

« Apporter conseils et expertise juridiques »
Entretien avec André Schilte, commissaire du gouvernement de l'OGE

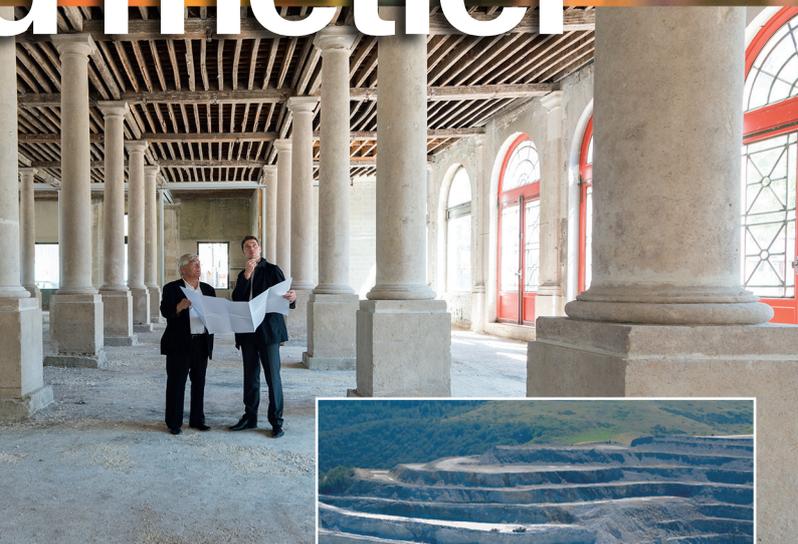


GEOMETRE

Des hommes, des espaces, des experts

Recrutement

Valoriser
l'attractivité
du métier



En France, un potentiel minier bridé
Un sous-sol riche mais des oppositions aux exploitations

Géomètre n° 2210 | février 2023 | 20,50 euros

Recrutement

Valoriser l'attractivité du métier



Une branche aux nombreux avantages

Recruter, compléter des équipes parfois débordées, éviter que les jeunes fraîchement diplômés ne cèdent aux sirènes de grands groupes de travaux publics, former davantage de techniciens, d'assistants d'opérations foncières... Selon Pôle emploi, 2 130 postes seraient vacants dans les 1 800 cabinets de géomètres-experts. L'Union nationale des géomètres-experts (UNGE) préconise de mieux faire connaître le métier, qui souffre d'un déficit de notoriété. Chacun peut prendre son bâton de pèlerin localement, intervenir dans les collèges et lycées, accueillir des stagiaires, participer à des journées portes ouvertes... Des pistes pour dynamiser le recrutement sont énumérées, ainsi que la liste des formations existantes, plus longue qu'on ne le pense (page 39). Régis Lambert, président d'honneur de l'UNGE, invite à dépasser ces préjugés et prendre des risques dans le recrutement (lire page 37). David Nicolas, rapporteur du 46^e congrès de l'OGÉ, insiste sur la confiance et la symbiose nécessaires entre dirigeants et salariés (lire page 43). La responsabilité sociale des entreprises (RSE) se pose en pivot pour faire face aux enjeux d'aujourd'hui, incluant le recrutement.

17 % des postes ne sont pas pourvus dans les cabinets de géomètres-experts. Pourtant, les métiers présentent de vrais atouts, qui se heurtent à des freins : déficit de notoriété, flux d'élèves dans les formations spécialisées en baisse, manque d'enseignants... Mais des pistes d'ouverture se dessinent.

AMBROISE BOUTEILLE pour l'UNGE

Dans un environnement qui ne cesse de muter et de se complexifier, les compétences des équipes sont la clé de l'adaptation et de la performance des entreprises. Or, les évolutions continues de l'économie, des technologies, de la réglementation, les tendances sociétales imposent un renouvellement régulier de ces compétences. La profession des géomètres-experts est particulièrement exposée à ces changements. Certes, elle n'est pas la seule à vivre des mutations importantes de ses conditions d'activité. Mais son défi particulier est d'avoir à mener ces adaptations dans plusieurs domaines de front. Ses outils, en premier lieu : de nouveaux matériels d'acquisition de données à forte composante technologique et des évolutions rapides des logiciels de traitement des données géographiques.

La réglementation, ensuite : un renforcement drastique des contraintes environnementales, pour ne citer que cette théma-

tique emblématique. L'économie, enfin : une diversification des clients et une augmentation de leurs exigences ; l'élargissement du périmètre des projets d'urbanisme et aménagement ; l'hyper-spécialisation du foncier, etc.

Pour acquérir ces nouvelles compétences, deux solutions : la formation des collaborateurs et le recrutement de nouveaux profils. La profession est plutôt bien positionnée en matière de stages de perfectionnement pour ses équipes, d'autant que de nouveaux outils sont en cours de mise en place dans la branche. En revanche, elle est confrontée à un sérieux problème en matière de recrutement. L'enquête « Besoin de main-d'œuvre » de Pôle emploi révélait que « géomètre » était le troisième métier français dont les projets de recrutement étaient jugés les plus difficiles. En 2022, cette même enquête identifiait 2 130 postes non pourvus. C'est faible au regard de l'ensemble de l'économie française. C'est considérable pour la profes-



sion : 17 % des emplois sont vacants ! Une perte sèche d'activité pour les géomètres-experts, qui cherchent à honorer des demandes de clients et plus largement à bénéficier d'opportunités de croissance.

Comment expliquer ce problème ? Comment le surmonter ?

Des atouts enviables

Il est d'usage dans de nombreux secteurs de se plaindre de l'attractivité de ses métiers. Les regrets d'un géomètre-expert en la matière pourraient pourtant faire sourire un recruteur du BTP, de la santé ou de l'hôtellerie-restauration... Ils ne sont en effet pas si nombreux les métiers qui, comme ceux des géomètres-experts, peuvent se targuer :

- de thématiques intéressantes, valorisantes, porteuses de sens, au plus près des attentes sociétales les plus actuelles, car elles portent sur l'aménagement du territoire, l'environnement, le logement, et apportent ainsi certaines réponses concrètes aux préoccupations du développement durable et du « vivre ensemble » ;

- de l'usage d'instruments et de logiciels à forte composante technologique, à la pointe du progrès numérique, tout en n'étant pas la seule composante d'un métier qui pourrait être sinon perçu comme « geek » ;

- d'une profession dont l'activité et la haute technicité sont officiellement reconnues par la présence d'un ordre et de plusieurs diplômes totalement dédiés, qui

prouvent l'existence d'un « vrai métier » et sa durabilité ;

- d'une grande diversité de missions et de types de clients, du fait du processus de diversification de la profession, réduisant les risques de répétitivité et de saturation des collaborateurs ; et, dans certaines structures, d'un enrichissement par l'intégration au sein d'équipes pluridisciplinaires ;

- d'une combinaison de tâches en extérieur et en intérieur, permettant de profiter des avantages de ces deux conditions de travail sans aller jusqu'à l'usure ; des déplacements proches évitant les temps de trajet importants ou les découchés, du fait du bassin d'intervention relativement condensé des cabinets ;

Une combinaison de tâches en extérieur et en intérieur, l'usage d'instruments et de logiciels à forte composante technologique, à la pointe du progrès numérique...

...

- – des contrats favorables, très majoritairement à durée indéterminée (95 % contre 91 % en moyenne nationale) et à temps plein (87 % contre 79 %) ;
- des rémunérations honorables, quoique peut-être un peu insuffisantes dans le cadre de la concurrence des meilleurs profils qui s'ouvrent avec le retour global à l'emploi (notamment dans les bassins de grandes agglomérations dynamiques).

Mais aussi des freins

Pour autant, ces atouts ne sont clairement pas suffisants. En effet, plusieurs freins nuisent à cette attractivité.

Le premier est la méconnaissance des métiers. Elle frappe les jeunes bien sûr, mais aussi ceux qui sont là pour les assister dans leur choix, à savoir les familles et les acteurs de l'orientation. Il n'y a pas lieu de s'en étonner, car la profession, quoique de taille honorable (12 400 salariés auxquels s'ajoutent les géomètres-experts non salariés), ne représente que 0,07 % de l'emploi privé. Ces métiers ne sont pas simples à faire comprendre. Et on ne les croise pas tous les jours ! « *Le métier de géomètre n'est pas connoté négativement, toutes les enquêtes le démontrent* », affirme Laurent Morel, directeur de l'École supérieure des géomètres et topographes (ESGT, Cnam). « *Seulement il n'est pas connu, notamment dans la diversité des activités qu'il offre.* »

En conséquence, les flux d'élèves dans les formations spécialisées sont insuffisants. Le bac professionnel technicien géomètre-topographe n'avait plus que 443 élèves en dernière année en 2021, soit encore 4,3 % de baisse par rapport à l'année précédente. Le BTS métiers du géomètre-topographe et de la modélisation numérique (MGTMN) se présente mieux. Après avoir plafonné à quelque 500 élèves pendant des années, il atteint maintenant 628 étudiants (+ 9 % cette dernière année). « *On traîne*

encore le stéréotype éculé du technicien en train de prendre des mesures au bord de la route », nuance Emmanuel Simon-Barboux, géomètre-expert à Montigny-le-Bretonneux (Yvelines), « *alors que nos marchés sont totalement diversifiés au-delà des travaux publics, avec l'immobilier, l'urbanisme, l'aménagement. Il nous faut le faire savoir, y compris auprès des pouvoirs publics !* »

Mais que pèsent ces effectifs face aux volumes demandés, qui se chiffrent en milliers ? D'autant que tous ne rejoignent pas les entreprises de géomètres-experts. Une partie s'oriente vers une poursuite d'études. « *Il est logique que les jeunes de bon profil s'intéressent aux licences professionnelles* », souligne Sophia Czernic, inspectrice de l'Éducation nationale. « *Tout l'enjeu est de parvenir à les fidéliser dans la branche.* » Une autre partie des jeunes va être captée par d'autres secteurs employeurs. « *Les entreprises de travaux publics sont très présentes dans les filières de BTS. Elles nous soustraient une bonne partie des élèves à la sortie* », constate Wilfried Maduli, géomètre-expert à Morestel (Isère). « *Ce n'est même pas nécessairement une question de salaire* », précise-t-il. « *Les jeunes sont aussi en attente d'un nom, d'un logo qui les rassure, de petits avantages que des entreprises de plus grande taille sont plus à même d'offrir.* »

Un manque d'enseignants

La présence insuffisante de jeunes n'est pas la seule cause des faibles effectifs : on manque aussi d'enseignants ! « *Au point qu'on refuse des jeunes en BTS* », regrette Gérard Marthouret, responsable de pôle à la SEPR, un des tout premiers organismes de formation professionnelle en Auvergne-Rhône-Alpes. L'Éducation nationale est la toute première concernée. « *Le métier d'enseignant, on le sait, souffre partout d'une désaffection* », remarque Vincent Montreuil,

inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche. « *Mais la spécialité géomètre-topographe est confrontée à des difficultés supplémentaires.* » En cause, le faible effectif global. Il empêche la mise en place de formations spécialisées en topographie pour les enseignants, il réduit la fréquence des concours d'enseignants, il ne dote pas la filière d'une notoriété suffisante en interne. Ainsi, l'affectation des professeurs sur les postes nécessite un suivi fin des compétences des personnels qui y sont affectés. Pas assez de jeunes formés sur le marché du travail, sans grand espoir d'amélioration rapide ; alors, tout est perdu ? « *Certainement pas !* », s'exclame Hervé Jouanneau, responsable du département conseil en formation à la direction générale de Pôle emploi. « *Le métier de technicien géomètre est très adapté à la reconversion. On voit une bonne ouverture en termes de prérequis dans vos offres d'emploi, autour du bac + 2. C'est un gage de réussite dès lors qu'on accompagne ensuite les recrutés. Les offres d'emploi qu'on voit passer sont de bonne qualité, avec une forte proportion de CDI et des salaires tout à fait convenables au regard du niveau requis.* »

Malheureusement, « *recruter un demandeur d'emploi, ça n'était pas un réflexe dans la profession* », constate Cécile Taffin, présidente de l'Union nationale des géomètres-experts (UNGE). « *Pourtant les échos de ceux qui l'ont fait sont très positifs : la motivation, la maturité sont au rendez-vous. Et la formation est là pour leur donner les dernières compétences. Nos entreprises sont également en attente d'outils opérationnels, interlocuteurs dédiés, procédures claires, etc. Il fallait qu'on se mobilise pour cela. Nous avons lancé en 2022 une stratégie formation offensive : des formations, des réseaux d'interlocuteurs, des financements, de la promotion de nos métiers.* » ●

« Nos marchés sont totalement diversifiés au-delà des travaux publics, avec l'immobilier, l'urbanisme, l'aménagement. Il faut le faire savoir, y compris auprès des pouvoirs publics ! » (Emmanuel Simon-Barboux, géomètre-expert).

« Le champ des possibles est vaste »

Selon Régis Lambert, en charge des enjeux de formation au sein de l'UNGE, dont il est président d'honneur, la profession doit se décomplexer sur son pouvoir d'attraction et sortir de sa « zone de confort ».

PROPOS RECUEILLIS PAR AMBROISE BOUTEILLE

Vous êtes président d'honneur et en charge des enjeux formation de l'UNGE, comment percevez-vous les difficultés de recrutement de vos confrères ?

RÉGIS LAMBERT : Nous avons eu la chance d'avoir depuis longtemps des diplômés qui forment exactement à nos métiers, avec des jeunes disponibles sur le marché du travail. Mais le professionnel qui se contente d'attendre la candidature du jeune diplômé au profil idéal, c'est fini ! Il faut maintenant accepter de sortir de sa zone de confort.

C'est-à-dire ?

R. L. : Varier les profils. Il faut que les géomètres-experts aient conscience que le champ des possibles est beaucoup plus grand que ce qu'ils imaginent. Pourquoi ne recruter que des jeunes ? Des personnes plus matures comprendront mieux les atouts du métier et feront preuve d'une bien meilleure motivation. Et, quand on n'a plus de candidatures de techniciens géomètres expérimentés, il faut savoir s'ouvrir en termes de diplômes, de métiers, de parcours de vie. C'est autant d'enrichissements pour l'entreprise.

Mais ces candidats ne maîtrisent pas forcément les compétences du métier ?

R. L. : Ce qui va compter, c'est la qualité du profil. La compétence technique spécialisée, on la transmettra au moment du recrutement, par la formation interne ou externe. Un énorme travail a été conduit par l'UNGE et les autres organisations de la branche avec l'Education nationale, l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp), Pôle emploi, l'Opco ⁽¹⁾, les régions : tout un réseau d'organismes de formation spécialisés se développe sur le

territoire. On a rénové en profondeur des diplômes et des titres de techniciens géomètres, pour les rendre accessibles par blocs en formation continue, aux demandeurs d'emploi et aux salariés. Tout cela est à disposition des entreprises de géomètres-experts. Les financements sont là, les employeurs peuvent même se faire accompagner par nos partenaires dans tout le processus de recrutement et de formation.

Mais c'est encore peu connu des géomètres-experts. Que diriez-vous à ceux qui hésitent à passer le pas ?

R. L. : Tous les témoignages de confrères ayant recruté des personnes en reconversion sont extrêmement positifs. Ça résout concrètement leur problème de poste vacant. Ils disent avoir fait une heureuse surprise en surmontant leur appréhension.

Les géomètres-experts surestiment souvent la prise de risque. Bien conduit, un recrutement de demandeur d'emploi a probablement plus de chances de succès que celui d'un jeune qui n'a pas forcément trouvé sa voie. Les géomètres-experts craignent de ne pas attirer les meilleurs profils, alors que les entreprises d'ingénierie et de travaux publics chassent sur le même terrain ? Ils doivent se décomplexer sur l'attractivité de leurs offres d'emploi. Une fois bien expliqué, le métier plaît vraiment. J'en vois la preuve tous les jours tant auprès des candidats que des partenaires de l'emploi à qui on présente nos métiers. Seulement, il faut faire preuve de pédagogie. On a constaté que, si un géomètre-expert se déplace pour expliquer le métier à un groupe de demandeurs d'emploi, alors on remplit la session de formation sans problème, et c'est autant de techniciens formés qu'on peut recruter ensuite. Dans les offres d'emploi, il faut valoriser les atouts spécifiques de la profession, choisir ses mots pour être compris par le grand public. Et un entretien d'embauche, ce n'est pas seulement un candidat qui se vend : c'est aussi une entreprise qui valorise la richesse de l'emploi qu'elle propose ! ●

« Les géomètres-experts surestiment souvent la prise de risque. Bien conduit, un recrutement de demandeur d'emploi a probablement plus de chances de succès que celui d'un jeune qui n'a pas forcément trouvé sa voie. »



(1) Opérateur de compétences, organisme français agréé par l'Etat, chargé d'accompagner la formation professionnelle.

SIX PISTES POUR DYNAMISER LE RECRUTEMENT

DIVERSIFIER LE SOURCING, DES JEUNES AUX DEMANDEURS D'EMPLOI

Si le diplôme ne peut plus être la condition absolue d'une candidature, faute de candidats qui le détiennent, il faut s'interroger sur ses critères de recrutement alternatif : pour un technicien géomètre, un profil bac + 2, si possible scientifique ? Un goût pour la technologie et le numérique ? Un intérêt pour les thématiques porteuses de sens, traitées par la profession ? Autrement dit, comment évaluer avec attention le potentiel du candidat au regard de l'emploi proposé, pour sécuriser l'investissement en temps qui lui est consenti et le fidéliser durablement ?

C'est aussi une question d'ouverture d'esprit. Les expériences des meilleurs candidats ne sont pas toujours celles qu'on croit...

« *La profession dispose d'un gros potentiel avec les militaires* », constate par exemple Peggy Wijnker, formatrice au titre professionnel « technicien géomètre en cabinet », à l'Afpa de Champs-sur-Marne. « *C'est un très bon public pour plusieurs raisons : une habitude du travail en extérieur, une forte organisation, un soin pris au matériel, une rigueur, une maturité.* »

« *Recruter des professions connexes, c'est une richesse pour nos équipes* », note Amandine Bouchon, géomètre-expert à Rochefort (Charente-Maritime). « *On a aussi là une formidable opportunité de féminisation de notre profession. Aucun argument objectif ne justifie le caractère prétendument masculin de nos emplois. Augmenter la mixité, c'est s'ouvrir à de nouveaux regards et, concrètement, c'est doubler le vivier potentiel de nos candidats !* »



Présentation de la profession aux élèves de l'ESGT.

SUPRETO

DÉMULTIPLIER LA COMMUNICATION AUX CIBLES ET À LEURS PRESCRIPTEURS, AUGMENTER SON ATTRACTIVITÉ

Les instances de la profession ont beaucoup travaillé sur la promotion de ses métiers, et elles ont bien l'intention de maintenir leur effort. Mais cela ne fait pas tout. Le rôle des entreprises de géomètres-experts est fondamental. C'est sur le terrain, de personne à personne, qu'on peut emporter la conviction. Et pas seulement auprès des candidats, il faut toucher aussi les prescripteurs : ceux qui vont conseiller à un jeune ou à un demandeur d'emploi de s'orienter vers la profession. Autrement dit, les familles, les lycées, les conseillers pour l'emploi, en évolution professionnelle, etc.

Mais que peut faire une entreprise de géomètres-experts en la matière, au-delà d'une belle communication sur son site Internet ou sur ses offres d'emploi ? Parler et faire parler du métier par les professionnels de son équipe, dans toutes les occasions : présentations dans les collèges et lycées, accueils de stagiaires jeunes et adultes, participations à des journées portes ouvertes, interventions dans les salons de l'orientation, dans les réunions d'information de demandeurs d'emploi, etc. « *Pourquoi ne pas parler aussi à nos clients particuliers de nos opportunités d'emploi ?* », suggère Wilfried Maduli. « *Pour récolter un peu, il faut accepter de semer beaucoup.* »

Communiquer c'est convaincre, et les arguments choisis pour valoriser l'entreprise doivent faire mouche auprès des cibles que sont les jeunes et les demandeurs d'emploi. Ils seront en particulier sensibles aux valeurs véhiculées, au « sens » donné à l'activité, à l'engagement en matière de responsabilité sociale des entreprises (RSE) notamment (lire pages 41 à 46).

FORMER LES ENTRANTS : LES FORMATIONS « CERTIFIANTES » (DIPLÔMANTES) DÉDIÉES À LA PROFESSION

Il n'y a pas que le BTS pour former un technicien géomètre. D'autant que cette formation peut être jugée trop longue pour une reconversion. Le ministère du Travail, par le biais des services d'ingénierie de l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp) et avec les professions concernées, a refondu l'année dernière ses « titres professionnels » de techniciens supérieurs géomètres. Ces « titres » certifient les compétences acquises en formation au même titre que les diplômes, mais ils sont davantage conçus pour les personnes déjà dans la vie active. Ils sont découpés en « blocs », c'est-à-dire en 3, 4 ou 5 parties homogènes pouvant faire l'objet d'une formation et d'une évaluation autonome. Ces blocs permettent ainsi

NIVEAUX	DIPLÔMES, TITRES, CERTIFICATIONS
Bac	Bac professionnel TGT (technicien géomètre-topographe)
	Titre professionnel « Opérateur en détection de réseaux »
Bac + 2	BTS MGTMN (métiers du géomètre-topographe et de la modélisation numérique)
	Titre professionnel « Technicien géomètre en cabinet »
	Titre professionnel « Géomètre-topographe d'entreprise du bâtiment et des travaux publics »
	Titre professionnel « Technicien en détection et géoréférencement de réseaux »
Bac + 3	Licences professionnelles (non exhaustif) <ul style="list-style-type: none"> • Licence professionnelle SIG (cartographie, topographie et systèmes d'information géographique : géomatique de l'environnement, du tourisme et de l'aménagement en montagne) • Licence professionnelle AOF (assistant d'opérations foncières) • Licence professionnelle UEG (urbanisme environnement géomatique) • Licence professionnelle CPATP (conduite de projets en aménagement et travaux publics) • Licence professionnelle MPGE (métiers de la protection et de la gestion de l'environnement) • Licence professionnelle GGAT (génie géomatique pour l'aménagement du territoire) • Licence professionnelle GA (géomesure et aménagement), etc.
	CQP (en cours de conception) <ul style="list-style-type: none"> • Chargé de projet géomètre option topographie / infrastructure / foncier
Bac + 5	Ecole d'ingénieurs formant les géomètres-experts <ul style="list-style-type: none"> • ESTP • ESGT • Insa de Strasbourg, topographie
	<ul style="list-style-type: none"> • Master foncier ESGT • Masters de spécialités connexes

aux demandeurs d'emploi de ne se former que sur les compétences qui leur manquent, ou d'y accéder par étapes. La profession est par ailleurs en cours de refonte de ses « certificats de qualification professionnelle » (CQP), une autre forme de diplômes, conçus directement par les branches d'activité. « Ils permettront de faire accéder nos techniciens géomètres généralistes à des emplois de spécialisations de niveau bac + 3 : topographie, infrastructure, foncier. Ou de former directement des entrants à ce niveau-là », déclare Yves Sarrat, géomètre-expert et chef de file de ce chantier pour l'UNGE. (Voir tableau ci-dessus).

SOUTENIR LES ORGANISMES DE FORMATION DANS LE DÉVELOPPEMENT D'UNE OFFRE EN PLEINE ADÉQUATION AVEC LES BESOINS

Il n'y a pas que les établissements de formation pour les jeunes qui souffrent d'un déficit d'enseignants spécialisés. Les organismes de formation pour les demandeurs d'emploi ont aussi des problèmes de recrutement de formateurs. Qu'y peuvent les entreprises de géomètres-experts ? Plus qu'on ne croit : elles peuvent dépêcher leurs professionnels les plus expérimentés pour assurer certains modules de formation. Ce n'est pas une perte, puisque c'est rémunéré ; surtout, c'est une belle tribune pour faire connaître aux futurs diplômés les atouts de son entreprise... Et repérer les meilleurs. Le professionnel formateur y voit une reconnaissance de son expérience et peut être sensible à la promotion de son métier et à la formation d'une relève pour l'avenir.

Plus globalement, soutenir le développement d'un organisme de formation dans sa région, c'est se garantir la qualité des

formations de ses futurs employés. Cela n'implique pas forcément un gros effort : en particulier, mieux faire connaître ses besoins, qualitativement et quantitativement, aidera l'organisme à améliorer sa pédagogie, à choisir les formateurs adéquats, à oser investir en matière d'équipements et de logiciels. L'Education nationale, par exemple, ne peut ouvrir de nouvelles sessions qu'après que la preuve a été faite d'une demande quantifiée sur le bassin de l'établissement.

Pour aider les entreprises, l'UNGE et les autres organisations de la branche identifient, animent et développent un réseau régional d'organismes de formation. Il s'y trouve l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes, positionnée de longue date dans la formation des demandeurs d'emploi, qui propose des formations spécialisées dans au moins trois centres (Champs-sur-Marne, Egletons, Doué-la-Fontaine) et qui a l'intention de s'élargir à d'autres régions (récemment à Marseille par exemple) ; plusieurs des organismes dédiés à l'apprentissage et à la formation des salariés et demandeurs d'emploi de l'Education nationale, dénommés « Greta », appuyés sur le corps enseignant et les équipements du BTS ; enfin, quelques organismes privés qui se sont positionnés sur la profession.

MOBILISER LES DISPOSITIFS LES PLUS EFFICACES, DE L'APPRENTISSAGE AU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

POE, CPF, AFPR, ProA... Que d'acronymes obscurs ! Comment une entreprise de taille modeste peut-elle trouver le temps d'investiguer « le maquis de la formation professionnelle » ? Pourtant ce n'est pas si compliqué. A chaque situation, un dispositif (voir tableau page suivante).

QUI	QUAND	AVEC QUI	COMMENT
Demandeurs d'emploi	Avant le recrutement	Pôle emploi	POEI (préparation opérationnelle à l'emploi individuelle) AFPR (action de formation préalable au recrutement)
		Pôle emploi / Opco Atlas	POEC (préparation opérationnelle à l'emploi collective)
Jeunes et demandeurs d'emploi	En alternance centre de formation / entreprise	Opco Atlas	Contrat d'apprentissage
			Contrat de professionnalisation
Salariés d'une entreprise d'un autre secteur	Dans l'entreprise d'origine	ATPro	PTP (projet de transition professionnelle) Transco
Salariés d'une entreprise de géomètres-experts	Pendant le parcours professionnel dans l'entreprise	Opco Atlas	Plan de développement des compétences, FNE-Formation
		Caisse des dépôts et consignations	CPF (compte personnel de formation)
		Opco Atlas	ProA (reconversion ou promotion par l'alternance)
Géomètres-experts dirigeants non salariés	Au sein de l'entreprise	FIF-PL	Formation continue

... Certains de ces dispositifs présentent un intérêt particulier pour la profession. Par exemple, des POEC (préparations opérationnelles à l'emploi collectives) d'assistant technicien topographe viennent d'être déployées par l'Opco Atlas pour la première fois dans cinq régions expérimentales (Auvergne-Rhône-Alpes, Ile-de-France, Nouvelle-Aquitaine, Occitanie, Paca). Des dizaines de professionnels formés seront bientôt à disposition des entreprises de géomètres-experts. Cette première édition devrait ensuite se généraliser à l'ensemble du territoire. L'apprentissage, de son côté, est connu pour être un moyen très pertinent pour attirer, dès l'obtention du diplôme, un jeune dans une profession à faible notoriété. L'apprenti aura en effet le loisir de découvrir tous les atouts d'une entreprise de géomètres-experts pendant sa formation. Et d'y rester. Sans compter qu'il aura déjà été formé aux méthodes spécifiques de cette structure. Et que le quota obligatoire en BTS de jeunes en provenance des bacs professionnels ne s'applique pas à l'apprentissage. Signalons aussi l'intérêt du « CPF (compte personnel de formation) coconstruit » : moyennant des échanges bien menés en amont, une formation utile à la fois à l'entreprise et au salarié peut faire l'objet d'un cofinancement gagnant-gagnant.

S'APPUYER SUR LES PARTENAIRES DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION POUR LA MISE EN ŒUVRE ET LE FINANCEMENT

Décidément, pas le temps de s'y plonger ? Pas de souci, des réseaux de conseillers sont à la disposition des entreprises de géomètres-experts pour les accompagner dans l'identification des meilleures solutions. Avec les financements à la clé... En premier lieu, l'opérateur de compétences Atlas. Il finance les formations de la branche, apporte conseil et aide au montage des parcours. « Atlas accompagne la profession dans tous ses sujets emploi et formation », fait valoir Isabelle Fleury, conseillère branche professionnelle des géomètres-experts à l'Opco Atlas. « Nous avons tout un réseau de conseillers en région qui accompagnent les entreprises en matière de conseil en ressources humaines et de montage d'actions de formation », complète Magali Rasamison, déléguée régionale Paca-Corse pour l'Opco. En parallèle, les agences Pôle emploi se mobilisent pour la



profession. « Les employeurs ne doivent pas hésiter à déposer leurs offres d'emploi et demander à bénéficier des services de nos conseillers entreprises », conseille Hervé Jouanneau, responsable du département conseil en formation à la direction générale de Pôle emploi. « A partir de l'expression du besoin de l'employeur, l'agence s'implique alors dans la recherche des demandeurs d'emploi, les informe, les sélectionne, finance leur formation avant l'embauche. »

« Ils ont désigné une agence référente de la profession pour la région Paca », s'enthousiasme Patrick Henry, président de l'UNGE régionale Paca. « Nos interlocuteurs connaissent maintenant très bien nos métiers, et nous dénichent les meilleurs profils pour les formations que nous montons avec eux. »

L'UNGE n'est d'ailleurs pas en reste pour conseiller les géomètres-experts. Elle bénéficie de toute l'expérience acquise lors de la conception et du déploiement de son plan stratégique formation : identification et mobilisation des réseaux de partenaires, rénovation des diplômes et titres, recherche de financements, etc. Autant d'atouts qu'elle place maintenant dans les mains des entreprises de géomètres-experts. ●

RSE : un concept qui s'est imposé au fil des décennies

Depuis une dizaine d'années, la responsabilité sociétale des entreprises s'impose dans les débats stratégiques des sociétés comme des organisations professionnelles. Et si son appropriation a été plus immédiate dans certaines filières que dans d'autres, tout le monde est aujourd'hui concerné, des multinationales jusqu'aux microstructures. Les géomètres-experts, « garants d'un cadre de vie durable » selon le slogan de la profession, ne font pas exception.

CATHY REULIER

pour l'UNGE

Certains « font » de la RSE depuis longtemps sans le savoir. D'autres s'y attellent d'autant plus naturellement que l'éventail d'activités en lien avec la transition numérique et environnementale s'élargit. Les « indifférents » se font de plus en plus rares. La question n'est plus de savoir s'il faut engager des démarches RSE mais de comprendre pourquoi on le fait, comment, avec quels outils d'accompagnement. Et en quoi elle est bel et bien un levier d'attractivité.

De quoi parle-t-on ?

Selon une première définition de la Commission européenne, la responsabilité sociétale – ou « sociale », on trouve les deux termes – d'une entreprise a d'abord été décrite comme « *l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes* » (on parle aussi de RSO pour responsabilité sociétale des organisations).

Autrement dit, c'est la contribution volontaire des entreprises et organisations aux enjeux du développement durable au-delà des obligations juridiques qui leur incombent – le mot « volontaire » étant important, bien qu'il soit aujourd'hui à nuancer.

Qu'entend-on par parties prenantes ? Collaborateurs, clients, consommateurs, fournisseurs, partenaires bancaires,

collectivités locales, pouvoirs publics, etc. : tous les acteurs, en somme, qui interagissent avec l'entreprise.

Les démarches RSE s'inscrivent dans un schéma gagnant-gagnant : pour l'entreprise, pour tout individu en interaction avec elle et, plus largement, pour la société dans son ensemble, pour ne pas dire carrément la planète. La définition a d'ailleurs évolué en 2011 : la RSE est devenue « *la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société* ». Plus concis, plus direct. Plus responsabilisant.

Longtemps, le caractère incitatif de la RSE l'a associée au concept de *soft law*, ou « droit mou ». Sauf que, reconnue à présent comme une nécessité, la RSE tend à « muscler » son volet juridique. Par capillarité, ces obligations qui touchent d'abord les grandes entreprises vont vraisemblablement se répercuter sur les petites structures – même si la loi ne les y oblige pas encore – en raison d'un lien de sous-traitance avec les premières, par exemple. Alors comment est-on passé du stade de la sensibilisation à des mesures plus contraignantes ?

L'histoire en bref..

En 1953 déjà, l'ouvrage *Social responsibilities of the businessman*, de Howard Bowen, définissait la RSE comme une « *discipline transversale du management* ». L'auteur s'efforçait d'apporter une réponse à cette question qui réson-

nera particulièrement aux oreilles des géomètres-experts : comment contrôler et réguler l'entreprise privée dans le sens de l'intérêt public ? Quatre mécanismes ont alors été énoncés : la concurrence, la régulation publique, l'effet des « contre-pouvoirs » tels que les organisations syndicales ou de consommateurs, et l'autorégulation.

Quatre axes que devait permettre d'articuler la RSE, concept qui s'est affiné au fil des décennies.

A émergé une double prise de conscience dans la société civile : environnementale et éthique. En 1976, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) adressait ses recommandations aux multinationales pour les inciter à adopter un comportement responsable dans leurs activités. En 1987, le rapport Brundtland, « Notre avenir à tous », publié par la Commission mondiale sur l'environnement et le développement des Nations Unies, définissait la politique nécessaire pour parvenir à un « *développement durable* ». Un ensemble d'actes et d'événements ont continué de façonner le concept de RSE. Parmi les jalons clés, on retiendra le sommet de Rio en 1992, le pacte mondial des Nations Unies en 2000, la loi relative aux nouvelles régulations économiques (NRE) promulguée en 2001. Cette même année, l'OCDE publiait son premier rapport sur les instruments généraux pour assurer la responsabilité des entreprises. Et la France posait les fondements du cadre réglementaire de la RSE, renforcés plus tard avec les lois Grenelle I et II.

En 2010 est créée la norme Iso 26000, non contraignante, dont le texte conceptualise la RSE comme « *la responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et activités sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un comportement éthique et transparent qui contribue au développement durable, y compris à la santé et au bien-être de la société* ».

...

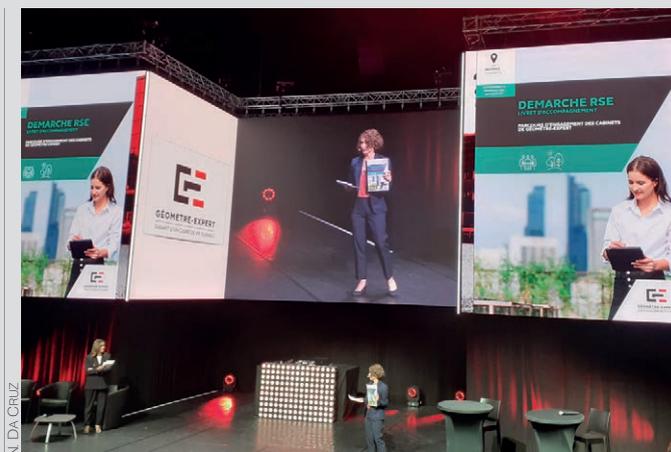
La RSE à l'échelle des géomètres-experts

Labels, labels sectoriels, certification ?

Il va sans dire que les impacts – environnementaux, par exemple – des géomètres-experts et des grands groupes industriels ne sont pas comparables. Chaque secteur d'activité possède des enjeux RSE qui lui sont propres. C'est pourquoi Guillaume de Bodard, président de la commission environnement et développement durable de la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME), affirme que cette dernière « encourage les labels RSE sectoriels, délivrés par une tierce partie. Les PME ont tout intérêt à mutualiser le sujet en passant par une organisation professionnelle. La réflexion sur la RSE y est plus complète mais aussi plus adaptée, avec l'écriture de référentiels, cahiers des charges ou guides s'appuyant sur la norme Iso 26000 afin de répertorier tout ce qui doit être fait. La réalité des actions est attestée par des organismes tiers, en qualité d'évaluateur ».

Une initiative soutenue par la Plateforme RSE de France Stratégie qui réunit l'ensemble des parties prenantes. Objectif : accélérer l'appropriation de la RSE au niveau des filières pour que les entreprises s'en emparent plus facilement. « Il s'agit d'abord de répondre aux demandes des clients, poursuit Guillaume de Bodard. De plus en plus de donneurs d'ordre envoient des questionnaires de démarches RSE, il faut donc montrer patte blanche. Et plutôt que de se voir imposer des réglementations à terme, les fédérations professionnelles prennent le parti de les anticiper. »

Où en est-on aujourd'hui ? « Il y a deux faiblesses pour le moment dans les démarches de labels sectoriels : les pouvoirs publics, malgré l'intérêt du sujet, ne se sont pas encore complètement emparés du sujet. Le Sénat et l'Assemblée nationale ont commis des rapports sur la RSE mais l'appui des pouvoirs publics est encore trop timide. Deuxième frein : les donneurs d'ordre privés, les grands groupes notamment, envoient leur question-



N. DA. GRUZ

L'OGÉ a dévoilé le label sectoriel RSE lors du congrès du Havre.

naire RSE mais, au moment du choix final, reviennent sur le prix. On est donc encore en "moins-distance" RSE alors que nous visons la "mieux-distance". La reconnaissance par le marché doit s'améliorer. » Gageons que l'on y viendra.

La démarche sectorielle de l'Ordre

L'OGÉ, lors du congrès du Havre en septembre 2022, a annoncé sa démarche sectorielle. Objectif : inciter les géomètres-experts à prendre le virage de la RSE pour accroître leur performance, leur productivité et la pérennité de leurs entreprises. Dans *Le Moniteur* du 7 avril 2022, Joseph Pascual, président du Conseil supérieur de l'Ordre des géomètres-experts, affirmait être convaincu que la sensibilisation des géomètres-experts à la RSE ne pouvait qu'être bénéfique à leur performance : « Nous ne parlons pas là que d'économie mais de performance globale et donc de tout ce qui va du bien-être des salariés jusqu'au travail des cabinets en bonne harmonie avec leur territoire. Nous invitons par exemple nos confrères à prendre le statut de société à mission. Ils se positionneront ainsi comme des entreprises dont l'activité se met au service d'objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux ».

... Plus récemment

Dix-sept objectifs de développement durable ont été énoncés par l'ONU en 2015, avec pour finalité l'éradication de la pauvreté ou la lutte contre le changement climatique. La loi sur le devoir de vigilance de 2017 prévoit quant à elle l'obligation pour les entreprises d'empêcher les risques sociaux, environnementaux et les risques de gouvernance liés à leurs activités, à celles de leurs filiales et partenaires commerciaux. La loi relative à la croissance et la transformation des entreprises (Pacte) de 2019 a renforcé la RSE avec de nouvelles dispositions visant notamment la prise en compte des considérations sociales et environnementales

dans la définition de leur objet social : les entreprises peuvent dorénavant se doter d'une « raison d'être » et obtenir la qualité de société à mission.

Transparence

Si, en soi, aucune obligation légale n'impose à ce jour de standards de performance à respecter en matière de RSE, les obligations se ressentent davantage en termes de transparence, avec par exemple le reporting extra financier imposé par les lois Grenelle. Fin 2022, le Conseil de l'Union européenne a donné son feu vert pour renforcer ce volet par la mise en place de la CSRD ⁽¹⁾, qui impose à un plus grand nombre d'entreprises de

publier leur performance ESG (environnement, social, gouvernance). Emissions de CO₂, consommation d'eau, recyclage des déchets ou pourcentage de salariés seniors font partie des indicateurs évalués.

Ces dix dernières années, la RSE a gagné en influence pour devenir un parti-pris stratégique. Car, en marge de ses aspects éthiques et sociétaux, elle affecte de plus en plus les performances économiques des structures. Pour beaucoup, il ne s'agit plus seulement de rester dans la légalité mais de s'imposer sur le marché. ●

(1) Corporate sustainability reporting directive ; lire note page 46.

« Des démarches volontaires auxquelles il faut croire »

David Nicolas, géomètre-expert, emploie 55 personnes réparties dans sept agences. Rapporteur général du 46^e congrès de l'OGÉ dont le thème était « Une profession face aux défis de la société », il défend la RSE comme une philosophie et un ensemble de moyens, qui, pour influencer la performance globale d'une structure, doit précéder la mise en œuvre de toute procédure de labellisation. Entretien.

PROPOS RECUEILLIS PAR CATHY REULIER

Comment envisagez-vous la RSE dans votre structure ?

DAVID NICOLAS : Nous n'avons pas enclenché de procédure de labellisation RSE à proprement parler, mais plutôt une démarche de performance globale dans laquelle la RSE s'inscrit naturellement, car elle fait partie de nos valeurs. En parallèle, je me tiens informé des réflexions de la commission ordinaire dédiée à la RSE, présidée par Sébastien Cavillon. Charte, engagement, label : tous types de référentiels sont à considérer.

L'idée n'est pas d'imposer un modèle standardisé, souvent pensé pour des entreprises plus grosses que les nôtres, mais de penser à un type de référentiel sur mesure pour nos cabinets et leur mode d'exercice, « matérialisable » au quotidien. Ce qui permettra de fédérer les petites entreprises autour de problématiques communes. Ce référentiel a été dévoilé lors du 46^e congrès de l'Ordre des géomètres-experts ⁽¹⁾.

Pour insérer mon entreprise dans une démarche collective, j'entends suivre la démarche RSE sectorielle qui se structure sous l'égide de l'Ordre. L'institution va poursuivre ses actions de sensibilisation en 2023 et approfondir sa réflexion grâce à la mise en place d'une commission compliance, pour prendre plus de hauteur encore. Le but ? Réfléchir aux moyens d'adhérer à des objectifs « monumentaux », comme la lutte contre le réchauffement climatique ou le respect des droits humains.

Certains géomètres-experts font face à des problèmes de recrutement. Que faites-vous, de votre côté, pour favoriser l'attractivité du métier ?

D. N. : J'ai mis en place des principes, disons, « généreux » qui me sont rendus au centuple. Cela passe par le fait d'accueillir chaque année des jeunes en classe de troisième, mais aussi des lycéens en bac pro, ou des étudiants en urbanisme, dans nos agences – les accueillir signifiant les mettre à l'aise, leur attribuer des tâches, les accompagner. Sur l'année, cela fait une quinzaine de jeunes, qui vont à la fin recevoir une petite indemnité. Dix ans plus tard, ces jeunes reviennent, et postulent, preuve que la démarche est pertinente. Il faut éviter à tout prix les déficits de personnel : ils entravent la performance individuelle des collaborateurs surchargés, et donc la performance globale.

Que préconisez-vous en matière de pratiques managériales, que l'on peut d'ailleurs inclure dans la RSE ?

D. N. : Le système hiérarchique aujourd'hui a évolué. C'en est fini du chef d'entreprise intouchable, jamais disponible, qui ne se tient pas au courant des difficultés rencontrées par ses équipes. Mieux vaut faire régulièrement le tour des collaborateurs, laisser sa porte ouverte, faciliter l'échange. Et la confiance s'installe. Il faut décoisonner les hiérarchies : partager les soucis, c'est bien souvent les résoudre plus vite.

Or, l'évolution des pratiques managériales a véritablement un effet sur le bilan d'une entreprise, n'oublions pas que dégager des bénéfices reste primordial. Ne pas en faire, c'est faire prendre un risque considérable à l'ensemble des salariés, puisque c'est courir le risque d'un redressement ou d'un plan social. La bonne gestion du risque fait aussi partie de la RSE.

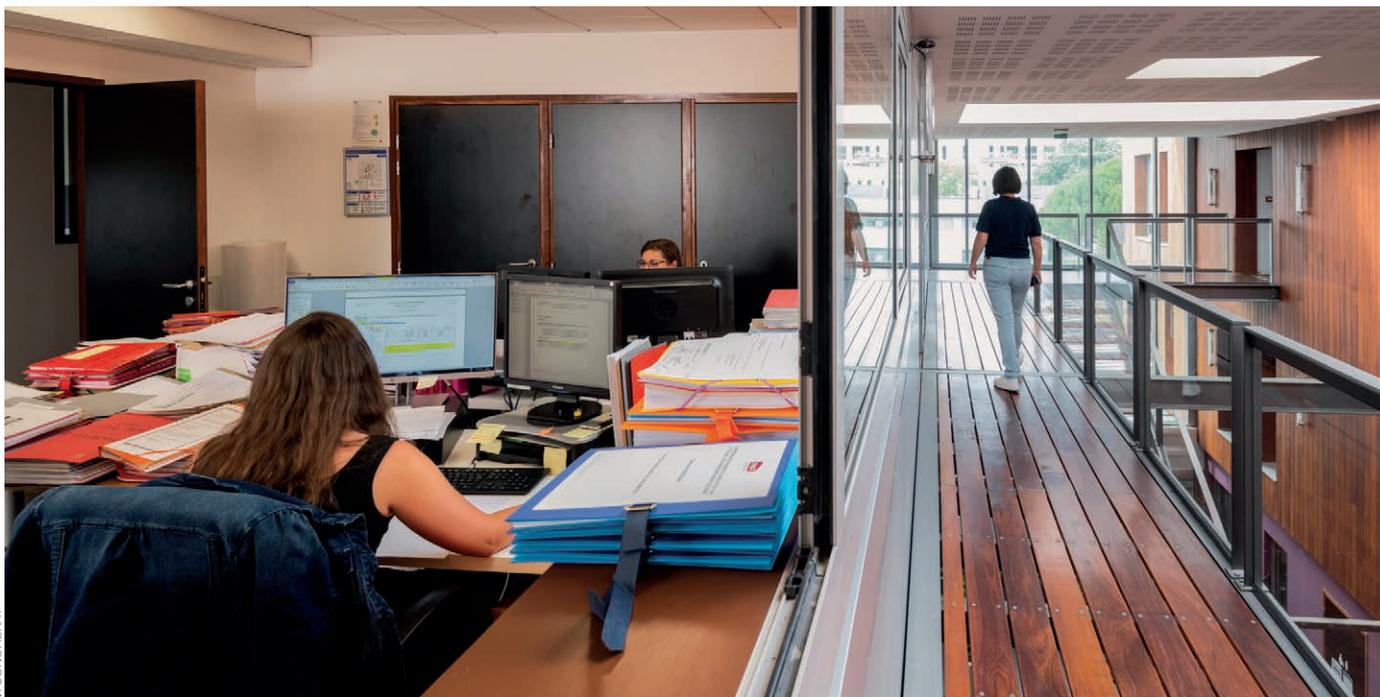
Quels seraient les prérequis avant d'officialiser une démarche (labellisation ou autre) ?

D. N. : Déjà, ne pas aller trop vite au risque de brûler les étapes. Pour moi, la RSE est d'abord une manière d'être avec l'autre, une façon de penser qu'il faut faire évoluer pour servir l'intérêt général. Il est ...

« Mieux vaut faire régulièrement le tour des collaborateurs, laisser sa porte ouverte, faciliter l'échange. Et la confiance s'installe. Il faut décoisonner les hiérarchies : partager les soucis, c'est bien souvent les résoudre plus vite. »



Y. FORESTIER



V. JONGHERAY

« Nos cabinets emploient dix personnes en moyenne. Ces personnes doivent “ bien vivre ” grâce à ce que leur apporte l’entreprise, pour ensuite faire bien vivre leur entourage et porter des valeurs qui rejailliront sur la société dans son ensemble. »

••• absolument crucial d’instaurer ou réinstaurer la confiance dans l’entreprise, une symbiose entre dirigeant et collaborateurs. Pour ce faire, une entreprise doit bien sûr s’appuyer sur des résultats économiques, des bénéfices, une politique salariale dynamique et des investissements, en plus de la reconnaissance du travail bien fait et du bien-être au quotidien. Tous les collaborateurs doivent se sentir accueillis et pouvoir travailler dans des conditions décentes grâce, notamment, à du bon matériel. C’est la base. Après quoi, on pourra mettre en place certaines démarches plus ambitieuses. Ensuite seulement viendra le temps de s’engager « à l’extérieur », pour certaines causes, en réemployant une partie des bénéfices. Et de le faire savoir pour renforcer son attractivité.

Vous prônez donc d’abord l’examen de conscience ?

D. N. : Oui, avant de communiquer sur l’extérieur, il faut balayer devant sa porte, éventuellement à l’aide d’un audit externe qui pointera ce qui ne va pas. Le dirigeant qui constate un fort turnover ou qui peine à recruter doit d’abord se demander si toutes les conditions sont vraiment réunies pour aller vers cette performance globale dont je parle.

Percevez-vous des réticences chez vos confrères ?

D. N. : Plutôt des interrogations. A ceux-là, la RSE a parfois été présentée comme un ensemble de démarches chronophages qui feraient perdre en productivité. Nommer quelqu’un qui organiserait des réunions, cocherait des cases et remplirait des fiches tous azimuts, mais dans quel but ? C’est

prendre les choses dans le mauvais sens, car il ne s’agit pas de contraintes au départ, mais de démarches volontaires auxquelles il faut croire. Décrocher un label pour le brandir n’a pas beaucoup de sens. Evidemment, pour les marchés publics, ce sera un passage obligé. Mais attention au « *backlash* » : il n’y a rien de pire que de revendiquer une étiquette à l’extérieur tout en ayant une image négative en interne.

Le mot de la fin ?

D. N. : Nos cabinets emploient dix personnes en moyenne. Ces personnes doivent « bien vivre » grâce à ce que leur apporte l’entreprise, pour ensuite faire bien vivre leur entourage et porter des valeurs qui rejailliront sur la société dans son ensemble. Pour alimenter ce cercle vertueux, il faut commencer par l’intérieur. Convaincre 1860 géomètres-experts de mettre en place la RSE dans leur structure, c’est bien, mais insuffisant : il faut engager les 10 000 personnes qui y travaillent, pour que nous soyons quelque 12 000 individus à porter le projet. Le label peut être un moyen supplémentaire pour y parvenir. Pas une fin.

Gardons à l’esprit que changer les choses prend du temps : c’est un engagement du quotidien, sur plusieurs années, si l’on veut des solutions efficaces qui fassent évoluer la société tout en pérennisant les effectifs de nos entreprises. Continuons à faire preuve d’humilité dans le travail, sans renoncer à nos ambitions ! ●

(1) Le 46^e congrès de l’Ordre des géomètres-experts s’est déroulé au Havre du 13 au 15 septembre 2022. Lire notre numéro spécial, *Géomètre* n° 2206, octobre 2022.