie, de détection et de géoréférencement de réseaux.

► FRAGILISATION DES ENTREPRISES DE - DE 10 SALARIÉS

L'intégration des évolutions technologiques dans les processus de travail est essentielle pour la compétitivité d'une entreprise de géomètres-experts. La dernière décennie fut une période très importante d'innovation (robotique, GPS, SIG, logiciels, etc.). Il est difficile pour une petite entreprise de réaliser autant d'investissements (matériels, formations, etc.) et de les rentabiliser. Parallèlement l'accès aux marchés publics, notamment intercommunaux, est désormais plus difficile.

Le regroupement des entreprises pour la mutualisation des moyens matériels, techniques et humains apparaît donc comme une nécessité.



10 943 salariés
1 430 emplois en moins entre 2008 et 2014, soit **- 13 %**

PROSPECTIVE DE LA BRANCHE : 2 SCÉNARIOS

La prospective permet d'envisager, l'évolution possible de la branche, de ses activités et de ses emplois. Le scénario **A** prolonge la situation défavorable de ces dernières années et amène

les entreprises à se différencier. Le scénario **B** présente une évolution plus favorable de la situation avec notamment une reprise des indicateurs du secteur de la construction.

Synthèse des deux scénarios

	A	B
Conjoncture économique	Conjoncture économique dégradée, dans la prolongation des évolutions passées <ul style="list-style-type: none"> • Poursuite des baisses des dotations de l'État, développement de l'ingénierie publique • Diminution des mises en chantiers, surtout rénovations sur le marché privé 	Conjoncture économique plus favorable que par le passé <ul style="list-style-type: none"> • Dotations de l'État moins contraintes • Commande privée impactée positivement par l'augmentation du nombre de mises en chantier de logements individuels
Marchés et orientation de la demande	Recentrage sur les activités traditionnelles <ul style="list-style-type: none"> • Diminutions des activités cœurs de métier (foncier, division en volume, topographie) • Maintien sur des prestations d'ingénierie et d'urbanisme à faible valeur ajoutée • Choix entre deux positionnements : marchés à gros volume (relevé et traitement de données) versus spécialisation sur des marchés émergents • Pas de démarche d'exportation 	Diversification des activités <ul style="list-style-type: none"> • Reprise des marchés traditionnels (foncier, division en volume, topographie) • Développement de prestations d'ingénierie à forte valeur ajoutée concurrençant les bureaux d'études techniques • Prises de position sur des marchés émergents (réseaux, BIM, mise en conformité des bâtiments...) • Démarches d'exportation
Évolutions technologiques et réglementaires	Difficultés à intégrer les évolutions technologiques et réglementaires <ul style="list-style-type: none"> • Difficulté à investir dans de nouveaux équipements et à optimiser leur utilisation • Peu de veille réglementaire et de R&D • Poursuite de l'externalisation du traitement des données 	Anticipation et intégration des nouvelles technologies et réglementations <ul style="list-style-type: none"> • Veille réglementaire, R&D • Investissements dans de nouveaux équipements • Innovations (traitements du nuage de points...) • Capacité à intégrer les réglementations et à saisir les opportunités de marchés
Marché du travail et gestion des compétences	Absence de politique active de développement des compétences <ul style="list-style-type: none"> • Baisse des investissements dans le développement des compétences • Conditions d'emploi insuffisamment attractives pour attirer des profils plus qualifiés et spécialisés 	Politique active de développement des compétences <ul style="list-style-type: none"> • Investissements dans le développement des compétences des salariés, dans les champs d'intervention traditionnels et émergents • Recrutements de profils plus qualifiés et diversifiés
Impacts sur l'emploi	Emploi stable (11 000 salariés)	+ 550 emplois


A

À l'horizon de cinq ans, l'emploi salarié dans la branche se maintient au niveau observé en 2015.

B

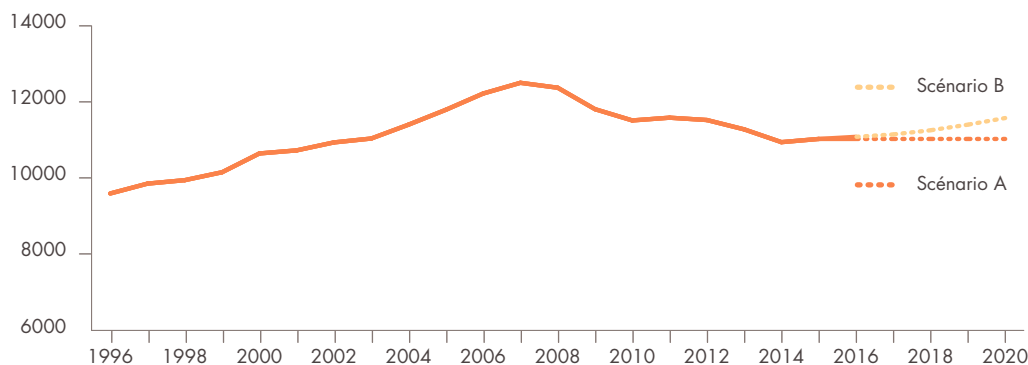
11 580 emplois salariés à l'horizon 2020, soit 550 emplois supplémentaires en cinq ans.

PROFILS ATTENDUS ET FORMATIONS

À l'aune des éléments statistiques de la première phase de l'étude, et des innovations technologiques qui modèlent année après année l'activité de la branche, les entreprises doivent évoluer

dans leurs exigences de recrutement. Aujourd'hui, on dénombre environ 1 500 entrées annuelles de salariés dont près de la moitié sur le métier de géomètre-expert.

📊 Projection du nombre de salariés de la branche selon les deux scénarios retenus



Source : Traitements Quadratéudes, ACOSS, 2014.

➤ REGARD SUR LA FORMATION

L'offre de formation initiale est bien structurée (apprentissage, BTS, Bac Pro) et présente sur l'ensemble du territoire, sauf sur certaines régions au centre ou en périphérie (Auvergne, Champagne-Ardenne, Franche-Comté, Poitou-Charentes, etc.). Dans ces régions, le manque

d'offre de formation de proximité peut expliquer les difficultés de recrutement.

Le recours à la formation continue diminue depuis cinq ans en nombre et en volume. L'accès à la formation est par ailleurs inégal selon que l'on est cadre (90 %) ou non-cadre (13 à 15 %).

ET POUR DEMAIN ?

Les enjeux en matière d'emploi sont de taille pour répondre aux exigences professionnelles tout autant qu'aux contraintes du marché.

➤ ORIENTER LES RECRUTEMENTS VERS DES PROFILS PLUS QUALIFIÉS ET PLUS DIVERSIFIÉS

La technicité, les innovations sur tous les outils de la profession et la modification des attentes de la clientèle vont entraîner une montée générale du niveau d'expertise requis. Pour cela, les entreprises auront plus besoin de profils qualifiés : BTS géomètre-topographe et ingénieurs.

Or elles rencontrent des difficultés de recrutement, en partie liées à leur manque d'attractivité en tant qu'employeurs. La branche affronte, par exemple, la concurrence d'autres secteurs proches mais plus rémunérateurs (ingénierie et études techniques, travaux publics).

➤ RENFORCER L'ADÉQUATION EMPLOI-FORMATION INITIALE

Pour répondre aux besoins de qualification, le BTS doit continuer à adapter ses programmes aux évolutions en cours. Par ailleurs, il semble nécessaire de faire mieux connaître les licences pro en topographie et géomatique. Des masters spécialisés sont en cours d'élaboration.



50 % des salariés détiennent un diplôme de niveau égal ou supérieur à Bac +2/3

60 % des salariés de moins de 30 ans ont un diplôme de niveau supérieur à Bac +2/3

20 % des salariés de plus de 50 ans ont un diplôme de niveau supérieur à Bac +2/3

Sources : Traitements Quadratéudes, DADS et RGP 2012.



450 Bac pro/an
500 BTS/an



43 % des projets de recrutement sont ainsi jugés difficiles par les employeurs pour les postes de géomètres-experts.

BMO, 2016.

« Les salariés expriment le souhait de se former sur leur poste actuel. »



76 CQP

délivrés depuis la création du dispositif

► DÉVELOPPER L'EMPLOYABILITÉ ET ACCOMPAGNER LES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE

Rendue complexe par le réseau de petites entreprises, la formation continue des techniciens et assistants techniciens semble faire défaut. Ces salariés sont confrontés à des difficultés pour progresser.

- L'accès de ces mêmes salariés à la formation certifiante et diplômante est trop marginal (2 % sur les cinq dernières années). Pourtant la branche dispose d'un CQP (certificat de qualification professionnelle) et de plusieurs CCP (certificat de capacité professionnelle) qui touchent pour le moment des effectifs très réduits.

En revanche, les salariés jugent positivement la polyvalence de leurs postes qu'une hyperspécialisation pourrait menacer.

► INTÉGRER LES ÉVOLUTIONS TECHNIQUES ET RÉGLEMENTAIRES

Les entreprises de la branche et leurs salariés doivent constamment mettre à jour leurs compétences : outils, méthodes, normes et lois évoluent régulièrement et les habilitations se développent dans ce secteur d'activité.

Les offres de formation continue de ce point de vue sont jugées insuffisantes par les responsables RH.

DE NOMBREUX ENJEUX POUR L'AVENIR

L'étude statistique, les scénarios économiques et un regard précis sur les équipes convergent vers la nécessité pour la branche d'une démarche active et engagée pour assurer un bel avenir à ses activités.

Les entreprises de géomètre doivent répondre aux exigences techniques et réglementaires de leur clientèle en assurant des formations initiales et continues de leurs équipes qui soient constamment ajustées, mises à jour et disponibles.

Tous ces changements devront aussi prendre en compte la sécurité des salariés au cours de leurs interventions de terrain et lors des stations assises prolongées au bureau.

Enfin, les entreprises devront mesurer les bienfaits éventuels d'un regroupement des très petites unités pour répondre aux exigences d'investissement.

Retrouvez également toutes les informations chiffrées détaillées dans l'étude « Portrait de la branche » et dans sa synthèse sur le site www.observatoire-metiers-entreprises-liberales.fr

EN SAVOIR (+)

Retrouvez l'intégralité de cette étude www.observatoire-metiers-entreprises-liberales.fr