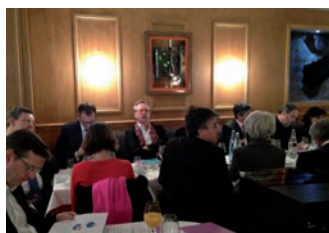


RAPPORT D'ACTIVITÉS

Jean-Luc Placet
2011 - 2014



Assemblée Générale du 9 juillet 2014

Édito du Président



Engagé dans les institutions patronales depuis plus de 15 ans, j'ai vu SYNTEC développer significativement sa présence et son influence dans le système patronal. Je me suis attaché à y contribuer. Beaucoup de progrès ont été faits dans chacun des syndicats membres de la Fédération SYNTEC, beaucoup de bonnes volontés ont fait jour. En présentant ma candidature à la Présidence de la Fédération Syntec, j'ai souhaité rassembler les forces vives et nous ouvrir à d'autres métiers proches des nôtres et partageant notre vision afin d'accéder au statut de partenaire incontournable pour les pouvoirs publics.

Les intérêts de nos 80 000 entreprises, selon la statistique publique, ne sont pas toujours ceux qui sont les mieux pris en compte dans les arbitrages nationaux, parce que nous ne serions, soi-disant, pas les plus à « plaindre » ou tout simplement parce nous héritons de référentiels qui datent d'une époque où les équilibres sectoriels étaient différents.

En nous appuyant sur les savoirs, les savoir-faire et les excellences de nos syndicats premiers dont la valeur ajoutée est diverse et multiple, nous avons, ces trois dernières années, œuvré pour développer la visibilité de la Fédération Syntec et développer sa participation au débat économique et social.

Les travaux que nous avons menés ensemble dans le domaine économique et social nous ont permis de faire valoir avec force notre poids, nos spécificités et la réalité de nos contraintes. Nous contribuons activement à l'équilibre économique du pays et il était important de le faire savoir.

J'ai été particulièrement fier de lancer le premier colloque organisé par la Fédération SYNTEC : « Initiatives pour une nouvelle croissance », sous l'égide du Conseil Economique Social et Environnemental, parce que nos métiers sont relativement peu connus de la société civile. Le conseil d'administration de la Fédération SYNTEC a eu l'idée de faire ce rassemblement chaque année pour mettre en avant une série d'idées que nous pratiquons tous les jours avec nos clients, de façon à améliorer la compétitivité de la maison France. Nous sommes extrêmement efficaces pour favoriser cette compétitivité, en France, et la compétitivité des entreprises françaises, à l'international.

Dans le domaine social, nous avons initié la rénovation de notre Convention Collective, notamment avec l'ouverture d'une négociation sur les classifications et la sécurisation du forfait-jour.

Les enjeux des négociations sociales à venir sont de taille. La Fédération Syntec devra négocier et suivre le pacte de responsabilité au titre duquel, si les contreparties annoncées par le gouvernement se concrétisent, notre Branche pourrait embaucher 30 000 personnes sur 3 ans. Elle devra également s'accorder avec les organisations de salariés pour mettre en œuvre la réforme de la formation.

Pour réussir les adaptations nécessaires aux évolutions de l'économie et de la société, il ne suffit plus aux entreprises de moderniser leur outil de production, ni même d'inventer de nouveaux produits. Il leur est nécessaire de reconsidérer leur offre et leur place dans une nouvelle chaîne de valeur.

Nos entreprises, quelles que soient leurs expertises, ont vocation à accompagner leurs clients dans cette transformation. Cependant, l'entreprise ne pourra opérer cette dernière que dans un écosystème favorable à l'initiative et à l'innovation de rupture, car c'est elle qui fera la croissance et les emplois de demain.

Ayez confiance en vous !



Jean-Luc Placet
Président de la Fédération Syntec

Sommaire

Edito du Président	3
Faire reconnaître les services de prestations intellectuelles comme l'atout compétitivité de la France	5
Quelle place dans l'économie française pour nos entreprises ?	5
Périmètre et poids des activités de prestations intellectuelles dans l'économie.....	5
La contribution des services de prestations intellectuelles à la compétitivité de l'économie	5
Participation aux Rencontres Economiques d'Aix-en-Provence.....	7
« Etre vus » à notre juste valeur	8
Colloque annuel « Initiatives pour une nouvelle croissance »	8
Conférence de presse du 23 janvier 2014 : Ne laissons pas passer le train de la nouvelle croissance !.....	9
Amélioration de notre image	10
Une politique adaptée aux évolutions socio-économiques	13
Ouvrir et rassembler autour d'une vision commune	13
Adaptation des Statuts et du Règlement Intérieur.....	13
Mise en place d'un comité statutaire et des mandats	13
Élaboration d'une politique sociale commune	14
Création d'emplois qualifiés et pérennes, pépinière de nouveaux métiers et patrimoine unique de compétences	14
Intégration de la jeunesse, développeur de talents et accélérateur de carrières	15
Défense de nos intérêts dans le domaine Social - Emploi et Formation	15
Un dialogue social riche	17
Projet de rénovation de la CCN	17
Accords et avenants signés dans la Branche	18
Focus sur l'accord relatif aux forfaits-jours	18
Focus sur l'accord relatif à l'activité partielle	19
Rapport de Branche annuel	20
Conjoncture économique 2013 et perspectives par métiers	20
La situation de l'emploi dans la Branche	21
Évolution de l'emploi dans la Branche et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies	22
Une politique en faveur de l'emploi et de l'employabilité	23
Formation et développement de l'employabilité	23
Négociation sur les classifications.....	23
Politique formation de la Branche.....	26
Problématiques liées à l'emploi dans la Branche	26
Réponse aux besoins régionaux	26
Inciter les jeunes à rejoindre nos métiers	27
Recruter des jeunes en alternance	27
Promouvoir les métiers	28
Qui sommes-nous ?	33
Les membres de la Fédération SYNTEC.....	33
La gouvernance 2011 - 2014 de la Fédération SYNTEC	34

Faire reconnaître les services de prestations intellectuelles comme l'atout compétitivité de la France

En représentant 80 000 entreprises, la Fédération SYNTEC, jour après jour, aide nos entreprises et tous types d'organisations à être plus innovantes, compétitives et porteuses des défis et environnement sociétaux du monde moderne.

Avec 910 000 personnes qui ont fait le choix de mettre leur personnalité et leur talent au service des entreprises et des organisations, petites ou grandes, la Fédération SYNTEC est le visage d'entreprises qui offrent une gamme cohérente et complémentaire de solutions de développement économique durable et socialement responsable :

» Favoriser l'innovation : SYNTEC diffuse technologies du futur, savoirs et bonnes pratiques

» Développer la compétitivité : SYNTEC développe la valeur ajoutée délivrée par les entreprises et valorise leurs actifs immatériels

» Ancrer la responsabilité sociétale : SYNTEC accompagne entreprises et institutions afin qu'elles concilient au mieux progrès techniques et citoyenneté

» Créer des emplois et développer des talents : SYNTEC invente les métiers de demain et incarner, développer les nouvelles activités et prépare les hommes aux défis de la nouvelle économie

» Intégrer les jeunes et préparer les talents de demain : SYNTEC ouvre ses portes aux talents et à la créativité des jeunes générations.

Quelle place dans l'économie française pour nos entreprises ?

Périmètre et poids des activités de prestations intellectuelles dans l'économie

Souhaitant démontrer par des chiffres consolidés le périmètre et le poids des activités de prestations intellectuelles dans l'économie, La Fédération SYNTEC a piloté en 2012 une étude sur les « métiers exercés par les entreprises privées sur des missions de création, conception, enseignement exercées en B to B ».

L'étude réalisée par ISEE a ainsi permis de répondre à deux objectifs précis :

- » Présenter des résultats fiables et faciles à comprendre concernant l'ensemble de des activités de prestations intellectuelles, qu'elles soient ou non représentées dans nos organisations syndicales ;
- » Mettre en perspective les statistiques équivalentes concernant l'industrie, l'agriculture et l'ensemble du secteur « services ».

L'étude a permis de montrer que dans un contexte économique particulièrement difficile, nos métiers ont été et sont encore des accélérateurs de croissance pour l'industrie et les services. Avec une valeur ajoutée de 117 milliards d'euros soit 7 % de l'ensemble de l'économie et un doublement de son nombre de salariés depuis 1995, les résultats de l'étude renforcent la légitimité du secteur des prestations intellectuelles B to B.

La contribution des services de prestations intellectuelles à la compétitivité de l'économie

Considérant que COE Rexecode est une source d'influence en matière économique et qui permet à ses membres d'accéder à des analyses conjoncturelles spécifiques, la Fédération SYNTEC a décidé de nouer un partenariat avec cet acteur de la prospective économique en 2012.



En tant que membre associé, la Fédération SYNTEC contribue au financement des études prospectives générales et est partie prenante de la définition du programme d'études annuel qui concilie les objectifs des différents membres.

A ce titre, sa participation a permis d'inscrire au programme Rexecode, deux études :

- » Une étude sur la compétitivité hors prix, dans l'objectif de faire le lien entre le besoin de renforcement de la compétitivité des secteurs exportateurs (qualité, design, délai...) et la contribution des activités des métiers représentés par la Fédération SYNTEC.
- » Une étude sur la compétitivité spécifique aux activités de services, dans l'objectif d'établir, par rapport à d'autres pays, la compétitivité d'activités de services à valeur ajoutée, qui sont en situation d'exportation/importation.

Fin janvier 2014, COE Rexecode, en collaboration avec la Fédération Syntec a fait paraître une étude intitulée « Contribution des services de prestations intellectuelles à la compétitivité de l'économie ».

L'étude rappelle que bien qu'elles interviennent surtout auprès d'entreprises présentes sur le territoire national, les activités de services de prestation intellectuelle œuvrent à la compétitivité de l'économie française dans le monde, dans la mesure où :

- » **Les entreprises de services de prestations intellectuelles participent aux échanges de biens et de services internationaux. La France exporte ce type de services à hauteur de 20 milliards d'euros, soit 1 % du PIB et 3,5 % de l'ensemble de ses exportations.**
- » Elles interviennent pour le compte d'entreprises de secteurs fortement exportateurs, comme l'industrie, qui ont recours à leurs prestations pour apporter des solutions complexes à une demande internationale de plus en plus spécifique. **Les achats de services de prestation intellectuelle représentent ainsi près de 5 % de la valeur de la production du secteur industriel en France.**

» Des entreprises de services de prestations intellectuelles performantes sont à ce double point de vue un enjeu clé pour la compétitivité d'ensemble du tissu productif. Cette observation est confirmée par une des conclusions majeures des travaux développés par l'OCDE sur la mesure des flux d'échanges internationaux en fonction de la valeur ajoutée échangée. Cette nouvelle approche conduit à montrer que la contribution des services aux entreprises à la création de valeur associée aux exportations est très supérieure à la simple valeur faciale des services exportés, du fait de l'incorporation des services dans les biens échangés. **Mais ces entreprises présentent des ratios de résultat très faibles en comparaison des autres pays européens.**

Le secteur souffre de deux fragilités qui nuisent à ses performances :

- » les marges dégagées par les entreprises de services de prestation intellectuelle sont sensiblement plus faibles en France que dans les autres grands pays européens ;
- » Dans des secteurs où les coûts salariaux entrent à hauteur de 35 à 50 % dans la formation du prix de la production, le différentiel du taux apparent de charges annexes au salaire en France par rapport aux autres grands pays européens crée un handicap de compétitivité majeur pour ces secteurs.

Qu'il soit rapporté au chiffre d'affaires ou à la valeur ajoutée, le montant de l'excédent brut d'exploitation de l'ensemble des secteurs est toujours inférieur en France en 2011 au même ratio observé au Royaume-Uni ou en Allemagne. Un des éléments d'explication à ces moindres résultats économiques en France est à rechercher dans les écarts de coûts salariaux.

Dans tous les secteurs examinés, le coût salarial horaire en France est supérieur à celui en vigueur en Allemagne, l'écart variant selon les secteurs de 1,2 à 46 %.

Un déficit de compétitivité niché dans l'écart de taux apparent de charges annexes au salaire.

Cet écart de coût salarial, patent avec l'Allemagne, ne tient cependant pas à une différence des niveaux de salaires distribués. Les niveaux de salaires et traitements bruts sont, en fait, comparables entre la France et l'Allemagne, voire légèrement plus faibles en France. L'écart s'explique par **un taux apparent de charges annexes au salaire, supérieur de plus de 16 points en France par rapport à l'Allemagne. Par rapport au Royaume Uni, cet écart dépasse les 20 points.**

En Allemagne, contrairement au dispositif français, les cotisations sociales sont plafonnées au-delà d'un certain seuil de salaire, ce qui contribue à amplifier l'écart de taux apparent des charges annexes au salaire pour les activités dont le salaire moyen se situe dans le haut de l'échelle de distribution des salaires.

En France, les activités de services de prestation intellectuelle ont recours à une main d'œuvre très qualifiée, dont le salaire moyen se situe à plus de 58 000 euros en 2011, soit l'équivalent de 3,6 SMIC (niveau de 2011). Or, les dispositifs d'allègement de cotisations sociales patronales adoptés en France, ainsi que le CICE, ne concernent que peu les secteurs dont le salaire moyen se situe dans le haut de l'échelle des salaires. En effet, la proportion de la masse salariale concernée par le CICE dans les activités de services spécialisées, scientifiques et techniques n'est que de 43,2 %. Le CICE touche, en revanche, 65,7 % de la masse salariale de l'ensemble des Branches de l'économie nationale et 62,8 % de celle de l'industrie manufacturière.

Les dispositifs gouvernementaux ne soutiennent donc que de manière marginale les activités de services de prestation intellectuelle français. Ils échouent à corriger le handicap de compétitivité dont pâtit notre secteur, pourtant important pour la croissance française, vis-à-vis de nos concurrents européens.



Participation aux Rencontres Economiques d'Aix-en-Provence

Depuis 2012, la Fédération SYNTEC participe aux Rencontres Economiques d'Aix-en-Provence organisées par le Cercle des Economistes. Cet événement de portée internationale dont l'ambition est de contribuer à une meilleure compréhension des problématiques économiques mais également de tirer les leçons de l'histoire, porte un regard critique sur l'économie mondiale actuelle et détermine les actions qui influenceront sur l'avenir de notre société et de nos entreprises.

La participation de la Fédération SYNTEC à ces Rencontres permet à huit de ses représentants de rencontrer pendant trois jours des politiques, des chefs d'entreprises, des universitaires autour de thèmes économiques et sociétaux et d'assister aux tables-rondes réunissant des intervenants de renommée internationale. Jean-Luc Placet est intervenu à une table-ronde consacrée au dynamisme de la société civile en 2012, à la compétitivité, en 2013.

En 2014, aux côtés de Jörg Asmussen (Secrétaire d'État au Travail, Allemagne), Kemal Dervis (Brookings Institution), Enrico Giovannini (Ancien Ministre du Travail et des Politiques sociales, Italie) et Pierre Nanterme (Accenture), Jean-Luc Placet participe à la table ronde intitulée « Le casse-tête de l'emploi ».

Le casse-tête de l'emploi

Investissement et emploi peuvent faire mauvais ménage. L'investissement productif est parfois perçu comme destructeur d'emploi puisqu'il substitue au capital humain du capital physique. Alors que l'on fait de l'investissement la clef du retour au plein-emploi, le déficit d'investissement est important. Dans la lutte contre le chômage, la palette des instruments est large, notamment pour les jeunes : emplois aidés, fiscalité, contrats spécifiques. La formation fait partie intégrante de ces politiques notamment avec la formation professionnelle et l'alternance.

L'État investit dans l'emploi mais pour quel résultat ? Comment réinventer l'emploi, faut-il repenser et simplifier le droit du travail ?

Alors que l'Europe du Sud fait face à un chômage de masse, l'Union européenne peut-elle mener une politique de l'emploi sans casser les systèmes sociaux nationaux d'un côté, et réduire certains avantages compétitifs de l'autre ? La flexi-sécurité scandinave est-elle transposable ou suppose-t-elle des réformes trop douloureuses ? Comment faire face à l'urgence dans un monde qui n'a jamais compté autant de chômeurs ?

Quels seront demain les secteurs créateurs d'emplois ?

Pour développer son réseau, la Fédération Syntec organise à l'occasion de ces rencontres un cocktail permettant à ses représentants de favoriser les échanges avec les personnalités participant aux Rencontres Economiques.



« Être vus » à notre juste valeur

Nombre de modèles traditionnels ont atteint leurs limites et ne sont plus en mesure de créer des richesses additionnelles. Face à cette réalité, les métiers de SYNTEC assurent un « relais de compétence » au cœur même des entreprises. Approches méthodologiques inédites, analyses statistiques, regard novateur sur les marchés, éco-conception, valorisation des talents et des organisations, gestion de l'information et des circuits de décision... Ils favorisent une meilleure intégration de l'entreprise dans son environnement économique, social, numérique, technique et optimisent ses ressources au sein de modèles inédits de développement. Ce faisant, ils démultiplient leur capacité d'innovation et, par là même, leur niveau de compétitivité.

Il n'est plus de compétitivité qui ne repose sur les actifs immatériels de l'entreprise.

Sur les places financières, la valeur immatérielle des entreprises dépasse leur valeur comptable. Dans la nouvelle économie, ces actifs incorporels témoignent de la place grandissante qu'occupent les ressources humaines et les enjeux de développement durable.

A la croisée de ces mutations, les métiers de SYNTEC accompagnent les entreprises et leur permettent de capitaliser sur l'ensemble de leurs actifs immatériels. Leur **capital humain**, tout d'abord : formation et motivation des collaborateurs, management des talents, optimisation de la gouvernance, développement des expertises... Après 30 ans de financiarisation de l'économie, il s'avère aujourd'hui impensable de ne plus considérer les salariés comme une simple charge. Ils constituent à l'évidence un potentiel majeur de richesse et de création de valeur. Leur **capital relationnel**, ensuite : fidélisation des clients, mise en place d'un écosystème d'affaires propice au co-développement des produits avec les partenaires et les fournisseurs, promotion des savoir-faire et des marques, communication pertinente... Leur **capital structurel**, enfin : nouvelles formes de coopération et d'innovation, agilité de l'organisation, réactivité et fiabilité des systèmes d'information, veille technologique, concurrentielle et réglementaire...

La Fédération SYNTEC a initié des actions de communication institutionnelle pour sensibiliser les décideurs politiques et institutionnels à ses enjeux au travers d'une présentation attractive et pédagogique.

Dans le domaine politique, la Fédération SYNTEC a notamment rencontré :

- » Michel Sapin
- » Philippe Marini (Sénateur UMP, Président de la Commission des Finances)
- » Gérard Larcher (Sénateur des Yvelines, ancien ministre, ancien président du Sénat)
- » Sébastien Proto et Nicolas Princen (Quartier général de Nicolas Sarkozy)

La médiatisation des principales actions de la Fédération SYNTEC en privilégiant sa force d'expertise et de propositions a été réalisée autour de thématiques d'actualité variées, par la rencontre de directeurs de rédactions, de rédacteurs en chef et d'éditorialistes, notamment :

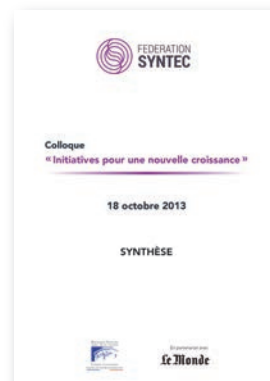
- » Philippe Mabilie (la Tribune)
- » Jean-Paul Coulanges (Liaisons sociales)
- » Emmanuelle Leneuf (La lettre de l'Expansion)

Elle a également organisé deux événements majeurs : le colloque « Initiatives pour une nouvelle croissance » et la conférence de presse du 23 janvier 2014.



Colloque annuel « Initiatives pour une nouvelle croissance »

Souhaitant démontrer en quoi les métiers des services de prestation intellectuelle sont des outils de la compétitivité retrouvée, la Fédération SYNTEC a organisé le 18 octobre 2013 un colloque intitulé « Initiatives pour une nouvelle croissance » au Conseil Economique Social et Environnemental (CESE). Cette manifestation, qui a réuni des partenaires sociaux, entrepreneurs, représentants du gouvernement et élus, avait l'ambition, en portant les réflexions et idées issues des travaux menés au sein de la Fédération Syntec, de faire des propositions de mesures concrètes et susceptibles d'être mises en œuvre à très court terme pour mettre la France sur le chemin d'une nouvelle croissance.



A l'initiative de la Fédération Syntec, des groupes de travail composés d'entrepreneurs, d'experts, de membres du CESE, de la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes, de professionnels de la communication et d'universitaires ont été constitués et se sont réunis pour identifier des pistes de progrès et élaborer des propositions de mesures concrètes.



Le colloque a permis de présenter ces travaux en présence de grands témoins et de personnalités parmi lesquelles Thierry Breton, président directeur général du Groupe Atos • Jean-Paul Delevoye, président du CESE • Jean-Pierre Letartre, président du pôle Prospective-France 2020 du MEDEF et vice-président, Département des Marchés Financiers de la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes (CNCC) • Yves Nicolas, président de la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes (CNCC) • Bernard Ramanantsoa, directeur général du groupe HEC • Geoffroy Roux de Bézieux, vice-président délégué du MEDEF • Michel Serres, philosophe et historien des sciences.



« Dans un contexte économique rendu particulièrement difficile par de nombreuses et profondes mutations, les professionnels de nos métiers sont investis d'une responsabilité historique car ils détiennent à la fois les compétences et les moyens techniques nécessaires à la réussite de la transformation de la « Maison France ». C'est en ce sens qu'ils sont devenus bien plus qu'un soutien au changement mais consubstantiels à ce dernier. L'ambition de notre démarche et de ce colloque, est de porter très haut les idées et la voix de ceux qui sont devenus le moteur d'une nouvelle croissance » Jean-Luc PLACET

Afin d'assurer la visibilité du Colloque et plus généralement de la Fédération Syntec et des métiers qu'elle représente, des partenariats ont été négociés avec le quotidien Le Monde et des acteurs de la presse spécialisée.



Conférence de presse du 23 janvier 2014 : Ne laissons pas passer le train de la nouvelle croissance !

Par cette conférence de presse, la Fédération Syntec a souhaité alerter l'opinion publique sur les risques pesant sur la compétitivité des services.

Pour ce faire, elle a dévoilé en avant-première les résultats de l'étude menée avec COE Rexecode.

L'étude démontre qu'alors que de nombreux secteurs de l'économie française bénéficient de dispositifs destinés à préserver leur compétitivité sur les marchés mondiaux, les prestations intellectuelles sont fortement pénalisées par l'augmentation des charges et des taxes pesant sur les salaires élevés.

Résultat : les rémunérations sont en France moins attractives que chez certains de nos voisins européens pour des prix de vente plus élevés. Une double peine qui engendre le cycle infernal : chute de compétitivité et délocalisations.

Cette situation, au-delà de mettre en danger la filière elle-même, handicape toute l'économie française qui ne pourra renouer avec la croissance qu'en s'appuyant sur sa capacité à innover et donc sur ses chercheurs, ses ingénieurs et ses experts.

C'est pourquoi la Fédération Syntec a présenté le 23 janvier 2014 dix mesures à mettre en œuvre d'urgence, notamment dans le cadre du pacte de responsabilité.

Objectif n°1 : Renforcer la performance des entreprises de prestations intellectuelles établies en France et y préserver la localisation de leurs activités

1. Élargir le bénéfice des dispositifs de baisse de charge aux rémunérations élevées, notamment celui du CICE aux salaires atteignant 3,5 fois le SMIC.
2. Reconnaître l'innovation intellectuelle et, ainsi, la rendre éligible aux dispositifs de soutien, notamment le CIR.
3. Appliquer les règles de la concurrence aux collectivités publiques et aux associations financées par l'impôt qui interviennent sur le secteur marchand.
4. Rénover le cadre de la propriété intellectuelle pour l'adapter à la protection des innovations intellectuelles.

Objectif n°2 : Encourager l'innovation intellectuelle au profit de la création d'entreprises et d'emplois

5. Renforcer les moyens et le périmètre d'actions du dispositif Carnot, notamment en élargissant son offre de recherche partenariale aux entreprises de services de prestations intellectuelles.
6. Moderniser les règles de la commande et de la comptabilité publique afin de ne pas pénaliser l'achat de prestations intellectuelles et autres services dématérialisés comme par exemple, le cloud computing.
7. Eduquer l'ensemble des élèves et étudiants, dès le secondaire, à la prise de risque, à l'innovation et à la création d'entreprises et promouvoir auprès d'eux les activités de prestations intellectuelles.

Objectif n°3 : Reconnaître l'humain comme source de création de valeur

8. Donner un véritable statut au capital humain de l'entreprise, notamment en reconnaissant la formation professionnelle comme un investissement.
9. Dépasser la logique du simple bilan social pour promouvoir celle du capital humain et mesurer ses évolutions et sa valeur au travers d'un observatoire.
10. Développer l'apprentissage pour les formations de haut niveau, notamment par la création d'un CFA du numérique.



La conférence de presse a réuni 41 participants (journalistes, parlementaires et dirigeants d'entreprises de la Branche) et donné lieu à la publication de plusieurs articles.

Amélioration de notre image

► Un nouveau site web

La Fédération SYNTEC a lancé en 2013 un chantier d'amélioration de son site web. L'objectif était de traduire au travers du site de la Fédération SYNTEC les ambitions de son Conseil d'Administration en termes de visibilité et d'image ainsi que de faciliter la recherche d'informations, notamment dans la Convention Collective Nationale (CCN) ou en matière de formation en alternance.

La nouvelle version du site, mise en ligne à l'automne 2013 est adaptée à une consultation sur les tablettes et smartphones.

Après 6 mois d'exploitation, le nombre de visites mensuel est en augmentation de plus de 40 %, avec près de 60 000 visites mensuelles.

60 000 visites mensuelles

40 % de visites en plus en 6 mois

10 % des visiteurs, soit environ **6 000** personnes, se sont connectés **6 fois** et plus au cours des **6 derniers mois**.

Les informations les plus consultées (en % des pages vues entre décembre et mai 2014) :

- » CCN et ses avenants : 40 %
- » Page d'accueil : 30 %
- » Indice Syntec : 3,4 %
- » Cotisation Adesatt : 2,8 %
- » Espace presse : 1,51 %

► **Une nouvelle adresse : 148 boulevard Haussmann**

Début 2014, le Conseil d'Administration de la Fédération Syntec a décidé d'installer son siège social au 148 boulevard Haussmann dans le 8^{ème} arrondissement de Paris. Avec 1300 m² répartis sur 4 étages accueillant Syntec Numérique, Syntec Ingénierie et Syntec Etudes et Conseil, ces nouveaux locaux sont facilement accessibles par les transports en commun et à proximité de parkings publics.



Une politique adaptée aux évolutions socio-économiques

Ouvrir et rassembler autour d'une vision commune

Dans la droite ligne du programme proposé par Jean-Luc Placet lors de son élection à la Présidence de la Fédération SYNTEC, le Conseil d'Administration de la Fédération SYNTEC a mis en place en 2012 une commission « Missions et Gouvernance » chargée de lui proposer une révision du périmètre des missions de la Fédération et des ressources nécessaires pour les mettre en œuvre, si besoin, ainsi que de la gouvernance de l'ensemble des instances.

Adaptation des Statuts et du Règlement Intérieur

Animée par Jean-Marie Simon et réunissant un représentant de chacun des membres de la Fédération SYNTEC, la commission s'est réunie quatre fois entre les mois d'avril et novembre 2012. Ses travaux ont donné lieu à de nombreux points d'étape faits au Conseil d'Administration et Bureau de la Fédération SYNTEC.

Dès sa mise en place, il a été convenu de préserver le principe d'égalité entre les membres et de permettre d'intégrer d'autres membres. Sur cette base, la commission a proposé au Conseil d'Administration des projets de modification des Statuts et du Règlement Intérieur de la Fédération SYNTEC permettant de définir et partager une vision et des défis communs.

Des statuts et un Règlement Intérieur rénovés ont été entérinés par l'Assemblée Générale de juillet 2013.

Dans le même temps, des contacts ont été initiés avec des métiers connexes : la publicité, les jeux vidéo, la recherche privée, les professionnels de l'Archéologie.

Mise en place d'un comité statutaire et des mandats

Comme le prévoient les nouveaux Statuts, la Fédération Syntec a mis en place son comité statutaire et des mandats. Les premières réunions ont eu pour objet de vérifier la conformité aux Statuts et au Règlement Intérieur du process d'élection et de l'éligibilité des candidats à la Présidence de la Fédération, à la Présidence de la Commission Paritaire de Négociation de la Convention Collective et au mandat de Trésorier. Le comité a également commencé ses travaux en vue d'améliorer le suivi des mandats détenus par la Fédération Syntec au sein des commissions de travail du MEDEF ou au sein des organismes paritaires interprofessionnels.

Élaboration d'une politique sociale commune

Fruit des travaux du Conseil d'Administration, une note de politique sociale destinée à être communiquée au grand public a été élaborée fin 2012 afin de mieux faire connaître les atouts et les orientations des métiers représentés.

Le contenu de la note de politique sociale figure ci-dessous.

Création d'emplois qualifiés et pérennes, pépinière de nouveaux métiers et patrimoine unique de compétences

SYNTEC invente les métiers de demain et prépare les hommes aux défis de la nouvelle économie.

Les entreprises ont embauché en 2011 plus de 55 000 salariés (90 % en CDI)

- » dont 40 000 dans le secteur du numérique ;
- » dont 9 000 dans celui de l'ingénierie ;
- » dont 6 000 dans celui des Etudes & du Conseil et de la Formation Professionnelle.

Ces embauches correspondent à une période de croissance (+3,6 % sur l'année). En 2012, le nombre total d'embauches devrait se situer aux environs de 40 000.

► Une pépinière de nouveaux métiers

Ingénieurs projet, consultants experts, architectes réseau, webdesigners, spécialistes de business intelligence, conseils en relations publiques ou en stratégie marketing, coach... SYNTEC regorge de métiers d'avenir. Pluridisciplinaires par essence, les métiers de SYNTEC sont des "agents de transformation" entraînés au management de projets complexes. Tous parlent plusieurs "langues-métiers" et bénéficient d'une solide expérience du travail en équipe.

Vigies, ils anticipent nouveaux besoins et nouveaux usages, identifient des opportunités de marché via les réseaux de communication. Nomades, ils font "circuler" l'intelligence et les bonnes pratiques. Artisans, ils mettent en œuvre des solutions "sur mesure", adaptées aux besoins, à l'environnement et aux ambitions des clients.

Les métiers de la connaissance, du savoir et de l'innovation sont des métiers qui pour certains d'entre eux doivent être réinventés tous les deux ans (« mobility », réseaux sociaux d'entreprise...).

► Un patrimoine unique de compétences

Les ressources humaines et intellectuelles constituent la richesse première des métiers et le socle de valeur des adhérents de SYNTEC. Ils investissent fortement dans les talents de leurs collaborateurs. L'excellence de leur expertise se fonde sur ce véritable "patrimoine" de compétences. En témoigne l'importance des budgets consacrés à la formation et des formations qui offrent également l'opportunité de développer le mécénat de compétences, de promouvoir le développement durable et la diversité.



Intégration de la jeunesse, développeur de talents et accélérateur de carrières

La Fédération SYNTEC ouvre ses portes aux talents et à la créativité des jeunes générations avec environ 15 000 jeunes diplômés embauchés chaque année et 14 000 jeunes recrutés en alternance en contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation.

► Le talent n'attend pas le nombre des années

Les métiers de SYNTEC investissent sur des cycles longs dans une matière riche, fragile et complexe : les ressources humaines. Ils proposent une place de choix aux jeunes talents et les associent aux grands enjeux de l'Epoque. En les plaçant à la pointe de l'innovation technologique et sociale, ils libèrent leur créativité, les familiarisent avec la polyvalence et la complexité. Pour le plus grand bénéfice des clients.

► Accélérateurs de carrière et de développement à l'exercice des responsabilités

Les collaborateurs SYNTEC participent de manière continue à des communautés de savoirs et de projets. Ils constituent un patrimoine de compétences et d'employabilité d'une richesse inégalée. Leur connaissance intime des métiers, des modes de fonctionnement et des problématiques de leurs clients successifs renforce leur polyvalence et leur confère des expériences irremplaçables. Acteurs de terrain, directement confrontés aux évolutions des technologies et des marchés, ils exercent une réelle influence sur les stratégies des organisations et contribuent très concrètement à leur développement. Leur rôle opérationnel aux côtés des décideurs leur confère une vraie expertise et leur ouvre de ce fait de brillantes perspectives de carrière, y compris à l'international.

Entre 13 000 et 16 000 jeunes diplômés sont embauchés chaque année (BTS, DUT, Licence Professionnelle, Master, Ingénieurs)

11 000 à 15 000 stagiaires sont accueillis dans nos entreprises



Défense de nos intérêts dans le domaine Social - Emploi et Formation

La CGT avait assigné la Fédération Syntec devant le Tribunal de Grande Instance pour contester les avantages catégoriels dont bénéficient les cadres dans la Branche. Courant 2011, le juge de première instance a donné raison à la Fédération Syntec. Sa position a également été suivie par la Cour d'Appel en 2013. A ce jour, la CGT a formé un pourvoi en Cassation contre cette décision.

Par cette action, la CGT entendait obtenir l'ouverture d'une négociation de révision en vue de mettre en conformité la convention collective avec le principe d'égalité de traitement. Un lobbying particulièrement actif notamment auprès du MEDEF et de la Direction du travail a accompagné l'action en justice.

Un dialogue social riche

Projet de rénovation de la CCN

En un peu moins de 30 ans, soit à peine le temps d'une génération, le monde a énormément changé ainsi que les aspirations des individus et leur relation au travail.

La concurrence internationale à laquelle sont confrontées non seulement les entreprises clientes de nos entreprises mais également la plupart des entreprises de la Branche ne faiblira pas. Il se révèle donc essentiel de rapprocher exigence de productivité, de rentabilité et sens de l'innovation dans ce contexte de concurrence internationale accrue pour permettre aux entreprises de rester compétitives et de continuer à développer des emplois hautement qualifiés. Ces changements de l'écosystème économique, des modes d'organisation du travail ainsi que de la relation au travail des femmes et des hommes doivent donc conduire les partenaires sociaux à faire évoluer les règles collectives.

La Convention Collective de la Branche étant l'un des leviers de compétitivité pour les entreprises de la Branche sa rénovation doit refléter ces évolutions. Elle doit être équilibrée entre une mise à niveau indispensable et l'introduction de thématiques innovantes. Elle doit surtout être la matérialisation d'un nouveau pacte social dans l'intérêt de tous (entrepreneurs et collaborateurs) et présenter un bon équilibre entre les besoins croissants d'efficacité et de productivité de nos entreprises et le désir légitime de leurs salariés de voir leur qualité de vie s'améliorer.

Le Conseil d'Administration de la Fédération SYNTEC a mis en place un groupe de travail chargé de préparer la négociation de la rénovation de la Convention Collective, dans le respect des orientations politiques qui lui étaient données. Plus de 40 personnes désignées par les Syndicats membres de la Fédération SYNTEC ont participé aux travaux afin d'éliminer les parties devenues obsolètes, d'intégrer les éléments issus

de législations, de la jurisprudence de la Cour de Cassation et d'accords de Branche plus récents et de permettre de clarifier et faire évoluer les quatre éléments essentiels que sont les classifications, les modalités relatives à la durée du travail, le dialogue social au sein des entreprises et l'amélioration continue des compétences.

- » Classifications et salaires conventionnels, une attractivité renforcée des métiers de la Branche ;
- » Organisation et durée du travail : Assurer un nouvel équilibre vie professionnelle - vie personnelle pour les salariés tout en conciliant davantage de « flexisécurité » pour les entreprises ;
- » Egalité hommes/femmes et diversité, améliorer les dispositions prévues par l'accord égalité hommes/femmes de 2008 et développer un volet diversité ;
- » Responsabilité Sociale des Entreprises et Dialogue social « responsable », un levier pour une compétitivité « durable » ;
- » Développement des compétences, la formation un élément co-substantiel de la sécurisation des parcours professionnels pour les salariés de la Branche.

Les orientations politiques données par le Conseil d'Administration de la Fédération SYNTEC et les travaux du groupe ont permis d'ouvrir les négociations avec les organisations syndicales en avril 2013, en commençant par aborder le sujet de la classification des emplois qui n'a, à ce jour, pas encore abouti. Les négociations sur les autres thèmes se poursuivent notamment sur le temps de travail (travail de nuit, astreintes, travail posté...). La sécurisation du forfait jour a été opérée par la conclusion d'un accord le 1^{er} avril 2014.

Accords et avenants signés dans la Branche

2011

- » **OPCA FAFIEC** : avenant du 13 octobre 2011 à l'accord OPCA du 15 juin 2011
- » **Minima conventionnels** : 2 avenants n° 40 et 41 du 21 octobre 2011
- » **Certificat de Qualification professionnelle (CQP)** : accords du 21 décembre 2011
- » **Chômage partiel** : accords du 21 décembre 2011. Non étendu.

2012

- » **Contrats de professionnalisation** : avenant du 18 janvier 2012 à l'accord du 28 juin 2011
- » **OPCA FAFIEC** : accord du 13 mars 2012
- » Guide paritaire relatif à l'**Égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes
- » **Prévoyance** : avenants n° 5 et n° 6 du 12 septembre 2012 à l'accord national de Prévoyance du 27 mars 1997 et leurs annexes et avenant n° 7 relatif au renouvellement de Malakoff Médéric pour 5 ans
- » **Emploi et Formation** : accord du 10 octobre 2012 portant création de deux Commissions Paritaires Régionales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPREFP)

2013

- » **Santé** : Accord national du 19 février 2013 relatif à la santé au travail et aux risques psychosociaux
- » **Complémentaire santé** : Accord national de méthode du 12 juin 2013 relatif à la mise en place d'une couverture collective de Branche à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident
- » **Minima conventionnels** : avenants n° 42 et n° 43 du 20 mai 2013 portant revalorisation des salaires minima conventionnels ETAM et IC
- » **Activité partielle** : accord du 16 octobre 2013
- » **Missions de l'ADESATT** et financement du paritarisme : avenant du 16 octobre 2013 à l'annexe du 11 février 2009 à l'accord national du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme

2014

- » **Forfaits-jours** : avenant du 1^{er} avril 2014
- » **Certificat de Qualification Professionnelle** : avenant du 9 avril 2014 à l'accord du 28 octobre 2009 sur la mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle



Focus sur l'accord relatif aux forfaits jours

S'appréhendant dans un cadre nécessairement pluridisciplinaire, et dans le cadre d'une prise en charge collective, la préservation et l'amélioration de la Santé au Travail sont une priorité pour les partenaires sociaux de la Branche des Bureaux d'Études Techniques, Cabinets d'ingénieurs-conseils, Sociétés de Conseil.

Prenant toute la mesure de l'impact de l'arrêt de la Cour de Cassation du 24 avril 2013 sur les forfaits jours et afin de sécuriser l'utilisation du dispositif par les entreprises et les salariés de la Branche, les partenaires sociaux ont ouvert la négociation d'un avenant à l'accord national du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail le 18 septembre 2013.

Ces négociations ont abouti à la signature d'un avenant le 1^{er} avril 2014 par la CFDT, la CGC, CINOV et la Fédération SYNTEC, qui vient compléter l'accord du 19 février 2013 relatif à la Santé et aux risques psychosociaux.

Ainsi, cet avenant sécurise le recours aux forfaits annuels en jours :

- » Mise en place obligatoire d'une convention individuelle de forfait jour écrite qui énumère la nature des missions justifiant le recours au forfait jour, le nombre de jours travaillées dans l'année, la rémunération correspondante
- » Mise en place d'un décompte du temps de travail en jours sur une période de référence annuelle, avec un maximum de 218 jours de travail par an, journée de solidarité incluse, pour un salarié présent sur une année complète et ayant acquis la totalité des droits à congés payés complet
- » Mise en place obligatoire de jours de repos du salarié, en concertation avec l'employeur afin de ne pas dépasser le plafond de 218 jours de travail sur l'année pour un droit à congés payés complet ou d'un dispositif de rachat qui ne pourra avoir pour conséquence de porter le nombre de jours travaillées au-delà de 230 jours

- » Mise en place obligatoire par l'employeur d'un outil de contrôle du décompte des jours travaillés/non travaillés objectif, fiable et contradictoire
- » Obligation de respecter les durées minimales de repos et l'instauration d'une obligation de déconnexion des outils de communication à distance
- » Obligation de garantir une amplitude des journées travaillées et une charge de travail des salariés en forfaits jours raisonnables, assurant une bonne répartition dans le temps du travail des intéressés
- » Suivi encadré de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail permettant de garantir l'équilibre vie privée et vie professionnelle avec la mise en place d'un droit d'alerte et une information des représentants du personnel
- » Instauration de deux entretiens annuels obligatoires, et d'un entretien en cas de difficulté inhabituelle du salarié permettant un véritable suivi de la charge de travail du salarié respectant l'équilibre vie privée et vie professionnelle
- » Certaines dispositions relatives à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, limitativement définies, seraient impératives

L'avenant sera soumis à la Direction Générale du Travail pour extension.

L'accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois civil suivant la date de parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Focus sur l'accord relatif à l'activité partielle

Pour anticiper et limiter l'impact d'une dégradation de la conjoncture économique, les fédérations patronales SYNTEC et CINOVA ont signé le 16 octobre 2013 avec la CFDT, la CGT, la CGC, la CFTC et FO un accord national sur « l'accompagnement des entreprises et le développement de l'employabilité de leurs salariés dans un contexte de difficultés économiques » dans le cadre des dispositions légales relatives à l'activité partielle.

Attendu par les entreprises, cet accord permet à la fois un maintien de l'emploi dans le cadre d'une baisse temporaire et inévitable des activités de l'entreprise et une amélioration de la situation des salariés placés en activité partielle, notamment par la mise en place d'une garantie de rémunération conventionnelle de Branche en complément de l'indemnisation issue des dispositions légales, réglementaires et interprofessionnelles.

- » Une indemnisation conventionnelle complémentaire pour les salariés

Tout en limitant l'impact des coûts engagés pour ce faire par l'entreprise, l'accord de Branche du 16 octobre 2013 permet au salarié en activité partielle de bénéficier d'une indemnisation conventionnelle complémentaire :

- » Comprise entre 75 % et 95 % de la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés, l'indemnité ne pouvant dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié
- » Ne pouvant en tout état de cause être inférieure à 50€ sur une base de période de chômage partiel de 151,67h (ces 50 € étant proratisés en fonction de la durée réelle de l'activité partielle si celle-ci est inférieure à 151,67h)

Sous réserve de l'admission des salariés au dispositif de l'activité partielle par les pouvoirs publics, et en complément de l'allocation d'aide publique et de l'allocation conventionnelle interprofessionnelle.

- » Un soutien conséquent pour la formation des salariés

L'accord du 16 octobre 2013 prévoit un volet formation professionnelle dédié aux salariés en situation d'activité partielle, à l'appui des dispositions conventionnelles nationales existantes.

- » Un bilan d'étape professionnel sans condition d'expérience ou d'ancienneté dans l'entreprise

Tout salarié positionné en activité partielle a droit à la réalisation d'un bilan d'étape professionnel quelle que soit son expérience professionnelle et son ancienneté dans l'entreprise. La finalité de ce bilan est de définir le besoin de formation dans la perspective soit d'une reconversion ou d'un approfondissement des compétences du salarié.

- » Des Périodes de Professionnalisation et Actions Collectives de Formation prises en charge à 100 % par le FAFIEC

L'accord de Branche du 16 octobre prévoit une prise en charge à 100 % du coût pédagogique des actions collectives nationales de formation (prise en charge prévue par l'accord formation en vigueur) et une prise en charge à 100 % du coût réel des périodes de professionnalisation destinées aux salariés admis au bénéfice du dispositif de l'activité partielle.

Une attention particulière sera portée aux publics prioritaires conformément à l'accord de Branche formation en vigueur, ainsi qu'aux salariés ayant suivi un bilan d'étape professionnel.

La période de formation financée dans le cadre de l'accord de Branche du 16 octobre devra contribuer à faire en sorte que chaque salarié en activité partielle puisse, à l'issue de celle-ci, être en capacité de se positionner ou de se repositionner sur le marché du travail au regard des évolutions dans la ou les filières en question.

Rapport de Branche annuel

Chaque année, la Fédération SYNTEC élabore un rapport de Branche qu'elle transmet aux partenaires sociaux conformément aux dispositions des articles L2241-1 et L2241-2 du Code du Travail. Ce rapport présente les éléments suivant :

- » La conjoncture et l'évolution économique
- » La situation de l'emploi dans la Branche
- » L'évolution de l'emploi dans la Branche et les prévisions établies
- » Les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu des prévisions
- » L'évolution des salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe

Conjoncture économique 2013 et perspectives par métiers

► Numérique

Pour 2013, le secteur est en légère décroissance de -0,3 % -0,3 % pour le Conseil et Services (ESN)

- » +1,4 % pour les éditeurs de logiciels
- » -2 % pour le Conseil en Technologies

Le premier semestre s'est avéré difficile pour de nombreux acteurs du secteur, même si les situations sont contrastées en fonction des acteurs. Le deuxième semestre a été mieux orienté : les opportunités de marché ont été plus nombreuses et de tailles plus importantes. Les Directions des Systèmes d'Information ont connu une bonne activité et les carnets de commande sont stabilisés. Les cycles de décision et la pression sur les prix exercée par les clients demeurent des freins à une amélioration plus marquée.

L'innovation permet au secteur de conserver une dynamique et d'être au soutien des autres pans de l'économie, notamment grâce aux projets liés à la mobilité, au Cloud Computing, à la modernisation de l'Infrastructure du système d'information.

En 2014, ce secteur devrait afficher une croissance à +1 % qui se décompose en :

- » +1,4 % pour le Conseil et Services (ESN)
- » +2 % pour l'édition de logiciels
- » -1,5 % pour le Conseil en Technologies

Légère décroissance : -0,3% pour le Conseil et Services (ESN) en 2013

Les sociétés de Conseil & Services subissent la fin d'un cycle de commandes des grands donneurs d'ordre au premier semestre. Malgré cela, le deuxième semestre est mieux orienté, notamment pour ce qui concerne les carnets de commande, la taille des projets remportés. L'infogérance constitue un relai de croissance.

Comme annoncé en avril, l'édition de logiciels maintient un bon niveau d'activité, avec une stabilité des carnets de commande et malgré une concrétisation des opportunités plus longue. Nombres d'éditeurs anticipent une amélioration du marché pour le début de l'année 2014.

Fort ralentissement de -2,0% pour le Conseil en Technologies en 2013

Le Conseil en Technologies affiche une dégradation en France, alors que le marché international se pose toujours en relai de croissance. Les résultats et perspectives s'avèrent très contrastés selon la taille des acteurs. Le secteur de l'énergie constitue un marché porteur pour le Conseil en Technologies en 2013.

L'emploi

Le secteur a permis en 2012 la création nette de 7 000 emplois (source BIPE, données Pôle Emploi - Acoess), soit une progression de + 1,8%, alors que le secteur privé recule. L'APEC confirme que le secteur est l'un des plus forts contributeurs de création d'emploi de cadres en France.

Le recrutement de jeunes diplômés a certes connu un léger ralentissement, particulièrement dans les activités de Conseil et Services, mais l'APEC souligne que les difficultés à recruter sont réelles. Le secteur reste attractif pour les jeunes diplômés qui trouvent des conditions d'emploi très favorables

► Ingénierie

En France, les indicateurs dans le bâtiment et les travaux publics continuent à se dégrader, la reprise de nouveaux projets dans les secteurs automobile et énergie rassure mais la fin du cycle de plusieurs programmes de conception aéronautique annonce un repositionnement imposé de plusieurs ingénieristes.

Une situation contrastée selon les domaines et les tailles des entreprises.

Les petites et moyennes entreprises souffrent du manque de visibilité des marchés à l'échelle nationale, les autres groupes d'ingénierie présents à l'international sont plus confiants.

Côté recrutement, Les mouvements sont plus ou moins dynamiques selon la taille des entreprises. Les grandes sociétés, avec plus de 2 000 salariés, maintiennent un niveau de recrutement actif avec une démarche de développement à l'international. Les entreprises de taille intermédiaire ciblent leurs efforts sur des profils experts, et, les « moins de 50 » stabilisent ou diminuent leur effectif.

Quelques signaux de décrochement sur le territoire français de la part d'E.T.I du secteur laissent présager d'éventuelles difficultés supplémentaires dans les années à venir.

► Études et conseil

Dans les études et le conseil, l'année 2014 devrait se placer sous le signe d'une stabilisation de l'activité, voire dans certains cas d'un début d'amélioration et de reprise par rapport à l'année 2013.

Cette perspective, qui n'est pas négative dans le contexte économique d'ensemble, est toutefois à nuancer dans la mesure où 2013 s'est terminée globalement stable par rapport à une année 2012 qui était elle-même en régression significative.

Sectoriellement, par rapport à cette stabilité optimiste en moyenne :

- Le conseil en évolution professionnelle, porté par l'accompagnement des restructurations, conserve un niveau d'activité supérieur
- Le conseil en recrutement a continué d'accuser des difficultés plus marquées sur l'essentiel de 2013.

Comme en 2012 et en 2013, on observera probablement de grandes différences de performances individuelles quelle que soit la taille ou la spécialité des cabinets. Et la capacité à aller chercher des missions à l'international continuera d'être un facteur de compensation de l'activité.

► Évènementiel

Premier semestre 2013

L'activité des foires et salons, principal segment du secteur, a enregistré au premier semestre 2013 des résultats honorables d'après les indicateurs OJS (Office de Justification des Statistiques).

Dans les salons grand public et professionnels, la participation des exposants est restée très stable sur la période.

Globalement, la fréquentation présente une évolution de -0,8 % à session comparable. Malgré des indicateurs en volume plutôt stables ou légèrement en baisse, le climat d'affaires sur les manifestations est resté bon voire excellent. En effet, même en période de crise, le « média salons offre une performance économique inégalée » d'après l'Union des Annonceurs.

Côté foires-expositions, elles enregistrent au premier semestre une stagnation baisse significative de la participation des exposants, la crise ayant fragilisé les PME/TPE régionales et locales qui n'ont souvent que ces événements pour développer leurs carnets de commandes ou réaliser du chiffre d'affaires immédiat. Malgré tout, le nombre des entrées de visiteurs dans les foires s'est plutôt bien maintenu.

Les chiffres complets sur l'année 2013 seront disponibles en avril 2014. Ils devraient confirmer que les salons restent plus que jamais des laboratoires d'innovation et de progrès pour les filières et les PME concernées. Et que les foires valorisent tous les talents présents dans les territoires tout en créant du lien entre les gens. Néanmoins des points d'interrogation subsistent pour l'année 2015.

Second semestre 2013

Le second trimestre s'est terminé dans de bonnes conditions pour les salons qui ont enregistré une fréquentation stable et un climat d'affaires souvent.

Les organisateurs des salons professionnels constatent une forte adéquation du produit salon avec la demande des professionnels. La consolidation du marché des salons est en progression.

Concernant les foires, le paysage est plus contrasté mais permet néanmoins de relever quelques bonnes performances.

Chez les prestataires de services, lorsque la prestation proposée apporte « un vrai plus » au client, le succès est au rendez-vous.

Mais la difficulté pour les opérateurs traditionnels est de proposer une offre pertinente dans un univers où la structure de coût des salons a beaucoup évolué.

La situation de l'emploi dans la Branche

L'ensemble des données suivantes ressortent d'une étude IPSOS (appelée « l'étude ») diligentée par la Fédération SYNTEC et la Fédération CINOV sur le fondement d'un panel d'entreprises représentatif (19% des salariés de la Branche).

► Répartition par sexe

La Branche se distingue toujours par une forte représentation des hommes. Ils sont 66 % contre 34 % de femmes, alors qu'en France, au sein de la population ayant un emploi, on compte seulement 50,5 % d'hommes pour 49,5 % de femmes.

*Chiffres Eurostat- 2012

► Répartition par sexe et catégorie

La répartition entre IC et ETAM montre également que la Branche emploie avant tout des ingénieurs et des cadres : 76 % d'IC pour 24% d'ETAM – un résultat stable comparé à 2012 et 2013.

► Répartition par âge

51 % des salariés de l'étude ont entre 25 et 39 ans. Une part stable depuis 2013. La moyenne d'âge est de 30 ans contre 35 ans sur l'étude 2013 et 32 ans sur l'étude 2012.

► Répartition par type de contrat

91% des salariés de l'étude sont en CDI. Le recours à l'intérim reste marginal (2 %). Des résultats très stables sur les différents secteurs.

Sur l'ingénierie, les CDD reculent : de 9 % à 6 % entre deux vagues. Quant au sein du secteur études et conseil, l'intérim remonte de 1 % à 3 %.

► Temps plein ou temps partiel ?

Une très grande majorité des salariés de l'étude sont à temps plein (93 %). Des résultats très stables d'une vague à l'autre. Les femmes sont plus souvent que la moyenne en temps partiel. La pratique du temps partiel se réduit au sein du secteur études et conseil depuis 2012.

► Durée du travail : répartition par sexe et par modalités

Une majorité de salariés de la Branche sont en modalité 1 ou 2. Seuls 25 % sont en « réalisation de missions complètes », et cette modalité recule sur l'ensemble des secteurs par rapport à 2013.

Cette modalité reste importante dans le secteur études et conseils (35 % contre 43 % en 2013 et 29 % en 2012).

Évolution de l'emploi dans la Branche et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies

► Embauches : maintien des embauches en 2013

Après un recul des embauches (-8% entre 2011 et 2012), alors que pendant deux années le nombre d'embauche progressait au sein de la Branche (+16% entre 2010 et 2011 et +33% entre 2009 et 2010), le nombre d'embauches se stabilise : +2% entre 2012 et 2013. Tandis que le recul d'embauches continue dans les grandes entreprises (plus de 1000 salariés), les petites entreprises continuent d'embaucher (moins de 50 salariés).

En 2009, les embauches concernaient 14% de l'effectif de la Branche. Elles ont concerné 20% de l'effectif de la Branche en 2010, 23% en 2011 et 20% en 2012. En 2013, elles ont concerné 21% de l'effectif de la Branche. En 2014, 392 entreprises envisagent dès à présent d'embaucher (57% des entreprises, une proportion similaire à celle de l'an passé, même époque).

► Départs

Les entreprises de la Branche déclarent autant de départs en 2013 qu'en 2012. On voit ainsi se stabiliser la situation, contrairement à la diminution des départs entre 2012 et 2011 (-16%) ou entre 2010 et 2011 (-6% sur les départs), quand entre 2009 et 2010 les départs avaient progressés de 5%. En 2012, les départs concernaient 19% des effectifs contre 18% en 2013. A noter, en 2013, 903 départs en retraite (4,0% des départs) contre 813 en 2012 (3,6% des départs).

La crise aidant, comme en 2012, on est donc peu enclin à quitter son entreprise en 2013 côté salarié. Côté entreprise, les embauches sont réduites mais on ne note pas de plans de départ importants.

Une frilosité en termes d'embauche / des départs restreints → sur périmètre constant : une augmentation des effectifs qui se maintient.

Si on examine l'évolution des effectifs, en prenant les entreprises présentes sur les trois dernières années et renseignant correctement les trois questions. On observe une progression notable des effectifs sur 2013 (supérieure à la progression entre 2012 et 2013).

Année	Effectifs	Variation
2014	127 443,55	+ 6,72 %
2013	119 442,06	+ 0,34 %
2012	119 021,61	

On retrouve un résultat inférieur si l'on calcule le nombre d'embauches – le nombre de départs en 2013 : 3 460 salariés soit 3 % de l'effectif 2012.

Une politique en faveur de l'emploi et de l'employabilité

Formation et développement de l'employabilité

La Fédération SYNTEC, collecteur de la taxe d'apprentissage et doté d'un OPCA de Branche dont l'agrément a été renouvelé en 2012, participe à l'effort de formation très important des entreprises. Signataire d'accords Activité Partielle de Longue Durée en 2009 et 2010 puis d'un accord sur l'activité partielle en 2013, SYNTEC contribue à privilégier le développement professionnel et le maintien dans l'emploi.

Pour attirer et développer les meilleurs talents, les entreprises ont la volonté de se pourvoir d'outils puissants au service de la formation initiale et du développement des connaissances, des aptitudes et des compétences de leurs collaborateurs. Ainsi, les secteurs du numérique, de l'ingénierie, des études et du conseil continuent de déployer des actions de communication pour faire connaître leurs métiers et accentuer les relations pédagogiques et de recherche avec les écoles de commerce, d'ingénieurs et les universités dans le cadre de conventions de partenariat.

SYNTEC se veut le promoteur de la coresponsabilité dans l'investissement Formation entre le collaborateur et l'employeur, celui-ci en mettant à disposition les moyens de se former (formations aux technologies, méthodes, métiers...) permet au collaborateur de développer et renforcer son employabilité.

Ce principe, couplé avec les démarches de GPEC (accord de Branche du 3 juillet 2008), la mise en place par l'Observatoire des métiers de la Branche d'un référentiel Métiers et de passerelles entre métiers et des initiatives de Pôles de mobilité régionale, concourt à la sécurisation des parcours professionnels au sein des entreprises du secteur mais également à l'extérieur de la Branche.

La mobilité professionnelle fait partie de l'ADN de ses métiers avec un « turn-over » de l'ordre de plus ou moins 15 % suivant les métiers et la taille des entreprises. La flexibilité et l'adaptabilité étant un facteur de succès pour nos entreprises et nos collaborateurs, porteurs de connaissances et d'innovation, ceux-ci ont une capacité plus grande que ceux d'autres secteurs à transférer et valoriser leurs compétences.

Négociation sur les classifications

Dans le cadre de la rénovation de la Convention Collective de Branche, la Fédération SYNTEC a organisé les travaux patronaux préalables à l'ouverture des négociations sur le système de classification.

Les travaux menés par des groupes d'experts au premier semestre 2013 ont été consolidés au cours de réunions plénières et ont permis de dégager les objectifs patronaux permettant d'ouvrir les négociations avec les organisations syndicales en avril 2013.

Le collège patronal a souhaité que le système de classification reflète la grande variété des emplois de la Branche et la rapidité de leur évolution, notamment l'émergence des nouveaux emplois / métiers.

Il a conçu une proposition pour apporter la souplesse nécessaire aux entreprises, de toute taille, leur permettant de facilement positionner leurs emplois et gérer les parcours professionnels de leurs salariés. Le référentiel du système de classification devait être un outil d'aide à la qualification et au positionnement des emplois.

A ce jour, les négociations sur les classifications n'ont pas encore abouti.

Politique formation de la Branche

Conformément à l'accord de Branche sur la formation professionnelle, les partenaires sociaux de la Branche établissent chaque année une note de politique de formation. Fruit d'un travail paritaire de plusieurs mois, la note de politique de formation permet aux entreprises de la Branche de connaître les axes de travail de la Branche, les dispositifs de formation privilégiés et les publics concernés.

Les priorités de formation dégagées par les partenaires sociaux pour 2014 sont les suivantes :



1. Sécuriser les parcours professionnels des salariés de la Branche, des jeunes diplômés et des demandeurs d'emploi

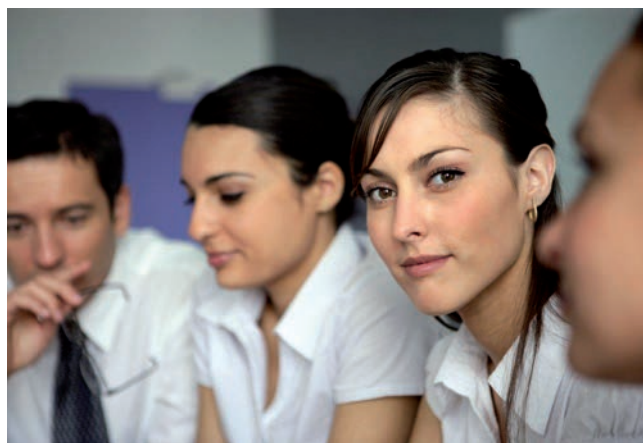
La nécessité de former rapidement des équipes opérationnelles y compris dans différents pays afin d'apporter plus de valeur aux clients au travers de nouveaux services tournés vers la connaissance et le partage, font de la Professionnalisation un outil essentiel pour l'accompagnement des salariés dans leur parcours professionnel.

Confrontée à des difficultés d'embauche sur des métiers / technologies clés dans certains secteurs, la Branche souhaite former les demandeurs d'emploi aux innovations technologiques (Préparation Opérationnelle à l'Emploi, Contrat de Professionnalisation pour les demandeurs d'emploi), et également promouvoir l'embauche de jeunes, notamment peu qualifiés, par le biais de l'alternance.

2. En préservant la liberté de choix de l'entreprise, développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle dans le cadre de la mise en œuvre du plan de formation de l'entreprise

Les entreprises de la Branche ont pour ambition que les salariés disposent, à chaque étape importante de leur parcours professionnel, de formations adaptées, qui leur permettent :

- » D'acquérir les fondamentaux métiers
- » De développer et parfaire leurs compétences
- » D'approfondir leurs expertises



Afin de répondre aux évolutions du marché et des attentes des clients, le plan de formation permet de garantir l'adéquation des formations au besoin de développement des compétences.

C'est dans ce cadre que les Actions Collectives Nationales de la Branche participent au développement des compétences des salariés.

Les partenaires sociaux s'engagent à actualiser le catalogue des Actions Collectives Nationales et à privilégier le développement d'actions de formation portant notamment sur des compétences transverses en le rendant plus pertinent et plus lisible pour les TPE et les PME.

Ils souhaitent notamment :

- » Mieux appréhender la demande des clients (prestations sur mesure, globales, obligation de résultat)
- » Intégrer les aspects techniques, économiques et réglementaires
- » Tenir compte du déplacement des marchés à l'étranger : langues étrangères, spécificités culturelles, gestion de projets, stratégie à l'exportation
- » Favoriser le développement des compétences personnelles : gérer la relation clients, renforcer sa force de conviction et de négociation
- » Maîtriser les nouvelles technologies de l'information et de la communication

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à développer les dispositifs de formation tels que le tutorat ou des actions de formation permettant aux Seniors d'être acteurs dans la mise en œuvre des politiques de formation dans les entreprises.

3. Favoriser la personnalisation des parcours de formation et le recours aux nouvelles technologies éducatives

Les modalités pédagogiques de formation évoluent constamment et participent au caractère apprenant des organisations au sein desquelles elles sont mises en œuvre. Les règles de prise en charge de l'OPCA doivent refléter concrètement ces évolutions et intégrer la prise en charge des modalités répondant également à la problématique de l'absence des salariés dans les TPE et PME : e-learning, blended learning, « Learning Management Services » (LMS), classes virtuelles, ateliers de co-échange...

Concernant les actions de formation éligibles dans le cadre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation, les partenaires sociaux de la Branche seront particulièrement attentifs au développement des parcours visant l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles.

4. Répondre aux besoins régionaux

Par ailleurs, les partenaires sociaux assureront la mise en place et animeront les Commissions Paritaires Régionales pour l'Emploi (CPRE) mises en place par l'Accord National du 10 octobre 2012 dans les Régions Nord-Pas de Calais et Rhône Alpes.

Pour répondre aux spécificités de ces territoires et tirer partie des potentialités locales, ils veilleront à développer une participation structurée aux projets cofinancés (en cohérence avec la répartition géographique de nos activités et les bassins d'emploi) en négociant des accords régionaux types ADEC/EDEC - Action de Développement de l'Emploi et des Compétences - qui aident au financement d'actions de formation, plus particulièrement au sein des bassins d'emplois.

► Publics cibles et prioritaires

Les publics cibles et prioritaires en 2014, pour la Branche, seront :

- » Les femmes
- » Les séniors
- » Les salariés reconnus handicapés
- » Les jeunes peu ou non diplômés
- » Les demandeurs d'emploi

Les pistes d'amélioration reposeront sur un financement plus favorable et des mesures quantitatives adaptées :

- » Des règles de prise en charge incitatives seront définies pour ces publics
- » Des critères et quotas plus favorables seront définis en faveur de ces publics

► Les objectifs quantitatifs pour 2014 sont les suivants :

Plan de formation

- » Plan de formation : entre 40 000 et 50 000 stagiaires dont 12 500 à 16 500 stagiaires formés par des Actions Collectives Nationales, des Plans TPE ou des Plans TPME.
- » Dont 15 000 à 20 000 dans les publics prioritaires
- » Formations liées aux contrats de chantier : dans le respect de l'accord du 8 juillet 1993

Sécurisation des parcours professionnels

- » Contrats de professionnalisation : 7 000 à 8 000 stagiaires
- » Dont 3 500 à 4 000 dans les publics prioritaires
- » Périodes de professionnalisation : 8 000 à 10 000 stagiaires
- » Dont 3 500 à 4 000 dans les publics prioritaires
- » Tutorat : 350 à 450 stagiaires
- » Fonctions tutoriales : 800 à 1000 stagiaires
- » VAE : 200 à 250 stagiaires
- » POE : 750 à 1 000 demandeurs d'emploi
- » CSP 2 000 à 2 500 demandeurs d'emploi

Droit individuel à la formation

- » DIF prioritaire Enquêteurs et obligatoire Séniors : 150 à 200 stagiaires
- » Accompagnement du DIF pour les TPE PME : 1 500 à 2 000 stagiaires
- » DIF portable : 2 000 à 3 000 stagiaires

Service aux entreprises

- » 250 Diagnostics
- » 600 Accompagnements



Problématiques liées à l'emploi dans la Branche

Observatoire dynamique des métiers

Pour atteindre ses objectifs, la Branche s'appuie sur les travaux de l'OPIIEC (Observatoire des métiers et GPEC de Branche, notamment) et sur les bonnes pratiques de l'intelligence économique d'entreprise qui vise à collecter, analyser et diffuser toute information utile aux prises de décisions stratégiques dans nos entreprises notamment concernant les investissements dans la formation.

Se dotant d'un observatoire dynamique des métiers, la Branche permet aux entreprises et aux salariés de partager une vision fine et régulière de l'évolution des emplois dans la Branche grâce à 6 indicateurs concernant l'évolution :

- » des offres d'emploi
- » des parts de marché
- » des offres d'emploi des clients
- » des offres en CDI
- » des profils d'expérience
- » des compétences

Formation des demandeurs d'emploi

Souhaitant accentuer l'effort de formation en direction des demandeurs d'emplois, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Branche (CPNE) a mis en place des partenariats permettant de financer des actions de formation pour les demandeurs d'emploi. Ainsi, des conventions ont été signées avec le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSP) pour qu'il finance tout ou partie des formations suivies par les demandeurs d'emploi qui souhaitent intégrer la Branche grâce aux dispositifs de Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) ou de formation dans le cadre d'un Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP).

Signature d'Accords de Développement des Emplois et Compétences (ADEC) dans plusieurs régions

Les régions Ile-de-France et Franche-Comté sont fortement marquées par l'emploi industriel et notamment le secteur automobile (construction et service à l'automobile). La crise de 2008 avait fortement touché les équilibres économiques et sociaux des territoires et les Bureaux d'études d'Ile-de-France et Franche-Comté, sièges ou établissements secondaires sont toujours fortement impactés par la baisse d'activité de leurs principaux donneurs d'ordres.

Ainsi au cours de l'année 2012, des contacts ont été établis entre les DIRECCTE et le FAFIEC en vue de préparer la participation de la Branche à des ADEC.

Les objectifs de ces ADEC sont les suivants :

- » Adaptation des compétences des salariés
- » Développement des compétences des salariés
- » Mobilités professionnelles externes ou internes (filière)
- » Passeport VAE
- » Actions de formation : nouvelles technologies, poly compétences, management/encadrement, langues

Les ADEC permettent à la Branche d'obtenir un co-financement de l'Etat pour les actions de formation concernées.

Réponse aux besoins régionaux

La Branche a signé le 10 octobre 2012 un accord sur la mise en place de Commissions Paritaires Régionales pour l'Emploi (CPRE) dans les Régions Nord-Pas-de-Calais et Rhône-Alpes.

Une fois l'accord étendu, les partenaires sociaux ont mis en place les CPRE de Lille et Lyon qui se sont réunies pour la première fois fin 2013 pour établir leur programme de travail. Pour répondre aux spécificités des territoires et tirer parti des potentialités locales, ils veilleront à développer une participation structurée aux projets cofinancés (en cohérence avec la répartition géographique de nos activités et les bassins d'emploi) en négociant des accords régionaux types ADEC/EDEC - Action de Développement de l'Emploi et des Compétences - qui aident au financement d'actions de formation, plus particulièrement au sein des bassins d'emplois. Pour mener à bien ce programme, les CPRE se réunissent deux fois par an.

Formation des demandeurs d'emploi en 2013

- 3 000 personnes en Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP)
- 800 personnes en Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)

Inciter les jeunes à rejoindre nos métiers



Recruter des jeunes en alternance

Plus de 14 000 jeunes ont été recrutés en alternance en 2013

- » 8 770 contrats de professionnalisation
- » 6 000 contrats d'apprentissage (estimation)

Habilitée depuis le 22 décembre 2003 à collecter la taxe d'apprentissage par le Ministère de la Jeunesse, de l'Education Nationale et de la Recherche, la Fédération SYNTEC a signé une nouvelle convention de coopération avec le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, le 23 décembre 2008 pour la période 2008-2013. Elle contribue ainsi au développement de l'apprentissage et valorise les métiers des Etudes et du Conseil, du Numérique et de l'Ingénierie.

Cette décision majeure a permis de nous doter d'un outil puissant permettant de privilégier les filières de formation initiale indispensables à l'exercice de nos activités et de conduire des politiques volontaristes en matière d'information sur nos métiers et de développement de l'apprentissage.

La Fédération SYNTEC, Organisme de Collecte de la Taxe d'Apprentissage, met à disposition des entreprises son expertise en matière de gestion de la taxe d'apprentissage.

Elle s'engage à appliquer strictement les décisions d'affectation qui lui sont exprimées et à conduire des actions collectives qui bénéficient au développement des entreprises de nos secteurs et de l'attractivité de nos métiers.

Rappel des critères d'affectation des fonds laissés disponibles par les entreprises

- » Établissements partenaires (écoles, universités et CFA) développant des formations « cœur de métiers » du Numérique, de l'Ingénierie, des Études et du Conseil
- » Équilibrage entre les sommes affectées par les entreprises et les montants reversés par la Branche

- Formations de niveau I (bac +5)	50 %
- Formations de niveaux II et III (bac +2 à Bac +4)	30 %
- Formations de niveaux IV et V (bac et infra)	20 %

- » Répartition 50/50 entre Ile-de-France et autres régions

Dans la droite ligne de la politique sociale décidée par son Conseil d'Administration, la Fédération Syntec a renégocié en 2011 son accord formation et notamment les conditions d'accès des jeunes à l'emploi dans la Branche par le contrat de professionnalisation.

EVOLUTION DE LA COLLECTE TA	2011	%	2012	%	2013	%	2014
Nombre de dossiers	4 508	4 %	4 682	-3 %	4 539	-1 %	4 479
Montant de la collecte (€)	66 489 106	12 %	74 565 659	3 %	76 459 372	-2 %	75 152 523
CDA + FNDMA	26 395 639	6 %	28 022 312	1 %	28 195 515	1 %	28 609 304
CSA	5 881 406	75 %	10 266 598	14 %	11 672 820	-21 %	9 201 108
Affecté par les entreprises	28 048 887	7 %	30 023 614	0 %	30 091 528	2 %	30 807 292
Affecté par la Fédération Syntec	4 667 993	0 %	4 656 084	7 %	4 976 518	-4 %	4 798 152
Actions	1 495 181	7 %	1 597 051	-5 %	1 522 991	4 %	1 586 593

A la suite d'une modification législative particulièrement pénalisante pour les employeurs de jeunes en contrats de professionnalisation, la Fédération Syntec a proposé un avenant à l'accord formation afin de maintenir le nombre d'alternants dans la Branche.

Des actions de lobbying ont été organisées pour faciliter le recrutement des jeunes dans la Branche :

- » Rencontres avec les universités et les grandes écoles (déjeuner des présidents d'écoles et Rencontres Université Entreprises)
- » Réponse à la mission Joyandet sur l'Emploi des Jeunes
- » Interventions auprès du cabinet de Nadine Morano sur l'alternance
- » Intervention du Président de la CPNE au CESE sur l'Emploi des Jeunes

Promouvoir les métiers

Les actions collectives de promotion des métiers mises en œuvre au sein de SYNTEC répondent à trois objectifs : orienter les jeunes vers les Branches scientifiques et technologiques par des actions de communication en direction des collégiens, lycéens, étudiants, enseignants et parents ; valoriser l'apprentissage et également consolider, au plan national comme régional, les partenariats entre les entreprises et les établissements d'enseignement.

MÉTIERS DE L'INGÉNIERIE

► Le Prix de l'Ingénierie du Futur

» Organisation du Prix de l'Ingénierie du Futur 2013

Créé en 2006 par SYNTEC Ingénierie, avec le soutien des Ministères de l'Ecologie et de l'Industrie et des magazines « Le Moniteur » et « l'Usine Nouvelle », le concours a pour objectif de faire appel à la capacité d'innovation des étudiants, et de les faire réfléchir aux défis de demain en inventant des nouvelles solutions techniques, technologiques, organisationnelles ou humaines.

Cible : étudiants d'écoles d'ingénieurs, d'universités ou de CFA (Centre de Formation d'Apprentis) menant au secteur de l'ingénierie

Composition du jury 2013 : des représentants de l'enseignement supérieur (Mines d'Alès, Centrale Marseille, ENTPE Lyon) des sociétés adhérentes (ISL Ingénierie, Assystem, Alten, SETEC), des Ministères (DGCIS, MEDDTL) ainsi que des journalistes (Le Moniteur, l'Usine Nouvelle et Environnement Magazine).



La 8^{ème} édition de ce prix avait pour thème « l'intelligence des réseaux ».

» Réalisation de 4 vidéos pour illustrer les réalisations de l'ingénierie

Constat : le grand public connaît peu les projets sur lesquels travaillent les sociétés d'ingénierie, et encore moins les jeunes. Il est donc nécessaire de mettre l'accent sur des applications concrètes pour les aider dans leur projection du métier.

Objectifs :

- Réutiliser à des fins de communication les projets primés dans le cadre du Grand Prix National de l'Ingénierie 2013 et du Prix de l'Ingénierie du Futur 2013
- Réaliser des reportages vidéo sur des ouvrages (industrie, construction, énergie, conseil en technologies...) finis ou en cours de finition pilotés par des sociétés d'ingénierie

Résultat : réalisation de 4 vidéos en 2013-2014 avec pour thème : la voiture électrique et autonome « Link&Go », le pont levant « Jacques Chaban-Delmas » à Bordeaux, le projet COBRATEX : des textiles bambous pour renforcer les matériaux composites et une vidéo sur les lauréats du Prix de l'Ingénierie du Futur.



► Les supports de communication

» Plan de communication 2014 pour le site avenir-ingenierie.fr sur : onisep.fr, moniteur campus, l'étudiant : guide des entreprises qui recrutent + etudiant.fr et l'appli mobile de l'étudiant

Constat : création en 2013 d'une nouvelle campagne de communication fraîche et décalée pour promouvoir les métiers de l'ingénierie et dupliquée sur de nombreux supports : affiches, flyers, site internet, kakémono...

Objectif : la diffuser auprès de sa cible principale : les lycéens et étudiants supérieurs via la presse papier et le web et promouvoir le site « relifté » avenir-ingenierie.fr

Moyens : une campagne de communication a été lancée en 2014 sur 4 supports clés pour la cible :

- Pavé publicitaire pour 3 mois sur onisep.fr, rubrique procédure APB (procédure permettant de faire ses choix postbac)
- Page de publicité dans « Le Moniteur campus » de mars 2014
- Page de publicité dans le magazine « L'étudiant : le guide des entreprises qui recrutent » de mai 2014
- Bannière et interstitiel pendant 1 mois sur l'application mobile L'Etudiant

Résultats : augmentation de la fréquentation du site internet, augmentation de 14% des fans sur la page Facebook « avenir-ingenierie » et augmentation du nombre d'abonnés sur le compte Twitter de 136 % du 1^{er} janvier 2014 au 30 avril 2014.



► Site internet « avenir-ingenierie.fr »

» Refonte et mise à jour du site internet

Le site avenir-ingenierie.fr a été refondu et propose une nouvelle page d'accueil, une navigation repensée et des fiches métiers plus claires. Cette nouvelle version a pour objectif de dynamiser le site, le rendre plus attractif et mettre en avant les contenus vidéos, fortement plébiscités par les jeunes. Le site avenir-ingenierie.fr est dorénavant plus consulté notamment les pages sur le Prix de l'Ingénierie du Futur et les fiches métiers. Les contenus sont régulièrement mis à jour avec la rédaction d'actualités et l'insertion des différents supports de communication.

De plus, l'annuaire de formation a été repensé afin de le rendre plus interactif et plus navigable. L'interface a ainsi été changée et envoyée aux établissements de l'enseignement supérieur afin d'être enrichi de leurs ajouts.



» Multiposting : plateforme des offres de stage et d'alternance sur avenir-ingenierie.fr

SYNTEC Ingénierie a noué un partenariat avec Multiposting, entreprise qui propose l'accès à une plateforme de dépôt et de multidiffusion d'offres de stage et d'alternance (apprentissage et professionnalisation). Les sociétés adhérentes disposent d'un accès et peuvent diffuser leurs offres auprès d'écoles et universités de leur choix. Les offres sont automatiquement relayées sur le site avenir-ingenierie.fr sur la rubrique « offres de stages et d'alternance ».

Bilan : création de 13 comptes d'entreprises 3 semaines après le lancement

» Réseaux sociaux : Facebook et Twitter

SYNTEC Ingénierie a mis en place une stratégie sur les réseaux sociaux, plus précisément sur 2 outils fortement utilisés par la cible « jeunes » : Facebook et Twitter. Les événements, les outils de communication, les actualités, les informations importantes pour les jeunes générations sont relayées avec au moins 2 posts par semaine sur ces 2 outils.

► Coopération pédagogique

» Soutien de nouvelles formations

Depuis septembre 2013, SYNTEC - Ingénierie a apporté son soutien à la création et au renouvellement de diverses formations répondant à des besoins des sociétés d'ingénierie :

Licence professionnelle

- Ingénierie de la construction - IUT Rennes - Université Rennes 1
- Maintenance des Systèmes pluritechniques, spécialité maintenance aéronautique - Filière en apprentissage - IUT Blagnac - Université Toulouse Le Mirail
- Gestion eau, sols, sous-sols (GEOSSOL) - Université Lille 1 - soutien pour sa ré-accréditation

Ecole d'ingénieurs : ENSE3 - Ecole nationale supérieure d'ingénieurs Energie Eau et Environnement Nouvelle filière "Ingénierie de la production et de la fourniture d'énergie"

Mastère spécialisé

- Integrated Urban Systems - co-accrédité par EIVP et Ponts Paris Tech
- BIM - co-accrédité par ESTP et Ponts Paris Tech

» Présidence de l'Association CORFISEM

Sous l'impulsion de 6 organisations professionnelles des métiers de l'industrie, du bâtiment et des services (Syntec-Ingénierie, UIMM, FFB, UNIFA, UIT, UNICEM) et des 13 écoles du nouvel Institut Mines-Telecom (IMT), le CORFISEM (Comité d'Orientation des Formations Spécialisées des Ecoles des Mines) travaille à identifier via une instance nationale la mise en place de règles de bonnes pratiques et le développement d'un cadre d'excellence de référence, notamment sur le développement de l'apprentissage.

MÉTIERS DES ÉTUDES ET DU CONSEIL

► Conception de documents et/ou films d'information métiers et réimpression de documents d'information métiers

Diffusion des plaquettes et du référentiel métier

Descriptif métiers, référentiel des postes et fonctions, formations, témoignages de professionnels... sont quelques-unes des informations contenues dans ces documents. Ces ressources servent aussi d'outils « supports » lors des tables rondes métiers organisées au sein des écoles et universités. Elles sont également diffusées très largement auprès des formations cibles et sont toutes téléchargeables sur le site www.avenir-etudes-conseil.com. Certains enseignants les utilisent comme support pédagogique.

Ces ressources sont distribuées dans de nombreuses formations (universités et écoles).

Films témoignages métiers

Réalisations de « mini-films témoignages » de professionnels des Etudes et du Conseil présentant les différentes missions de ces métiers. Ces témoignages à destination des étudiants permettent de mieux comprendre les missions de ces métiers et les secteurs dans lesquels ils s'exercent, les différentes

fonctions... Ces vidéos sont un complément important des témoignages écrits et fiches métiers mis en ligne sur le site www.avenir-etudes-conseil.com

Mise à jour régulière des contenus du site, annonce des événements, promotion des offres de stage, mise en ligne des vidéos...

Amélioration de la navigation sur la page d'accueil pour annoncer plusieurs événements en même temps (rubrique zoom).

Le site est une mine d'information sur l'apprentissage, les métiers, les événements à ne pas rater, les conseils pour trouver un stage, définir son projet professionnel, les offres de stage...

Les vidéos (métiers ou événements) occupent une place beaucoup plus importante sur le site, toujours dans le but de mieux répondre aux habitudes des étudiants (le visionnage de vidéos sur le web).



Kit pédagogique Coach emploi pour aider les étudiants des universités françaises à définir leur projet professionnel et les aider dans leur recherche de stage. Ce kit réalisé par les professionnels du Conseil en Evolution Professionnelle est mis en ligne sur le site www.syntec-etudes-conseil.com. Il est également présenté aux responsables des formations de master, qui peuvent l'utiliser comme support pédagogique pour des cours ou des séquences « d'aide à l'insertion », ainsi qu'aux responsables des BAIP des universités.



Trophées des Etudes Marketing & Opinion (7^{ème} édition)

Ce concours, vise à récompenser les meilleurs mémoires étudiants de niveau master et constitue un moment unique d'échanges entre les professionnels des Etudes Marketing & Sondages d'Opinion et professeurs d'université et d'écoles dans ce domaine. Il permet de créer des réflexions sur des outils de collaboration pédagogique et de renforcer des liens entre les professionnels des études, les écoles et universités.

A l'issue d'une pré-sélection par un jury mixte (professionnels - enseignants) en octobre 2013, les candidats ont été convoqués pour venir soutenir le 13 novembre 2013 après-midi devant un 2^{ème} jury (également mixte plus la présence d'annonceurs). Les prix ont été remis le jour même lors d'un événement métier « Laissez-vous surprendre par les Métiers



des Etudes Marketing & Opinion » qui a été organisé pour la seconde fois à la demande des professionnels des Etudes qui souhaitent accompagner les trophées d'un temps fort pour la profession, une rencontre avec les étudiants, et compte tenu du succès l'année précédente.

Cette cérémonie a réuni plus de 200 personnes (professionnels, étudiants, professeurs, annonceurs...)

La participation des étudiant(e)s à adresser leurs mémoires à ces trophées, est toujours aussi stable. Le fait de participer à cette manifestation les aide une fois de plus à mieux réussir leur insertion professionnelle et à créer du lien avec les professionnels. Chaque prix est doté d'un montant allant de 1500 € à 2500 € pour le mémoire collectif, financé par le syndicat « SYNTEC Etudes Marketing & Opinion » sur ses ressources propres. Outre de nombreux professionnels des Etudes de marché, beaucoup d'enseignants continuent de répondre présent à l'invitation de la Fédération SYNTEC. La soirée a ainsi permis des échanges nourris entre professionnels, étudiants et professeurs.

► Coopérations managériales, pédagogiques, d'innovation et de recherche

Echanges avec les professeurs afin d'actualiser leurs informations sur un sujet donné, intervention d'un professionnel dans les cursus pédagogiques, tutorat d'étudiants sur une étude de cas et/ou un mémoire d'étude, dans leur recherche de stages et d'emplois, intervention de professionnels dans les jurys de sélection des écoles, soutien de doctorants dans leurs thèses.

4 catégories ont été récompensées :

- » **Mémoire de master M1**
(lauréat : étudiante Université Paris Descartes)
- » **Mémoire de master recherche**
(lauréat : étudiante INSEEC)
- » **Mémoire de master professionnel**
(lauréate : étudiante INSEEC)
- » **Mémoire de master collectif**
(lauréat : étudiants de l'Agrocampus)

Participation de professionnels aux conseils d'administration et de perfectionnement au sein du master Conseil de l'Université de Paris XIII – Villeteuse

Participation de professionnels du Conseil en Relations Publics aux forums écoles de :

- Celsa le 3 décembre 2013
- Sciences Po Paris le 13 mars 2014
- Les RUE (Rencontres Universités entreprises) : tenue et animation d'un stand pour présenter l'outil COACH'Emploi lors des RUE organisée par l'AEF pour la 6ème année consécutive, les 20 et 21 mars 2014. Intervention de professionnels du conseil en évolution professionnelle pour présenter aux responsables des BAIP et aux étudiants présents le kit COACH'Emploi (démonstration, échanges autour de l'outil...). Présentation de l'outil I-DEF- SYNTEC, logiciel permettant aux entreprises de recenser des formations cibles pour leurs métiers grâce à une recherche par mots clés sémantique et proposer aux formations des métiers en adéquation avec leurs enseignements.

Participation à une conférence Regards croisés Formations-métiers, intitulée « Comment se trouver ? Comment s'y retrouver ? ».

MÉTIER DU NUMÉRIQUE

Partenariat avec « Nos Quartiers ont des Talents » : convention avec l'association sur la promotion de l'apprentissage et de nos métiers.

La Fédération SYNTEC et SYNTEC Numérique ont apporté leur soutien à l'association « Nos Quartiers ont des Talents ». Ce soutien s'est concrétisé autour d'un événement de l'association appelé «Troisième édition des Rencontres Nationales de Nos Quartiers ont des Talents », qui s'est déroulé le 27 novembre 2013 à la cité du cinéma de Luc Besson, à Saint Denis (93).

Objectif : cette quatrième édition des « Rencontres Nationales de Nos Quartiers ont des Talents » aura été l'occasion de réunir sur deux jours les étudiants des universités partenaires (de la Licence au Doctorat) et des représentants à haut niveau d'entreprises et de fédérations, souvent déjà impliqués dans le parrainage.

Bilan action « Nos Quartiers ont des Talents » :

Plus de 2 889 visiteurs présents sur une journée dont :

- » 37 exposants
- » 3 plénières

La journée du 27 novembre 2013 a été clôturée par la remise de 14 Trophées pour l'égalité des chances qui récompensaient les professionnels les plus engagés au sein de notre dispositif en terme de développement de parrainage et d'animation du partenariat, et le tirage au sort du concours "Semaine d'immersion VIP en entreprise" grâce auquel les 10 jeunes diplômés et étudiants lauréats auront pu suivre le quotidien au plus haut niveau de l'entreprise du premier réseau d'entreprises engagées en faveur de l'égalité des chances de leur choix.



Impression, Diffusion de l'Officiel des Métiers du Numérique recensant les professions du numérique et du Kit DP3 et conception d'une application Mobile « Les métiers du Numérique » totalement gratuite sur google play et app store.

- Diffusion de l'Officiel des Métiers du Numérique et du flyer annonçant l'arrivée de l'application mobile « les métiers du numérique »

Objectif :

L'objectif de la Fédération SYNTEC et de SYNTEC Numérique est de promouvoir les métiers de la Branche, les filières d'orientation et l'apprentissage auprès des différents acteurs, élèves, professeurs, à travers un guide, l'officiel des métiers du numérique, qui présente toutes les professions recensées par l'observatoire paritaire des métiers de la Branche (OPIIEC) dans le secteur numérique et d'une application mobile totalement gratuite qui reprend entre autre, par domaines, les fiches métiers du secteur.

Les cibles principales :

- » Les collégiens, les lycéens, les étudiants/tes, les universités, les prescripteurs d'orientation (parents, enseignants, documentalistes, conseillers d'orientation...).
- » Les apprentis et les jeunes désirant faire de l'apprentissage, les CFA.
- » Les institutionnels.
- » Les entreprises du secteur.

Diffusion du kit DP3, version papier et version numérique

Objectif : Faire découvrir les métiers du numérique aux élèves de troisième et de seconde, en informant et en donnant les bons outils aux enseignants sur nos métiers.

La cible : les enseignants, les jeunes collégiens, lycéens.

L'objectif de la démarche :

- » Sensibiliser les enseignants au secteur et aux métiers des TIC.
- » Les informer de l'existence de supports d'information dédiés.
- » Leur proposer une « séquence de découverte des métiers de l'informatique » répondant aux objectifs pédagogiques de la DP3.



- » Communiquer sur les outils qui sont mis à leur disposition pour leur apporter des réponses concrètes et des témoignages : site passinformatique, vidéos métiers, demande via le site pour des abonnements gratuits à nos documentations d'information sur les métiers du numérique et les filières d'orientation etc...

Le kit DP3 a été organisé autour de séquences pédagogiques. Format papier A4 de 27 pages, en couleur + CD du kit téléchargeable. Le Kit est disponible sur passinformatique.com

► Journal de l'apprentissage Numéripass

Promotion des métiers du numérique et de l'apprentissage à travers le journal de l'apprentissage (versions papier et numérique) sur le réseau social Facebook. 4 numéros par an et actualisation permanente de la page Facebook.

Objectif : valoriser l'apprentissage auprès des différents acteurs (professionnels, élèves, professeurs, parents) à travers un journal destiné aux jeunes, offrant une information précise, des réponses concrètes au public ciblé, sous forme de témoignages d'expériences.

La diffusion du journal destiné aux jeunes pour 2013 - 2014 s'est effectuée auprès des :

- CFA, les BAIP, les collèges et lycées, les CIO, les écoles de l'association Pasc@line.
- Fond documentaire de l'Onisep.

Au total : environ 40 000 exemplaires du journal de l'apprentissage Numéripass auront pu être diffusés sur l'année.

Ce journal est disponible en version papier, et téléchargeable sur www.passinformatique.com et facebook : <http://fr-fr.facebook.com/Numeripass>



► Statistiques de la page Facebook Numéripass

- » ACTION 1 : NUMERI'PASS, le magazine 5 numéros sont sortis entre avril 2013 et mai 2014. Au total, 24 interviews sont réalisées pour nos articles.
- » ACTION 2 : NUMERI'PASS, la page Facebook

Actions réalisées en 2013-2014 :

1. Les Numéri'News :

Rythme : 1 fois par semaine

Chaque semaine nous résumons en 1 post tous les sujets « numériques » qui ont fait l'actualité : innovations, découvertes, annonces par des acteurs majeurs du secteur, mais aussi sortie d'un film ou d'une série événement, d'une application extraordinaire. On renvoie vers des articles pour chacun des sujets.

2. Relais des actions SYNTEC sur le terrain :

Rythme : Dès que besoin.

Publication des photos des événements en temps réel, et annonce des événements à venir.

3. Création d'une application dédiée à la promotion de l'appli Métiers du Numérique :

Création d'un onglet dédié faisant la promotion de l'application Métiers du Numérique, posts réguliers sur la page pour promouvoir cette application.

4. Veille active et permanente de tout l'écosystème du numérique et de la formation en alternance dans le numérique

« Post » très réguliers et relais assidus.

► Académie de l'innovation

La Fédération SYNTEC et SYNTEC Numérique ont créé en 2006 l'Académie de l'Innovation dont l'objet est de favoriser la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et d'information sur les enjeux et les caractéristiques de l'innovation au sein des entreprises du secteur des logiciels et services informatiques.

Objectif : sensibiliser les étudiants et les enseignants à l'innovation

Acteurs cibles :

- » Entreprises innovantes du secteur des Logiciels et Services
- » Associations professionnelles
- » Etudiants des Universités, Ecoles d'ingénieurs, IUT...
- » Doctorants
- » Enseignants chercheurs...

Actions soutenues cette année :

- 1) Challenge Projets d'Entreprendre 2014
- 2) Projet de L'association ACISSI de Maubeuge, partenaire de L'IUT de Valenciennes : la 8^{ème} édition des Rencontres Solutions Sécurité et Informatique Libre (R.S.S.I.L)
- 3) 2ISA Millau séminaire Handicap et Emploi dirigé vers les actions innovantes existantes dans ce domaine
- 4) Forum des enseignants innovants 2014
- 5) Semaines découverte des métiers de l'informatique et du numérique
- 6) Les trente-cinquièmes journées EUROGRAPHICS (European Association for Computer Graphics), ont eu lieu du lundi 7 Avril au vendredi 11 Avril 2014.
- 7) Conférence Partenariat & Alternance.

Qui sommes-nous ?

Les membres de la Fédération SYNTEC

» SYNTEC Numérique (membre fondateur)

Président : Guy MAMOU-MANI

Délégué général : Laurent BAUDART

www.syntec-numerique.fr

Site métier : www.passinformatique.com

» SYNTEC Études et Conseil (membre fondateur)

La profession des Etudes et du Conseil est représentée par SYNTEC Etudes et Conseil, union de cinq syndicats dédiés chacun à un métier spécifique : SYNTEC Conseil en Management, SYNTEC Etudes Marketing & Opinion, SYNTEC Conseil en Recrutement, SYNTEC Conseil en Relations Publiques, SYNTEC Conseil en Evolution Professionnelle.

Président : François HUMBLLOT

Délégué général : David IFRAH

SYNTEC Conseil en management
www.syntec-management.com

SYNTEC Etudes Marketing et Opinion
www.syntec-etudes.com

SYNTEC Conseil en Relations Publics
www.syntec-rp.com

Syndicat du Conseil en Recrutement
www.syntec-recrutement.org

SYNTEC Conseil en Évolution Professionnelle
www.syntec.evolution-professionnelle.com
Site métier : www.syntec-etudes-conseil.com

Fédération Nationale du Management de Transition
www.fnmt.fr

» SYNTEC Ingénierie (membre fondateur)

Président : Stéphane AUBARBIER

Délégué général : Karine LEVERGER

www.syntec-ingenierie.fr

Site métier : www.avenir-ingenierie.fr

» Fédération de la Formation Professionnelle (membre associé)

Président : Jean WEMAËRE

Délégué général : Emmanuelle PÉRÈS

www.ffp.org

» Union Française des Métiers de l'Événement de France (membre associé)

Président : Thierry HESSE

Directeur général : Matthieu ROSY

www.unimev.fr

La gouvernance 2011 - 2014 de la Fédération SYNTEC

» Conseil d'Administration

La définition des politiques et la mise en œuvre des actions de la Fédération SYNTEC, sont assurés par le Conseil d'Administration qui réunit les représentants des syndicats membres fondateurs et membres actifs.

Composition

Jean-Luc PLACET

Président de la Fédération SYNTEC

Stéphane AUBARBIER

Président de SYNTEC Ingénierie

Hervé BACULARD

Administrateur de SYNTEC Etudes et Conseil

Patrice BERGEN

Trésorier de la Fédération SYNTEC

Bertrand BIARD

Administrateur d'UNIMEV

Thierry HESSE

Président d'UNIMEV

François HUMBLLOT

Président de SYNTEC Etudes et Conseil

Guy MAMOU-MANI

Président de SYNTEC Numérique

Bernard MONTEIL

Vice-président de la Fédération de la Formation Professionnelle

Luc-François SALVADOR

Administrateur de SYNTEC Numérique

Olivier SERTOURE

Administrateur de SYNTEC Ingénierie

Jean-Marie SIMON

Président de la CPCCN et de la Commission Sociale
Fédération SYNTEC

Jean WEMAËRE

Président de la Fédération de la Formation Professionnelle

» Bureau

Jean-Luc PLACET

Président de la Fédération SYNTEC

Stéphane AUBARBIER

Président de SYNTEC Ingénierie

Patrice BERGEN

Trésorier de la Fédération SYNTEC

Thierry HESSE

Président d'UNIMEV

François HUMBLLOT

Président de SYNTEC Etudes et Conseil

Guy MAMOU-MANI

Président de SYNTEC Numérique

Jean-Marie SIMON

Président de la CPCCN et de la Commission Sociale
Fédération SYNTEC

Jean WEMAËRE

Président de la Fédération de la Formation Professionnelle

Délégué Général de la Fédération SYNTEC

Max BALENSI

Tél. : 01 44 30 49 00 - Fax : 01 40 50 73 57

contact@syntec.fr

www.syntec.fr



3, rue Léon Bonnat - 75016 Paris - Tél : 01 44 30 49 00
www.syntec.fr