

Sous le signe des avenirs

Activité
2024

Actualité
2025



Fédération
Syntec

« Le projet
est le brouillon
de l'avenir »

Jules Renard (1864-1910)

Avant-propos

Préparer un avenir juste, durable et compétitif en soutenant le développement des secteurs d'avenir

Laurent Giovachini

Président de la Fédération Syntec

Alors que les transformations – climatiques, technologiques, géopolitiques, sociétales – de notre monde s'accroissent, et que l'environnement concurrentiel mondial se tend, les incertitudes économiques se multiplient. Préparer l'avenir devient de plus en plus complexe, et c'est la raison pour laquelle la Fédération Syntec a choisi cette thématique des avenirs, résolument actuelle, pour son rapport annuel 2025.

Face à cette multitude de chemins possibles, notre responsabilité collective est de proposer des repères, des outils concrets, des trajectoires crédibles pour accompagner les entreprises et leurs salariés dans ces évolutions. Le rôle d'une organisation comme la nôtre n'est pas de prédire le futur, mais de préparer les conditions de sa réussite. Être une boussole, un point d'appui, un partenaire de confiance pour construire l'avenir,

dans un monde professionnel en pleine mutation.

Les métiers évoluent, certains disparaissent, d'autres émergent. Les compétences techniques s'adaptent, les aspirations des salariés aussi. L'année écoulée a été marquée par de nombreuses prises de position, menées avec constance et ambition, sur des sujets structurants de notre économie : coût du travail qualifié, insertion professionnelle de nos jeunes notamment via l'apprentissage, féminisation des métiers, promotion de dispositifs innovants de montée en compétences, défense de mécanismes favorisant l'innovation, comme le Crédit impôt recherche, etc.

Ces initiatives s'inscrivent pleinement dans cette volonté de préparer un avenir juste, durable, compétitif, en soutenant le développement des secteurs d'avenir du numérique, de l'ingénierie, du



conseil, de l'événementiel et de la formation professionnelle, représentés par la Fédération Syntec.

Notre action se matérialise également par d'importantes avancées sociales au cours des derniers mois – lutte contre les violences sexistes, promotion du dialogue social, mise en place de politiques de formation audacieuses, revalorisation des salaires minimaux, renforcement de l'attractivité du régime de complémentaire santé – qui permettent aux salariés et entreprises de la Branche des bureaux d'études d'approcher l'avenir avec plus de confiance.

Nous sommes fiers de pouvoir jouer un rôle moteur dans l'évolution du monde du travail, qui traduit une vision moderne et responsable de ses enjeux, fondée sur le dialogue, la planification et l'inclusion. La Fédération Syntec, qui regroupe plus

de 97% des salariés représentés par un organisme patronal au sein de notre branche, poursuivra son engagement pour renforcer la capacité d'adaptation et la compétitivité des entreprises qui la composent. C'est dans cette dynamique que s'inscrit l'ensemble de nos travaux et actions à venir, avec un mot d'ordre : aider à bâtir un avenir à la hauteur des défis – mais aussi des formidables opportunités – de notre époque.

« Notre responsabilité collective est de proposer des repères, des outils concrets, des trajectoires crédibles pour accompagner les entreprises et leurs salariés »

01

Les avenir

P. 6

P.8 Définition

P.10 Anatomie d'un mot

P.12 L'invité

Nicolas Pasquet,
professeur à l'École CentraleSupélec

P.16 Les syndicats en action

P.17 Syntec Conseil

P.19 UNIMEV

P.21 Numeum

P.24 Syntec-Ingénierie

P.26 Les Acteurs de la Compétence

02

Les réalisations

P.28

P.30 Temps forts 2024-2025

P.32 Les grands volets d'action

P.33 Convention collective

P.34 Focus – Les études Adesatt

P.35 Agenda social de négociation
de branche 2025

P.36 Focus – Étude sur le coût
du travail qualifié

P.38 Formation professionnelle,
emploi et attractivité

03

Créateurs d'avenir

P.46

P.49 Emmanuel Delsuc, Stratégir

(Syntec Conseil)

Anne-Lise Melki, Biotope

(Syntec-Ingénierie)

Morgan Lavielle, Comexposium
(UNIMEV)

Katya Lainé, TALKR.ai
(Numeum)

Dominique Vignot,

Fab 21 Formation

(Les Acteurs de la Compétence)

04

Les chiffres

P.64

P.66 Des secteurs moteurs

P.67 La branche

P.68 Les secteurs d'avenir
en France

P.70 Numeum, Syntec-Ingénierie
et Syntec Conseil

P.71 UNIMEV, les Acteurs de la
Compétence et la formation
dans la branche

P.72 Gouvernance et organisation

P.73 La Fédération en bref

P.74 La gouvernance

P.75 L'équipe

P.76 L'organisation de la Fédération
et de la branche

P.77 Les représentants en région



01

Les avénirs

*Observation, anticipation,
transformation*

Avenirs

Substantif masculin

[a.və.ni.R

Le temps à venir, le futur.

Ce qui arrive, se produit dans le temps futur;
les événements futurs.

L'état, la situation, le sort de quelqu'un
dans le temps à venir.

Les personnes qui vivront dans le temps
à venir; les générations futures, la postérité.

ÉTYMOLOGIE

Nom masculin, *avenir* est la substantivation de l'expression en ancien français *temps advenir* (« temps à venir »), qui date du xv^e siècle. Désignant la période de temps qui n'est pas révolue, *avenir* s'oppose aux termes *passé* et *présent*, tout en étant concurrencé par *futur*.

FAMILLE DE MOTS

Avenant, e (adjectif)

Avenant (nom masculin)

Avènement (nom masculin)

Advenir (verbe)

Advenu, e (adjectif)

CITATIONS

« Pour ce qui est de l'avenir, il ne s'agit pas de le prévoir mais de le rendre possible »

Antoine de Saint-Exupéry
(1900-1944)

« L'avenir est un perpétuel commencement »

Albert Camus (1913-1960)

SYNONYMES OU NOMS ASSOCIÉS

Futur – Temps futur – Lendemain –
Suite – Perspective – Horizon –
Postérité – Fortune – Destin –
Destinée – Prédiction – Sort –
Aventure – Carrière

EXPRESSIONS & COMBINAISONS DE MOTS AVEC Avenir

avenir + adjectif

- Avenir culturel, économique, industriel, institutionnel, politique, professionnel, scientifique, écologique.
- Avenir meilleur, apaisé, confortable, digne, paisible, rassurant, sûr, viable, radieux, rose, brillant, glorieux, prometteur, florissant, prospère.
- Avenir aléatoire, flou, incertain, indéterminé, instable.

avenir + verbe

- L'avenir appartient à, dépend de, se présente (à), s'offre à, réserve.

Verbe + *avenir*

- Avoir, connaître, être porteur de, être promis à un avenir.
- Être, représenter un avenir.
- Bâtir, construire, esquisser, façonner, forger, modeler, planifier, (se) préparer à, prévoir, tracer, contrôler, maîtriser, prendre en main un/son avenir.
- Assurer, éclairer, garantir, préserver, promettre un/son avenir.
- Se projeter dans, tendre vers, espérer, rêver de/à un avenir.
- Considérer, questionner, réfléchir à/sur, se soucier de, s'interroger sur, s'occuper de, songer à un avenir.
- Conditionner, déterminer, engager, fixer, sceller, statuer sur l'avenir.

Avenirs Anatomie d'un mot

Par Clément Paradis,
docteur en esthétique

« Avenir » : un mot souvent utilisé au singulier pour désigner des possibles foncièrement pluriels. Le futur, ce territoire inconnu, a longtemps été pensé d'un seul tenant : il y aurait un demain, inéluctable, écrit dans le prolongement du présent, aussi unique que le passé qui l'amène. Dans la Grèce antique, le temps est pourtant déjà vu comme l'alliage pluriel du *chronos* (la durée), de l'*aiôn* (la destinée, l'éternité) et du *kairos* (le moment opportun). Ainsi, lors de l'exercice de prédiction d'un avenir, le temps fléché et linéaire, le *chronos*, est toujours prêt à être interrompu par le *kairos*, l'instant d'inflexion qui rebat les cartes et fait surgir des futurs pluriels. Dire « les avenir », c'est donc entrouvrir une brèche dans la fatalité. Suggérer qu'il n'existe pas un seul chemin, mais une multitude de voies possibles, et autant d'embranchements, d'horizons divergents. Parler des avenir, c'est aussi reconnaître que le futur n'est pas donné, mais construit, négocié, bifurqué.

Avenirs pluriels

Étymologiquement, « avenir » vient du latin *advenire*, composé du préfixe *ad-* (exprimant le rapprochement, la direction) et de *venire* (« arriver », « venir ») : c'est donc ce qui survient. L'étymologie insiste moins sur la promesse que sur l'irruption. Dans notre langue, le terme porte néanmoins les espoirs de succès que l'on fonde dans des personnes et des structures : « Il a de l'avenir, ce petit ! » ; « Voilà une entreprise qui a de l'avenir ! » Cet appel à un monde meilleur touche à tout ce qui est désirable : progrès scientifique, développement économique, émancipation sociale. Cette vision linéaire, confiante dans son cap, est aujourd'hui mise à l'épreuve. Changements climatiques, ruptures technologiques, recompositions sociales : l'avenir n'est plus un, il est morcelé. Il devient l'objet d'une co-construction permanente, tissée d'initiatives individuelles et collectives. Il n'est plus lointain et homogène, mais immédiat et pluralisé. Penser les avenir au pluriel, c'est cultiver la capacité à se projeter sans modèle unique, à imaginer sans figer. C'est faire place à la diversité des trajectoires, à l'invention, à la résilience. À la manière de Saint-Exupéry qui écrivait que le futur était avant tout « du présent à mettre en ordre », nous pouvons voir le pluriel des avenir comme une ressource : il invite à ne pas attendre passivement, mais à choisir, à créer, à ouvrir des possibles. « L'avenir, laisse-le donc comme l'arbre dérouler un à un ses

branchages », écrivait encore l'auteur de *Petit Prince*, qui ne cherchait pas à prévoir ces déploiements, « mais à les permettre ».

Avenirs prospectifs

Dans le champ de la prospective, cette idée est devenue centrale. Il n'est plus question de prophétiser, mais d'imaginer des scénarios, d'ouvrir des champs d'hypothèses, d'embrasser l'incertitude comme une composante essentielle de mondes « à venir ». Chaque scénario trace un passage plausible, désirable ou redouté. Les avènements, ainsi pensés, ne sont pas seulement des images : ils sont des leviers d'action. Les envisager, c'est déjà infléchir le cours des choses et faire de chaque présent un atelier de futurs. Ce pouvoir de projection s'appuie néanmoins sur une matière première souvent négligée : les imaginaires. Ce sont eux qui nous permettent d'entrevoir les avènements, eux qui inspirent les innovations, éveillent les désirs collectifs, orientent les projets. Toute intellection des avènements est aussi une intellection des fictions. Penser les avènements, c'est aussi les raconter, au travers de récits qui mobilisent, inquiètent ou font rêver. On ne transforme pas le réel sans transformer les récits qui le fondent.

Avenirs à habiter

Mais il ne suffit pas d'imaginer : encore faut-il se demander qui imagine, pour qui, et à partir d'où. Il n'y a pas un avenir commun, mais des avènements multiples, souvent dissonants. Comme l'a montré le sociologue Norbert Elias, notre manière d'envisager l'avenir est à la fois

« Penser les avènements au pluriel, c'est cultiver la capacité à se projeter sans modèle unique, à imaginer sans figer »

sociale et biographique : elle dépend non seulement du contexte collectif dans lequel nous vivons, mais aussi de notre place dans le cycle de la vie. Jeunes et moins jeunes n'habitent pas le futur de la même façon – chacun y projette un rapport au temps façonné par l'âge, l'expérience et les attentes sociales. Le pluriel des avènements permet de faire droit à ces différences de perspectives, à ces façons variées de « se situer » dans le temps. De même, les populations du Nord et du Sud global n'affrontent pas les mêmes urgences, ni les mêmes menaces. Les avènements ne se partagent pas à parts égales : certains y sont projetés, d'autres y sont assignés. Parler des avènements, c'est donc aussi évoquer les responsabilités. Car si le futur n'est pas une fatalité, alors il engage. Choisir une trajectoire, c'est renoncer à d'autres. Ouvrir des possibles, c'est aussi veiller à ne pas les refermer sur quelques-uns. Le pluriel n'est pas un ornement grammatical : c'est un appel à la vigilance, à l'ouverture, à la solidarité entre les temps.

L'invité

Nicolas Pasquet

professeur à l'École CentraleSupélec

Nicolas Pasquet, professeur à l'École CentraleSupélec, a pour champ d'expertise l'innovation, la prospective et la stratégie d'entreprise. Il préside le cabinet d'anticipation stratégique Makin'Ov et a récemment fondé le fonds de dotation, Avant-Garde Foundation, un *do tank* dont le but est de valoriser, défendre et réinventer les imaginaires français et européens.

Qu'est-ce que l'avenir pour les entreprises ? Penser le futur leur est-il « naturel » ?

L'« avenir » ou le « futur » ? L'avenir, c'est un temps que vont connaître ceux qui vivent aujourd'hui, alors que le futur désigne un temps plus lointain, qui appartiendra aux générations qui nous suivront. L'« à-venir » est ce qui nous tend la main, à proximité immédiate. Toutefois, on s'aperçoit que l'avenir proche est de plus en plus difficilement maîtrisable et sa proximité n'est plus une garantie de prévisibilité raisonnable. De nos jours, l'impossible est toujours possible et l'avenir est ouvert, à tel point qu'on peut le conjuguer au

pluriel – il y a non plus un avenir plausible, mais des avvenirs. Il suffit de considérer le black-out électrique total, en Espagne et au Portugal, à la fin du mois d'avril 2025 : ce qu'on croyait assuré peut aussitôt s'évanouir. C'est le fameux « cygne noir » de Nassim Nicholas Taleb qui échappe à tout modèle rationnel.

Cette nouvelle configuration est déstabilisante, mais peut en même temps accélérer la capacité d'action des entreprises, accroître leur réservoir de possibilités et leur influence sur les choses. À une condition : qu'elles aient un récit collectif d'avenir leur permettant de saisir les opportunités. La difficulté tient au fait que les organisations professionnelles, à l'image d'ailleurs de l'ensemble de la société, sont trop souvent confrontées à un « vide stratégique », pour reprendre l'expression de Philippe Baumard, chercheur à l'école Polytechnique.

Le vide stratégique est « la conséquence d'une information surabondante, d'un culte exagéré du calcul, de la dictature de l'immédiat ». Ainsi nos modèles échouent-ils à expliquer et à anticiper



ce qui survient et finalement à penser l'avenir.

Mais les entreprises ont-elles seulement le loisir de travailler à une autre échelle de temps ?

Elles doivent se faire violence. Cette projection n'est pas un luxe dispensable. La tâche est certes difficile car les organisations sont sous le joug d'injonctions contradictoires, avec d'un côté les attentes de la société, de l'autre, par exemple, les obligations de rentabilité et de productivité : à ce titre, elles sont obligées d'innover sans relâche, sans que cette innovation soit forcément indexée sur un progrès clairement identifié collectivement. Comme l'explique le physicien Étienne Klein, la notion d'innovation a fini par supplanter l'idée de progrès héritée des Lumières. La croyance collective, portée par les sciences, d'une amélioration matérielle et morale des sociétés humaines, s'est effritée. Le progrès n'a pas seulement été remis en cause, il a été chassé par une injonction à l'innovation, et souvent à l'innovation purement incrémentale, telles les mises à jour de nos smartphones. Par quoi remplacer le progrès ? Qu'est ce qui vaut le coup d'être investi collectivement dans l'avenir ?

« Il ne s'agit pas de dire ce qui sera, mais de se mettre en situation de réagir à ce qui pourrait advenir »

Les entreprises ne peuvent plus se contenter d'être des agents économiques mais doivent devenir les maillons d'un projet collectif. Elles ont une « raison d'être » et non seulement une fonction. C'est cette conviction qui a été défendue dans le cadre de la loi Pacte (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) de 2019 avec la valorisation des entreprises dites « à mission ». Une étude du cabinet EY a montré que 85 % des entreprises ayant une « raison d'être » clairement définie et partagée ont vu leur chiffre d'affaires augmenter, alors que 42 % des entreprises privées de « raison d'être » ont vu leurs revenus stagner ou diminuer.

Avez-vous en tête des organisations qui parviennent à mettre en œuvre cette profondeur temporelle stratégique que vous appelez de vos vœux ?

Le ministère des Armées, par exemple, a démontré à travers le programme Red Team Défense, qu'il était capable d'embrasser les avenir vraisemblables susceptibles de le concerner, en ayant recours à des auteurs de science-fiction pour anticiper tous azimuts les menaces possibles à horizon 2030-2060. Les Armées, en donnant carte blanche aux imaginations les plus fertiles, entendent se conformer à un temps qui est fondamentalement caractérisé par l'incertitude et l'inattendu. Comme le dit Bergson, « l'idée de l'avenir, grosse d'une infinité de possibles, est plus féconde que l'avenir lui-même ». C'est très profond : il ne s'agit pas de dire ce qui sera, mais

de se mettre en situation de réagir à ce qui pourrait advenir. L'opération est également féconde en ce qu'elle peut donner envie aux jeunes générations de rejoindre le métier des armes, en ce qu'elle permet de questionner l'organisation de l'armée, de gagner en agilité stratégique pour pouvoir pivoter si cela s'avère nécessaire, une compétence indispensable en temps de guerres hybrides.

Comment convertir ces avenir mis en récit en des compétences professionnelles ou organisationnelles concrètes ?

Il faut actionner ce qu'on appelle la « prospective par le design ». Au lieu d'être uniquement analytique, comme la prospective traditionnelle, la prospective par le design permet, en partant des imaginaires, d'enrichir les récits et surtout d'en faire l'expérience. Par des artefacts fictionnels (films, livres, mises en situation), on mobilise les *émotions* et les *sens* chez les dirigeants et les collaborateurs. Ainsi, cette mise en situation permet de s'affranchir plus facilement des idées préconçues, on pense mieux la rupture, les césures, les bascules. Il y a également une dimension cognitive dans la prospective par le design, car croire (à un scénario), c'est déjà agir un peu. Pour les organisations, cela conduit à privilégier deux attitudes précieuses. L'antifragilité (j'emprunte le terme à Nassim Nicholas Taleb) et la robustesse (cette fois-ci au biologiste Olivier Hamant). Le contraire du fragile n'est pas le solide, c'est savoir

absorber les chocs. En travaillant sur les avenir possibles et leur singularité identitaire, les entreprises identifient leurs besoins de base en s'assurant de pouvoir les satisfaire de manière autonome, quels que soient les aléas rencontrés.

C'est cela l'antifragilité. Quant à la robustesse, Hamant l'oppose au concept de performance qui domine nos destinées économiques. La performance comme seul critère peut fragiliser nos écosystèmes, à force d'une recherche de sur-optimisation constante. On peut penser à nos hôpitaux. La robustesse, c'est maintenir nos systèmes stables en faisant preuve de souplesse. Cela fait écho au modèle des systèmes végétaux : ils résistent aux crises car, composés d'imperfections, ils laissent du « jeu » permettant l'adaptation au surgissement de l'inattendu. Cette absence d'optimalité devient alors un but à atteindre, dont les organisations peuvent s'inspirer.

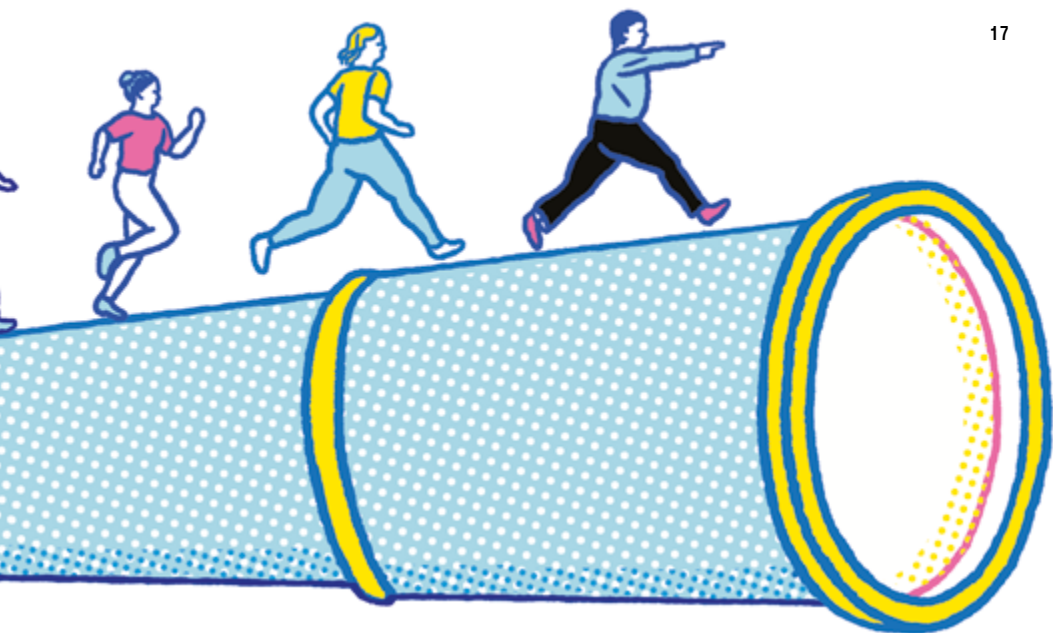
C'est une sorte d'écologie de l'esprit que vous décrivez ?

Oui. Aujourd'hui, les récits catastrophistes qui dominent largement la pop culture à travers les séries, les films, les jeux vidéo, mais aussi le discours politique, doivent être combattus par la mise en valeur d'autres imaginaires. Nous avons du mal à « casser le mur des imaginaires », c'est-à-dire nous nettoyer les yeux pour inventer de nouveaux scénarios collectifs, positifs, et durables. C'est à ce combat (défi) que nous devons tous nous consacrer aujourd'hui... pour demain.



Les Syndicats en action

Numeum, Syntec-Ingénierie, Syntec Conseil, UNIMEV, Les Acteurs de la Compétence : quelle est la vision des syndicats de leurs avensirs, comment s'y préparent-ils, et comment accompagnent-ils leurs entreprises adhérentes ?



Syntec Conseil **« L'avenir, ce n'est pas attendre : c'est oser transformer »**

David Mahé

Président de Syntec Conseil
et président fondateur
de Human & Work

Accompagner les dirigeants dans leurs choix, aider les entreprises à faire face aux bouleversements, donner du sens à la transformation : pour David Mahé, les métiers du conseil sont plus que jamais au cœur des enjeux d'avenir.

Comment concevez-vous l'avenir des métiers du conseil, et comment peut-on anticiper, préparer cet avenir ?

Nous vivons une époque heurtée, volatile, où l'incertitude est devenue la norme. La tentation du repli est forte. Pourtant, l'avenir ne se prépare pas en se protégeant du réel, mais en l'affrontant avec lucidité.

Le conseil a un rôle clé à jouer pour transformer cette incertitude en énergie. Je crois profondément que nos métiers doivent être des moteurs de progrès économique, social,

humain. L'entreprise peut être un formidable levier d'émancipation et d'impact. Encore faut-il que nous donnions aux nouvelles générations l'envie d'y croire, et les moyens d'y contribuer.

Préparer l'avenir, c'est cultiver cette espérance active. C'est créer les conditions d'un travail qui ait du sens, qui relie, qui engage. C'est aussi aider les entreprises à traverser les transformations technologiques, environnementales et sociétales sans les subir.

Notre responsabilité est de reconstruire un socle de confiance dans l'entreprise, dans l'économie, dans notre capacité à bâtir un futur désirable.

Concrètement, comment accompagner les entreprises dans ces transformations ?

Chaque transformation appelle méthode, discernement et exigence collective. Face à la montée de l'intelligence artificielle, par exemple, nous avons pris les devants. Notre « Manifeste pour un usage responsable de l'IA dans les sociétés de conseil » engage les cabinets à un usage éthique, transparent, utile. L'IA ne doit pas remplacer la pensée, mais l'aiguïser.

« Transmettre les repères, partager les bonnes pratiques, développer la culture métier : c'est essentiel pour rester alignés et crédibles »

Sur le climat, nous avons initié la CEC Consulting pour mobiliser la profession autour d'un conseil à visée régénérative. Aujourd'hui, la communauté Conseil Regen poursuit ce travail avec des dirigeants engagés, pionniers de nouvelles façons d'agir.

Nous avons aussi publié un rapport stratégique : « Rebondir, quel cap pour la compétitivité française ? », avec diagnostics, sondages et recommandations pour renforcer la compétitivité dans un monde incertain. C'est notre façon de contribuer au débat économique avec des propositions concrètes.

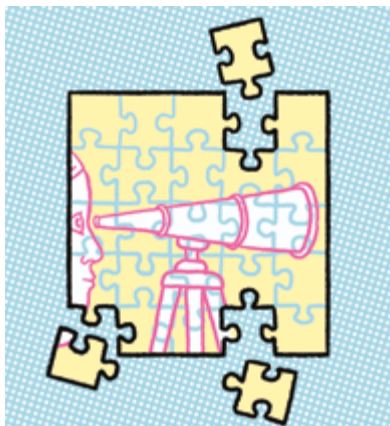
Et sur le champ RH, nous accompagnons les entreprises sur l'emploi des jeunes, des seniors, la formation, les nouvelles formes de travail. Nous aidons les DRH à prendre de l'avance sur des sujets structurants.

C'est donc une vision très large du conseil...

Oui, mais c'est la réalité du métier : éclairer les décisions, outiller les transformations, accompagner les transitions. Et cela vaut aussi pour nous-mêmes.

Transmettre les repères, partager les bonnes pratiques, développer la culture métier : c'est essentiel pour rester alignés et crédibles.

Le conseil, c'est un métier de conviction. Préparer le monde du travail de demain, c'est construire un nouvel équilibre entre performance et impact, entre ambition et responsabilité. Et c'est ce que nous faisons, chaque jour, avec confiance et exigence.



UNIMEV

« Nous devons construire l'avenir sur une vision stratégique »

Béatrice Cuif-Mathieu
Coprésidente d'UNIMEV

Béatrice Cuif-Mathieu est directrice générale de Destination Nancy, et coprécide UNIMEV depuis octobre 2023 avec Philippe Pasquet. UNIMEV regroupe l'ensemble des acteurs et métiers de l'événementiel qu'elle représente auprès des pouvoirs publics, des organismes professionnels mais aussi de la presse et du grand public. Pour sa coprésidente, l'avenir est affaire d'anticipation... et de trajectoire.

Que vous évoque la notion d'«avenirs» ?

L'avenir, ou les avènements, en tant que cheffe d'entreprise, c'est avant tout une

mission : celle d'envisager le court, moyen et long terme pour donner une vision et un sens à l'entreprise, définir ses valeurs et établir un projet stratégique empreint de responsabilité sociale, environnementale, économique. Envisager l'avenir, c'est aussi être attentive aux innovations, à l'évolution nationale et internationale des marchés, et positionner l'entreprise en fonction de ces derniers en anticipant les transformations et en accompagnant le secteur dans la transition vers des pratiques plus durables, inclusives et créatives. En tant que représentante d'UNIMEV, je pense que face à l'avenir, nous avons un choix : anticiper ou subir. La démarche des acteurs de l'événementiel est précisément une démarche d'anticipation, pour adopter une vision stratégique. Parler d'avenir, c'est donc d'abord reconnaître que la filière est en constante évolution, avec des métiers en mutation continue et en affirmant l'événementiel comme un levier stratégique de transformation pour les territoires, les filières et les entreprises.

Quelles sont les évolutions actuelles du secteur, et celles à venir ?

Les avènements de notre secteur seront multiples, notamment parce que l'événementiel revêt aujourd'hui un caractère hybride : hybridation technologique, hybridation des formats, hybridation des contenus de nos événements... Nos métiers intègrent de nouvelles compétences en data, responsabilité, médiation territoriale pour continuer à créer du sens et du lien, qu'il soit social, économique, ou de valeur. Certains métiers liés à

l'écoconception, l'évaluation d'impact, la gestion des ressources et des mobilités douces sont en évolution continue ; d'autres, relatifs à l'expertise data ou au storytelling par exemple, sont en train de se développer.

Nous devons nous saisir de ces évolutions pour créer des événements plus durables, plus inclusifs, plus technologiques et plus émotionnels. Nous devons continuer à affirmer l'événementiel comme un outil d'influence, ce qu'il est, tel que cela a si bien été démontré lors des grands événements de 2024. Nous portons résolument une vision des avenir où l'événementiel est un révélateur de transition, un catalyseur d'impacts positifs, et un espace vivant d'expérimentation sociétale.

Comment peut-on intégrer ces évolutions pour façonner nos avenir ?

Au sein d'UNIMEV, nous mettons en place de nombreux outils et dispositifs à destination des acteurs de la filière. Je pense notamment à Cleo Carbone, qui permet de mesurer l'empreinte carbone des événements ou des

« Nous portons résolument une vision des avenir où l'événementiel est un révélateur de transition, un catalyseur d'impacts positifs, et un espace vivant d'expérimentation sociétale »

prestations, de travailler sur une « trajectoire carbone », et de doter l'ensemble de la filière d'une référence commune pour objectiver, piloter et valoriser nos pratiques. C'est aussi un formidable outil pour faire monter en compétences les professionnels, encourager l'écoconception, et valoriser les démarches responsables.

Notre filière ayant besoin de profils « agiles », nous développons des formations adaptées pour comprendre, anticiper et intégrer les grandes évolutions à venir comme l'utilisation de l'IA, et ainsi démystifier la technologie et donner des clés pour l'utiliser de manière éthique, stratégique et créative. En 2024, nous avons signé un partenariat avec l'APEC pour développer l'attractivité des métiers du secteur événementiel et accompagner le parcours professionnel des cadres et jeunes diplômés. Nous avons également mis en place le réseau « Femmes des événements », pour souligner l'engagement des femmes dans le secteur événementiel français et valoriser leur expertise. Parce que l'inclusion sociale et la diversité améliorent les performances individuelles et collectives, nous avons rédigé en 2025 une charte pour la parité dans la filière événementielle, qui a déjà réuni un certain nombre d'entreprises signataires. Nous construisons l'avenir sur un savoir-faire et une vision stratégique : il nous faut continuer à anticiper, travailler sur les innovations, sur les trajectoires des entreprises et de la filière, pour que dans 100 ans celle-ci soit en harmonie avec les aspirations de la société, des marchés, de nos collaborateurs, et de nos donneurs d'ordre.

Numeum

« Il n'existe plus
un seul futur, mais
une multitude de
chemins à explorer
et à construire
collectivement »

Véronique Törner

Présidente de Numeum
et directrice générale
d'Alter Way

Ingénieure de formation et entrepreneuse, Véronique Törner cofonde sa première start-up en 1998, puis Alter Way en 2006. Depuis 2023, elle porte la voix de l'écosystème numérique français en tant que présidente de Numeum, tout en continuant d'exercer ses fonctions de directrice générale d'Alter Way (groupe Smile), leader européen des services numériques open source.

Que vous évoque la notion « d'avenirs » ?

Le mot « avenir », au pluriel, évoque pour moi la pluralité des trajectoires possibles dans un monde en constante évolution. Il n'existe plus un seul futur, mais une multitude de chemins à explorer et à construire collectivement. Cette pluralité est une invitation à la responsabilité : choisir parmi les avenirs, c'est décider de ce que nous voulons préserver, transformer ou réinventer.

Pour moi, il n'y aura pas d'avenirs viables sans justice sociale, ni inclusion ni durabilité. C'est un appel à agir ensemble, en dosant, avec lucidité et éthique, la potion numérique qui façonnera notre société. Comme le disait Rabelais, « Science sans conscience n'est que ruine de l'âme » : notre responsabilité est d'imaginer des avenirs qui conjuguent innovation et impact positif.

Comment se dessinent ces avenirs dans le secteur du numérique ?

Les avenirs de notre secteur seront marqués par plusieurs mutations majeures, que nous devons dès

maintenant anticiper. Des mutations technologiques, d'abord : l'essor de l'IA, du quantique, du cloud, etc. Les technologies de rupture vont profondément transformer nos usages, nos compétences et nos modèles d'affaires. Nous entrons dans l'ère du « AI-first », qui impose rigueur éthique et maîtrise des impacts. Une mutation des compétences, ensuite : dans un contexte de tension sur les compétences numériques, nous devons attirer, former et fidéliser une diversité de profils tout en tenant compte des besoins d'évolution du marché. Ces mutations seront aussi organisationnelles : les modèles hybrides, les chaînes de valeur distribuées, la montée des enjeux de cybersécurité appellent à de

nouvelles formes de coopération entre les acteurs publics et privés, entre les filières, et à toutes les échelles – régionale, nationale, européenne. Ces mutations seront enfin géopolitiques : nos avenir numériques dépendront de notre capacité à bâtir une autonomie stratégique, à rééquilibrer nos dépendances, à renforcer nos champions européens et à inscrire nos actions dans un jeu collectif.

Au sein de Numeum, comment abordez-vous ces mutations ?

Nous avons engagé plusieurs chantiers structurants. Planet Tech'Care mobilise aujourd'hui plus de 1 000 signataires pour réduire l'empreinte environnementale du numérique.

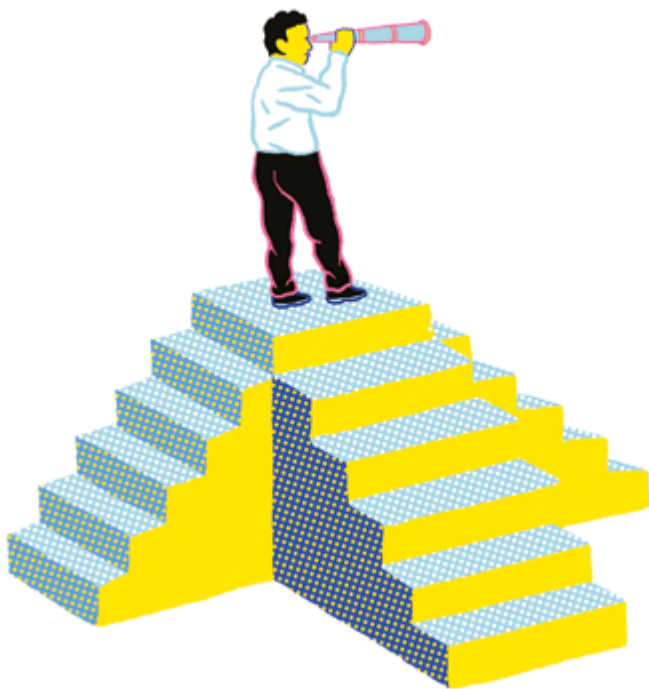


Ethical AI constitue un cadre de référence porté avec nos membres pour promouvoir une intelligence artificielle respectueuse de nos valeurs et des droits fondamentaux. Cyber4Tomorrow, une initiative incubée au Campus Cyber qui compte aujourd'hui plus de 110 signataires, entend fédérer l'écosystème autour d'un véritable engagement cybercitoyen. Nous avons également le dispositif Numeric'emploi, qui vise à rapprocher les entreprises du numérique et les personnes éloignées de l'emploi, et qui a déjà permis d'accompagner plus de 1 000 personnes.

Notre priorité est claire : faire rayonner et fédérer l'écosystème numérique français et européen autour d'un projet d'impact positif. Nous allons pour ce faire poursuivre trois chantiers clés : la diffusion du numérique dans les régions, pour garantir un accès équitable aux opportunités économiques et à l'emploi ; un travail mené sur les compétences, et notamment sur l'attractivité des métiers du numérique, en favorisant les initiatives de reconversion pour pallier la pénurie de talents ; et le renforcement de notre influence européenne pour créer les conditions de notre compétitivité à l'échelle internationale.

Enfin, nous avons lancé le 10 juin l'Équipe de France du numérique, un collectif mobilisateur pour fédérer notre écosystème autour d'initiatives et de positions.

« Pour moi, il n'y aura pas d'avenirs viables sans justice sociale, ni inclusion ni durabilité. C'est un appel à agir ensemble, en dosant, avec lucidité et éthique, la potion numérique qui façonnera notre société »



Syntec-Ingénierie « Les sciences de l'ingénierie sont en train de fusionner avec les sciences de la donnée »

Michel Kahan

Président de Syntec-Ingénierie
et de Setec

1. Niels Bohr (1885-1962), physicien danois,
pilier de la mécanique quantique.

Président de Syntec-Ingénierie
et de l'entreprise d'ingénierie Setec,
Michel Kahan se présente d'abord
comme un ingénieur. Les avènements ?
Ils se construisent dès aujourd'hui
autour des transitions écologique
et numérique, de la nouvelle donne
industrielle, et de la formation des
« talents » de demain.

Peut-on « prédire » un avenir pour les métiers de l'ingénierie ?

Niels Bohr¹ disait « l'art de la prédiction
est une chose difficile – surtout
lorsqu'elle concerne le futur... »
Or l'avenir est singulièrement incertain
en ce moment : en 2023 se succédaient
les annonces d'investissement massif
dans le nucléaire, dans le Réseau de
transport d'électricité français (RTE),
le ferroviaire, la transition écologique...
suivies en 2024 par la dissolution du

gouvernement, l'arrêt des investissements, la fuite des industries... Dans ce contexte, Syntec-Ingénierie a listé quatre grands enjeux d'avenir : la transition écologique, la transition numérique, la nouvelle donne industrielle, et notre capacité à accueillir et à former les « talents » d'aujourd'hui et de demain. Nous avons conçu à partir de ces enjeux un plan stratégique nommé « Un autre monde est atteignable », qui s'étend jusqu'en 2029.

Par quelles actions concrètes se traduit ce plan stratégique ?

Syntec-Ingénierie continue de partager ses réflexions en publiant des chartes sur le climat et la biodiversité, des guides sur la transition bas carbone des infrastructures, la géotechnique ou encore l'accompagnement des start-up industrielles. Nous menons des actions auprès des donneurs d'ordre afin de les aider à trouver des solutions de financement. Nous testons aussi beaucoup de nouvelles technologies à grande échelle, en vue de leur introduction dans les industries de travaux. Côté numérique, nous accompagnons nos adhérents notamment sur les questions de souveraineté, tout en veillant à ce que la transition numérique permette à la fois d'améliorer la performance de nos métiers et d'accompagner les autres transitions. Enfin, pour former les talents de demain, nous mettons en place des accords de partenariat avec de grandes écoles d'ingénieurs pour promouvoir nos métiers, et continuons de développer ce véritable ascenseur social qu'est l'apprentissage en alternance. Pour ce faire, nous marchons

dans les pas de la Fédération Syntec, qui se bat pour que l'apprentissage reste soutenu par les politiques publiques, et donc attractif pour les entreprises.

Au regard des enjeux identifiés, quels sont les axes phares qui permettront de construire l'ingénierie de demain ?

Lorsqu'on accomplit de grands projets, comme le prolongement de la ligne 14 avant l'inauguration de Paris 2024, on se rend compte que tout est possible à partir du moment où l'on s'en donne les moyens.

Partant de ce constat, trois axes phares se dégagent pour construire l'ingénierie de demain : une volonté politique, des personnes pour la piloter, et un financement dédié.

Mais il faut aussi s'engager sur le long terme ; dans le domaine de l'énergie, cela doit se traduire par l'élaboration d'une Programmation pluriannuelle de l'énergie (PPE), qui permet de savoir où on va, ce que l'on veut faire, et de maîtriser les moyens dont on dispose pour y arriver.

Des synergies se construisent actuellement, qui feront sans nul doute évoluer les métiers de notre secteur. Les sciences de l'ingénierie sont en train de fusionner avec les sciences de la donnée : le numérique augmente notre capacité à maîtriser le cycle de vie des infrastructures conçues par les sciences de l'ingénierie.

L'émergence de ces nouveaux outils numériques nous permet d'explorer davantage de pistes, plus intelligemment, et de partager nos connaissances pour inventer ensemble l'avenir de l'ingénierie.



Les Acteurs de la Compétence

« On ne peut pas
tout prévoir.
Mais on peut
choisir la manière
d'avancer »

Christopher Sullivan
Président des Acteurs
de la Compétence

Christopher Sullivan est le président des Acteurs de la Compétence, qui représente aujourd'hui 1 300 entreprises et toute une filière spécialisée dans le développement de la compétence professionnelle, de l'apprentissage à la montée en compétences des salariés et la reconversion, en passant par l'insertion des demandeurs d'emploi et l'accompagnement des seniors.

Que vous évoque la notion « d'avenirs » ?

En tant que jeune papa, la notion d'avenirs me fait tout de suite penser à mon fils. Comment puis-je lui transmettre le meilleur monde possible ? Mais surtout, comment lui donner les outils, les repères, la force pour affronter les défis qui l'attendent ? Puis je pense à mes collaborateurs,

ma seconde famille. Ceux qui, chaque jour, s'engagent à mes côtés. Comment puis-je leur offrir plus qu'un emploi ? Un avenir digne de leur talent, de leurs rêves, de leur vie de famille ? Comment construire ensemble des trajectoires professionnelles qui ont du sens et de la stabilité ? Je pense aussi à mon entreprise, cette aventure collective qui porte nos ambitions et nos valeurs. Comment faire en sorte que l'histoire continue de s'écrire, avec fluidité, avec fidélité, avec fierté ? Et enfin, je pense à mon propre avenir. À la manière dont je veux vivre mes dernières années : pleinement vivant, entouré, en paix. Tous ces avènements – personnels, professionnels, humains – s'entrelacent comme des cordes qu'on tisse jour après jour. Certaines se nouent à jamais. D'autres se tendent, se fragilisent, parfois se rompent. Au bout de chacune de ces cordes, il y a des possibles, des espoirs, des imprévus. On ne peut pas tout prévoir. Mais on peut choisir la manière d'avancer.

Quels ajustements peut-on entrevoir pour les métiers de la filière, et comment les accompagner ?

La forme plurielle d'avenir m'amène à penser à la mission de nos entreprises : qu'elles soient créatrices d'avenirs professionnels pour les Français. Par ailleurs, la nature même de notre secteur, sa transversalité, le connecte à notre avenir en commun, où les transitions numérique, écologique, démographique, transforment en profondeur l'emploi et les métiers dans tous les secteurs économiques. Notre filière se doit ainsi de comprendre

finement les avènements qui se dessinent et s'y confronter, c'est-à-dire fonder de nouveaux modèles de développement pour nos entreprises ; de repenser nos métiers, de tirer profit des nouvelles technologies afin de toujours mieux accompagner les actifs et les entreprises dans les évolutions professionnelles, et contribuer ainsi à bâtir les nouveaux modèles économique et social. Notre filière et nos entreprises sont des espaces où l'innovation s'exprime naturellement, qu'elle soit pédagogique, numérique, sociétale et environnementale. Ils ne sont néanmoins pas seuls pour mener ces transformations, puisque nous les accompagnons concrètement, par des actions de sensibilisation, l'organisation d'ateliers, puis la mise à disposition d'outils. Nous avons par exemple renforcé notre engagement pour contribuer à construire une filière durable et responsable, en travaillant aux côtés du Shift Project à la réalisation de l'étude « Former les actifs pour la transition écologique » parue en mars dernier, en développant un auto-diagnostic RSE à disposition de nos membres, en organisant des ateliers pratiques, et en misant fortement sur la méthodologie. Nous avons aussi noué des partenariats avec la Fondation GoodPlanet et Sami, nos adhérents pouvant ainsi facilement engager leur entreprise dans la réalisation d'un bilan carbone, puis structurer une stratégie de décarbonation, tant de leur organisation que de leur offre de services.



02

Les réalisations

*Les avenir se construisent
dès maintenant*

Temps forts 2024-2025

Voici quelques dates clés et événements qui ont marqué les douze derniers mois.

Certaines informations sont propres à la Fédération Syntec, les autres renvoient à un événement (en couleur) ayant impacté le monde économique et la Branche des bureaux d'études.

2024

20 juin 2024

Réélection de Laurent Giovachini pour un troisième mandat consécutif à la présidence de la Fédération Syntec.

1^{er} juillet 2024

Entrée en vigueur de l'avenant relatif au forfait annuel en jours, signé en décembre 2022 et modernisant les conditions de travail au sein de la Branche des bureaux d'études.

5 juillet 2024

La Fédération Syntec annonce un accord portant revalorisation des salaires minimaux dans la Branche des bureaux d'études.

7 juillet 2024

Après l'annonce, le 9 juin 2024, de la dissolution de l'Assemblée nationale par le président de la République, les élections législatives ont eu lieu le 30 juin 2024 pour le 1^{er} tour et le 7 juillet 2024 pour le 2^d tour.

Septembre 2024

Lancement d'une stratégie d'influence omnicanale (rendez-vous institutionnels, relations presse, communication digitale et événementielle, etc.) pour protéger les intérêts des entreprises de la Branche des bureaux d'études, dans le cadre des PLF et PLFSS 2025.

5 décembre 2024

Le Gouvernement de Michel Barnier est censuré par le Parlement et contraint de démissionner.

13 décembre 2024

Nomination de François Bayrou en tant que Premier ministre.

2025

7 janvier 2025

Pierre-Louis Biaggi, représentant la Fédération Syntec, est nommé président de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

13 janvier 2025

La Fédération Syntec dévoile, en lien avec l'institut Rexecode, les résultats d'une étude internationale comparative sur le coût du travail qualifié.

4 février 2025

La Fédération Syntec organise un petit-déjeuner institutionnel pour sensibiliser plusieurs parlementaires sur la surfiscalisation du travail qualifié en France.

14 février 2025

Adoption du Projet de loi de finances (PLF) 2025. Le Projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) sera adopté le 28 février.

20 février 2025

La Fédération Syntec annonce la signature d'un accord renforçant le dialogue social en entreprise.

13 mars 2025

Lancement du Parcours de transition sectorielle pour les salariés de la Branche des bureaux d'études, avec l'appui de l'Opco Atlas.

27 mars 2025

La Fédération Syntec annonce la signature d'un accord renforçant l'attractivité du régime de complémentaire santé.

10 avril 2025

Les chiffres de la représentativité confortent le statut de la Fédération Syntec de première organisation patronale de la Branche des bureaux d'études.

19 mai 2025

Lancement de la plateforme d'autoformation et de microlearning Savoirs d'avenirs, pilotée par l'Opco Atlas et à destination de l'ensemble des salariés de la branche.

1^{er} juin 2025

Entrée en vigueur de l'accord sur la lutte contre le sexisme, le harcèlement sexuel et le harcèlement moral.

Juin 2025

Clôture du trentième et dernier épisode de la série de diaporamas sonores « Les innovants », et lancement de sa suite, « Éclaireurs d'avenirs ».

Les grands volets d'action

Fin 2024 et début 2025, la Fédération Syntec a continué de signer d'importants accords de branche pour poursuivre un dialogue social de branche innovant, moderne et inclusif, afin de garantir l'attractivité et la compétitivité d'une branche au carrefour des grandes transitions industrielles, environnementales et technologiques de notre époque.

Convention collective

Principaux accords signés sur les douze derniers mois

Accord de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en entreprise

Mars 2024

La Fédération Syntec a signé avec la CFTC, la CFDT, la CFE-CGC et FO, un accord de branche dédié à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail. Cet accord généralise la formation à tous les managers afin de mieux identifier, prévenir et gérer les cas de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes dans le cadre professionnel.

Accord sur la revalorisation des salaires minimaux dans la branche

Juillet 2024

Les organisations professionnelles de la branche ont signé avec la CFDT et la CFTC un accord portant sur la revalorisation des salaires minimaux de la Branche des bureaux d'études, convenant des augmentations suivantes et applicables depuis le 1^{er} janvier 2025 :

- +100 € par mois sur les salaires minimaux des catégories 1 (ETAM et Cadres) ;
- +75 € par mois sur les salaires minimaux des catégories 2 et 3 (ETAM et Cadres).

Accord pour renforcer le dialogue social en entreprise

Février 2025

La Fédération Syntec a annoncé la signature d'un accord de branche ambitieux valorisant l'engagement des représentants du personnel. Cet accord témoigne de la volonté des partenaires sociaux de la branche de renforcer le dialogue social, moteur de la performance collective.

Accord modernisant les structures de cotisations et les garanties du régime de complémentaire santé de la Branche des bureaux d'études

Mars 2025

En plus de l'optimisation de certaines garanties du régime, cet accord apporte une plus grande flexibilité aux salariés de la Branche des bureaux d'études, en instaurant la possibilité d'adopter une cotisation moins onéreuse dédiée aux célibataires sans enfant, et une cotisation permettant la couverture des familles.

Accord participation expérimentale

Avril 2025

La Fédération Syntec a conclu un accord permettant aux entreprises de moins de 50 salariés de se saisir d'un dispositif de partage de la valeur adapté à leurs besoins, en créant un mécanisme de participation expérimentale qui permet de déroger à la formule légale dans un sens moins favorable, jusqu'en 2028.

Focus

Les études Adesatt

Des études thématiques pour observer les transformations du travail et développer le paritarisme.

Étude sur l'IA générative et les transformations du travail

Les Intelligences artificielles génératives (IAG) restent encore peu intégrées dans l'organisation des entreprises et leur utilisation repose souvent sur les initiatives individuelles de salariés, pour l'exécution de tâches spécifiques comme la rédaction ou la synthèse. Cette pratique limitée, sans encadrement institutionnel, freine leur impact collectif.

Face aux IAG, les entreprises adoptent des approches variées : les réfractaires, petites structures, n'investissent pas faute de moyens ; les attentistes, souvent des PME, explorent prudemment ; et les pionniers, grandes entreprises, investissent massivement avec des équipes dédiées.

Le déficit de formation constitue un frein majeur au déploiement des IAG, les salariés s'y formant eux-mêmes. Si, à ce jour, l'impact organisationnel des IAG reste marginal, les dirigeants et les salariés identifient dès à présent des risques sur les dynamiques collaboratives et l'équilibre entre technologie et travail humain.

Pour maximiser le potentiel des IAG, les entreprises doivent organiser une gouvernance claire, renforcer la formation et adapter leurs stratégies à leur profil. Une telle approche, rigoureuse et anticipative, permettrait d'exploiter ces outils comme leviers d'innovation tout en préservant la dimension humaine du travail.



57%
des salariés
utilisent l'IAG
au travail



2/3
des entreprises
n'encadrent
pas spécifiquement
l'usage de l'IAG



L'étude est consultable
en flashant ce QR code.

Agenda social de négociation de branche 2025

Les grands chantiers entamés ou à venir au sein de la branche en 2025.

Prévoyance lourde

Les partenaires sociaux engageront une négociation sur la prévoyance lourde, en vue de rééquilibrer le régime de branche, qui fait face à des dérives structurelles.

La négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'année 2025 verra la finalisation de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette négociation vise à poser un cadre permettant de réduire les écarts de rémunération entre hommes et femmes, favoriser la mixité des métiers et supprimer les discriminations liées à la parentalité.

Les salaires minimaux

Au cours de l'année 2025, les partenaires sociaux entameront de nouvelles négociations sur les salaires dans la branche, dans le cadre des cycles annuels de discussions prévus.

Toilettage de la convention de branche

Les partenaires sociaux poursuivront leurs travaux périodiques de mise à jour de la convention collective et commenteront le toilettage d'autres accords en commençant par celui sur la durée du travail du 22 juin 1999.

Séminaire paritaire sur l'IA

En septembre 2025 se tiendra un séminaire sur l'IA visant à entamer une réflexion sur les implications de l'IA sur les conditions de travail, l'emploi, et la formation professionnelle, et éventuellement identifier les sujets de dialogue social dans ce domaine.

Focus

Étude sur le coût du travail qualifié

La préservation des exonérations de charges sur le travail qualifié est un enjeu clé de compétitivité pour les entreprises françaises, et fait à ce titre l'objet d'une attention constante (en particulier lors des derniers Projets de loi de finances et de financement de la Sécurité sociale).

Afin d'objectiver l'importance de ces dispositifs pour préserver l'attractivité des emplois qualifiés en France, la Fédération Syntec a publié une étude internationale comparative, commandée auprès de l'institut Rexecode.

Cette étude, première du genre, dresse des constats clairs

+ 6 à 15 pts

de prélèvements supplémentaires en France sur les salaires compris entre 1,4 et 4 SMIC par rapport aux autres grandes économies européennes

4 000 €/an

de revenu disponible en moins pour un ingénieur français par rapport à un ingénieur allemand ou néerlandais

7,9 Mds €

de surcoût pour les entreprises du secteur Syntec dû à la surfiscalité

95 000

emplois supplémentaires créés en cas d'alignement de la fiscalité sur la moyenne européenne et un gain de PIB de 0,4 point

La Fédération plaide pour une meilleure valorisation du travail qualifié, de la formation professionnelle et de l'orientation, afin de (re)faire de la France une nation d'ingénieurs. Les métiers des secteurs représentés par la Fédération Syntec sont essentiels à la compétitivité et à la résilience de l'économie française, mais également à ses capacités de projection.

Avec le développement de l'IA, la nécessaire décarbonation de notre industrie et à plus court terme la relance de nos capacités de défense, les besoins en recrutement dans les secteurs représentés par la Fédération Syntec, sont énormes. À titre d'illustration, environ 40 000 ingénieurs sont formés chaque année en France ; il en manque a minima 20 000 de plus pour répondre aux besoins.

Ingénieurs formés chaque année



Besoin en recrutement supplémentaire



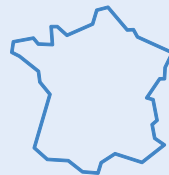
Des recommandations claires pour préserver la capacité d'innovation et la compétitivité des entreprises de notre pays

La Fédération Syntec appelle donc à une révision urgente de ces prélèvements pour stimuler l'emploi qualifié et préserver la compétitivité du pays, dans un contexte de décrochage économique européen.

Une augmentation du coût du travail porte le risque d'une « déqualification » et d'une « détalentisation » de l'économie alors qu'il convient au contraire d'améliorer la compétitivité des emplois dans les secteurs stratégiques.

Réformer la fiscalité du travail qualifié, en proposant de réduire les prélèvements pour les aligner sur la moyenne européenne, permettrait de générer 0,4 point de PIB supplémentaire à long terme et de créer 95 000 emplois qualifiés, dont 25 000 qualifiés ou très qualifiés dans les secteurs de l'industrie de la connaissance.

Le salaire brut représente



70 %

du coût employeur en France



Contre

92 %
aux États-Unis

87 %
en Allemagne

76 %
en Espagne

82 %
aux Pays-Bas

73 %
en Italie



Plus d'informations ?
Flashez ce QR code.

Formation professionnelle, emploi et attractivité

Le développement des compétences des salariés de la branche est un critère important de réussite face aux défis actuels et futurs du secteur.

Politique de formation et priorités de la branche en 2025

La Branche des bureaux d'études compose avec un contexte politique vecteur de fortes incertitudes.

Le champ de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'apprentissage n'a pas été épargné par les mesures d'économies actées au printemps 2024 : instauration d'un reste à charge forfaitaire dans le cadre du Compte personnel de formation (CPF), nouvelle diminution des Niveaux de prise en charge (NPEC) des contrats d'apprentissage, fin des aides aux employeurs pour l'embauche de jeunes en contrat de professionnalisation, diminution des cofinancements publics (FNE-Formation, etc.), décision d'une participation obligatoire sur les contrats d'apprentissage, etc.

Malgré des moyens réduits pour promouvoir l'attractivité des métiers de la branche, la Fédération Syntec n'a pas, pour autant, revu ses ambitions à la baisse. Plusieurs projets d'envergure se sont concrétisés ou ont été lancés au second semestre 2024, sous l'impulsion de la Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) et via la mobilisation des ressources conventionnelles.

Les actions concrètes

- Plus de 1 650 salariés ont bénéficié en 2024 d'un abondement CPF de la branche pour se former sur les thématiques prioritaires pour les entreprises, avec un abondement moyen de 2 400 € et un engagement budgétaire de 4 millions d'euros pour la branche.
- 6 745 entreprises de la branche ont bénéficié en 2024 des actions collectives campusAtlas et près de 2 000 du « bonus » accordé par la branche pour leur permettre de déployer des plans de développement des compétences en phase avec les enjeux d'aujourd'hui et de demain.
- Investissement dans le champ des open badges, de la micro-certification et de l'autoformation, via la plateforme numérique Savoirs d'avenirs, qui a été lancée en 2025 et destinée à valoriser les connaissances acquises par les salariés qui se forment de manière autonome, ainsi qu'à créer une porte d'entrée vers l'offre de formations campusAtlas et l'offre de certifications de la branche.
- Lancement du Parcours de transition sectorielle, qui permet aux salariés confrontés à une baisse d'activité de bénéficier d'une aide de la branche pour se repositionner sur des secteurs clients plus porteurs au sein de leur entreprise, et ainsi préserver leur emploi.
- En matière de certification, la branche continue de rationaliser son offre et de promouvoir toutes les voies permettant aux salariés d'attester et de valoriser la maîtrise de leurs compétences.
- En matière de prospective, la branche continue de s'appuyer sur l'Opieec, son observatoire des métiers et des qualifications, par le biais d'un plan de charge 2025 aussi dense que ceux des années précédentes.

Le Parcours de transition sectorielle

La Branche des bureaux d'études, avec le soutien de l'Opco Atlas, déploie depuis 2025 une expérimentation inédite : le Parcours de transition sectorielle. Ce dispositif vise à offrir aux salariés fragilisés par les difficultés économiques de leur entreprise une opportunité de reconversion rapide et sécurisée. Grâce à un parcours de formation ciblé, d'une durée minimale de 70 heures, ils peuvent développer de nouvelles compétences et se repositionner sur une activité plus porteuse au sein de leur entreprise.

Spécifiquement conçu pour répondre aux besoins concrets de montée en compétences des salariés et des entreprises dans les secteurs du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événement, le Parcours de transition sectorielle repose sur trois principes essentiels.

❶ Un accès simplifié :

une procédure rapide et transparente pour permettre aux salariés fragilisés de bénéficier d'un accompagnement à court terme face à l'arrêt de missions dans les secteurs clients de l'aéronautique, de l'automobile et du bâtiment (dans un premier temps).

❷ Une formation individualisée et adaptée aux besoins du marché :

chaque bénéficiaire suit un parcours sur mesure, aligné avec les besoins du marché de l'emploi et ses aspirations professionnelles, d'une durée minimale de 70 heures.

❸ Un soutien financier dédié :

la Branche des bureaux d'études alloue une enveloppe forfaitaire de 3 000 € par parcours pour faciliter la montée en compétences et ouvrir la voie à des opportunités d'emplois durables.

3 000 € /
parcours

Enveloppe forfaitaire
allouée par la Branche
des bureaux d'études

Savoirs d'avenirs

Savoirs d'avenirs est une initiative de la Branche des bureaux d'études visant à répondre à l'évolution rapide des métiers et des compétences, dans un contexte marqué par des transformations technologiques, écologiques et réglementaires. Constatant les limites des dispositifs actuels de formation et l'attente croissante des salariés pour un accompagnement agile et autonome dans leur montée en compétences, la Branche a conçu une plateforme de microlearning innovante et accessible.

Cette plateforme, pensée comme un outil stratégique RH, permet de diffuser des contenus pédagogiques de qualité, ludiques et personnalisés. Les premiers domaines couverts sont le numérique, la transition écologique, l'inclusion/diversité et le management.

Les contenus, disponibles sous forme de vidéos, podcasts, quiz, etc., seront enrichis d'un module d'IA pour adapter les parcours à chaque utilisateur, et soutenus par des mécanismes de gamification pour stimuler l'engagement.

L'offre inclut un vaste catalogue de contenus et une intégration d'outils interactifs, investissant le champ des open badges, de la micro-certification et de l'autoformation.

Savoirs d'avenirs ambitionne de devenir un levier de valorisation des compétences et de fidélisation des talents, tout en accompagnant les entreprises dans leur transformation.



Découvrez-en
plus en flashant
ce QR code.

L'appui à l'attractivité des métiers de la branche

Les métiers d'avenir du numérique, de l'ingénierie, du conseil, de l'événementiel et de la formation professionnelle, représentés par la Fédération Syntec, sont au cœur des enjeux de réindustrialisation de notre pays. Cependant, ils connaissent de grandes tensions de recrutement qui bloquent leur capacité à prospérer dans un monde de plus en plus concurrentiel. L'un des leviers pour résorber cet important déficit (il manque par exemple environ 20 000 ingénieurs chaque année), est de renforcer l'attractivité et la connaissance de ces métiers, qui seront critiques pour la compétitivité des entreprises de notre pays.

Cela passe par exemple par la simplification des dispositifs de reconversion en créant un dispositif unique et universel pour favoriser la formation tout au long de la vie. Il est également extrêmement important de redonner, à l'école, une place centrale aux matières scientifiques, encourager la féminisation des cursus et orienter vers nos secteurs qui recrutent pour augmenter le vivier de compétences.

Pour soutenir concrètement ces objectifs, la Fédération Syntec a souhaité renforcer cet axe et appuyer ainsi les actions menées par ses syndicats adhérents. Les premiers travaux se sont orientés sur la conception d'une boîte à outils clés en main, afin de faciliter les actions d'attractivité menées par l'ensemble des parties prenantes de la Fédération. Elle vise à donner à chacun – syndicats et leurs entreprises adhérentes et représentants régionaux – des ressources opérationnelles pour garantir la connaissance des métiers et susciter des vocations.



Des triptyques pédagogiques

Dans le cadre de notre démarche d'information, cinq triptyques ont été conçus pour faciliter l'identification des acteurs clés (institutionnels, associatifs, etc.) en fonction des publics cibles. Ces triptyques ont été pensés sous forme de dépliants recto verso, structurés par rubriques pour aller à l'essentiel : acteurs institutionnels, structures associatives, dispositifs existants, ressources disponibles et informations pratiques.

Les publics ciblés sont volontairement diversifiés afin de toucher un large éventail de bénéficiaires et de multiplier les sources d'accompagnement : enfants de 3 à 16 ans dans le cadre éducatif, jeunes de 13 à 25 ans (collégiens, lycéens, étudiants), jeunes de 16 à 25 ans en recherche d'emploi ou en situation de décrochage (NEET), personnes en reconversion professionnelle, ainsi que les publics en situation de handicap.



Des fiches «L'orientation par région»

Dans une logique de soutien actif aux représentants régionaux de la Fédération Syntec dans leurs actions de promotion des métiers, la Fédération a développé une série de fiches orientation déclinées par région.

L'objectif est de leur fournir une vision claire et opérationnelle des acteurs locaux de l'orientation et de l'emploi, afin de renforcer leur impact sur le terrain, sans qu'il soit nécessaire d'être expert du secteur.

Chaque fiche régionale recense de manière synthétique et actualisée l'ensemble des structures pertinentes intervenant dans les domaines de l'orientation, de l'emploi et de l'insertion professionnelle. Elle inclut notamment les portails d'orientation régionaux (lorsqu'ils existent), ainsi que les principaux réseaux territoriaux :

Associations régionales des missions locales (ARML), CAP Emploi, Avenir Actifs, France Travail, Transitions Pro, Centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF), entre autres.

Ces supports constituent des outils pratiques, permettant aux représentants d'appréhender l'écosystème local, de développer des partenariats ciblés, et de valoriser les métiers portés par la Fédération à l'échelle régionale.



Livret d'accueil à destination des stagiaires de 3^e et de 2^{de}

Dans un contexte où les politiques éducatives évoluent pour renforcer le lien entre école et monde professionnel, l'expérience en entreprise devient un levier essentiel d'orientation. L'objectif est clair : permettre aux jeunes d'explorer concrètement nos métiers, de mieux comprendre les environnements de travail, et de construire progressivement leur projet d'avenir. Dans cette dynamique, un stage d'observation en classe de 3^e est depuis plusieurs années un passage incontournable. Désormais, cette logique s'étend avec l'instauration d'un stage obligatoire de deux semaines pour tous les élèves de 2^{de} générale et technologique. Cette mesure vise à offrir à chaque lycéen une opportunité d'immersion au cœur des organisations, tout en favorisant une orientation active et éclairée.

Afin de répondre à ces évolutions et d'accompagner efficacement les entreprises du secteur dans l'accueil de ces jeunes publics, la Fédération Syntec a conçu un livret d'accueil à destination des stagiaires de 3^e et de 2^{de}. Ce support pédagogique, conçu dans un langage accessible et illustré d'exercices ludiques, facilite l'intégration des stagiaires tout en leur offrant une première immersion structurée dans les secteurs d'avenir représentés par la Fédération Syntec.

Objectifs

→ Accompagner les jeunes dans leur découverte des métiers et des environnements professionnels.

- Fournir aux entreprises un outil clés en main pour accueillir les stagiaires dans les meilleures conditions, en conformité avec les attentes pédagogiques et réglementaires.
- Valoriser l'image des entreprises en tant qu'acteurs engagés dans l'orientation et l'insertion professionnelle des jeunes.



Le guide de l'apprenti

L'arrivée en entreprise représente une étape clé dans le parcours des apprentis, souvent confrontés pour la première fois aux codes et aux exigences du monde professionnel. Pour les accompagner dans cette transition et favoriser leur intégration, la Fédération Syntec a élaboré un guide pratique à destination des apprentis au sein des entreprises adhérentes.

Ce support fournit des repères essentiels pour comprendre le fonctionnement de l'entreprise, adopter les bons comportements professionnels et mieux appréhender leur environnement de travail. Il constitue également un outil simple et opérationnel mis à disposition des entreprises pour faciliter l'accueil, l'encadrement et le suivi de leurs apprentis.

Objectifs

- Accompagner les apprentis dans leur prise de repères en entreprise.
- Proposer aux entreprises un support clés en main pour structurer l'accueil et l'intégration des jeunes en alternance.



Le calendrier des stages de troisième et de seconde

Un calendrier des périodes de stages de 3^e et de 2^{de} a été élaboré afin d'offrir aux syndicats et aux entreprises une meilleure visibilité sur les périodes de stage définies par l'Éducation nationale. Cet outil leur permet d'anticiper les besoins d'accueil, de s'organiser en amont et de relayer l'information auprès de leurs entreprises adhérentes.

Ces stages, bien qu'adressés à des publics différents, répondent chacun à des objectifs pédagogiques précis :

- stage de 3^e : première immersion dans le monde professionnel, il permet aux élèves de découvrir le fonctionnement d'une entreprise ou d'une organisation, d'explorer différents métiers et de s'initier à la vie en entreprise ;
- stage de 2^{de} : intervenant à un moment charnière du parcours scolaire, ce stage aide les lycéens à affiner, confirmer ou redéfinir leur projet d'orientation grâce à une expérience concrète.

Ces ressources permettent de simplifier l'accès aux stages pour les jeunes, tout en soutenant les entreprises dans leurs démarches d'accueil.

Sur le terrain

À l'heure où les bouleversements (géo)politiques, sociaux, écologiques s'enchaînent, les incertitudes liées à l'avenir n'ont jamais été aussi présentes.

Dans ce monde économique en constante évolution, il est intéressant de se poser la question des métiers de demain : quels sont-ils, quelles compétences sont attendues, quels métiers actuels préparent pour ceux de demain, comment évolue le rapport au travail des salariés, etc.

Ces nouveaux territoires professionnels se construisent déjà : des dispositifs de montée en compétences novateurs, des compétences techniques émergentes ou amenées à occuper une place de plus en plus importante, des métiers tout simplement nouveaux ou qui apparaîtront d'ici quelques années (et pour lesquels les programmes de formation se matérialisent déjà), une évolution des attentes des entreprises envers leurs salariés (et vice-versa), des sujets ou bouleversements sociétaux/sociaux qui inévitablement façonnent le rapport au travail, etc.

Des organisations patronales comme la Fédération Syntec n'ont pas vocation à prédire l'avenir, mais peuvent apporter une expertise et des outils concrets par le biais de ses syndicats membres (et de leurs entreprises adhérentes), qui apportent une grille de lecture et des réponses à ces enjeux d'avenir.

C'est dans cette logique que la Fédération Syntec a souhaité partir à la rencontre et mettre en avant ceux qui font l'avenir et qui participent par leur audace à créer les conditions d'un futur compétitif et durable. Chaque jour, aux quatre coins de la France, ils s'engagent pour construire les solutions du monde de demain.

Forte du succès de la série « Les innovants », une collection de 30 diaporamas sonores donnant la parole aux entrepreneurs et entrepreneuses dans toute la France, la Fédération Syntec crée la plateforme « Sur le terrain », bientôt disponible en ligne.

Une nouvelle adresse unique qui vous permettra d'accéder à tous les épisodes déjà en ligne, ainsi qu'aux épisodes de la nouvelle série en cours de production : « Éclaireurs d'avenirs ».



03

**Créateurs
d'avenirs**
Témoignages

Des entreprises mobilisées dans tous les secteurs de la branche

Du numérique au conseil, en passant par l'ingénierie, l'événementiel et la formation professionnelle, les entreprises adhérentes des syndicats membres de la Fédération Syntec racontent les grands enjeux actuels de leurs secteurs respectifs, partagent leur expérience, leur vision, et leurs réflexions sur les grands axes d'évolution à entreprendre pour façonner collectivement nos avenir.

Certains des articles qui suivent sont issus des diaporamas sonores « Les innovants », qui présentent 30 visages de l'entrepreneuriat sur l'ensemble du territoire.



Retrouvez tous les épisodes de la série en flashant ce QR code.



Syntec Conseil

« Le partage est au cœur de la construction de nos avenir »

Emmanuel Delsuc

Membre du comité stratégique
de Strategir

Lors de notre dernière rencontre en 2021, Emmanuel Delsuc nous présentait Strategir, une société d'études marketing internationale indépendante, avec un ancrage local, et résolument tournée vers l'humain. Aujourd'hui membre de son comité stratégique, Emmanuel Delsuc nous partage son expérience, sa vision et les perspectives d'avenir de l'entreprise.

Quels ont été les marqueurs d'évolution pour Strategir au cours de ces dernières années ?

Nous avons continué d'évoluer dans notre volonté de placer l'humain et son avenir au cœur de l'entreprise. En 2023, nous sommes devenus société à mission¹. Deux raisons principales ont motivé ce choix : donner une nouvelle envergure et un nouvel ancrage à nos engagements en nous mobilisant sur les questions climatiques et humaines, en revoyant progressivement notre façon de faire du business ; et rendre compte, tant des engagements que des résultats concrets obtenus, à nos collaborateurs par le biais d'un comité de mission indépendant. Début 2025, nous avons finalisé le processus de labellisation

1. « Société à mission »
est une qualité reconnue
aux sociétés garantis-

sant le respect
d'engagements sociaux
et environnementaux.



« B Corp », qui repose sur cinq critères relatifs à la gouvernance, la façon dont nous collaborons avec nos équipes, avec nos clients, l'attention que nous portons à notre écosystème et à l'environnement.

Comment abordez-vous cette question de l'avenir, des avenirs ?

Nous vivons dans un monde extrêmement instable d'un point de vue géopolitique, économique et climatique. Face à l'instabilité, il me semble qu'on ne peut répondre qu'avec de la robustesse (à ce titre, les propos d'Olivier Hamant sur la théorie de la performance sont très éclairants). Cela doit nous conduire à lire les indicateurs de santé de l'entreprise différemment : une entreprise en très forte croissance peut se trouver dans une course en avant qui l'empêche de prendre le temps de se stabiliser, de consolider

ses acquis, d'écouter et de regarder autour d'elle. C'est un modèle potentiellement difficile à gérer en période de grande incertitude. Une croissance maîtrisée permet en revanche de prendre ce temps et de réfléchir aux politiques RH, de tisser de nouveaux liens avec les partenaires business et financiers, dans le temps et de manière raisonnée. Aborder l'avenir, c'est donc prendre le temps nécessaire pour affronter les défis à venir, les anticiper, les traiter, et les transformer en forces.

Quels sont pour vous les piliers de cette robustesse ?

La robustesse se bâtit sur la confiance : celle des actionnaires, de la direction et des salariés ainsi que des parties prenantes externes. Cela peut commencer par la mise en place d'un dispositif de pilotage et de prise de décision qui



permet d'être le plus juste possible. Aujourd'hui la direction de Stratégie est collégiale (constituée de quatre directeurs généraux) : elle est robuste, car ensemble ses membres partagent, discutent, se mettent d'accord. Ce partage, ces discussions sont véritablement au cœur de la construction des futurs. Pour intégrer les nouvelles technologies comme l'IA, faire face à la « cyber-insécurité », à de possibles hausses des coûts de l'énergie ou des matières premières, ou pour développer un avenir durable, il faut que les professionnels des études continuent à revoir « leur logiciel ». À ce titre, les organismes comme Syntec Conseil sont clés, car ils nous permettent, plus que jamais, d'échanger sur nos pratiques. Cette collaboration est un réel vecteur de confiance, et donc de robustesse : l'union fait la force ! La formation

continue joue également un rôle clé pour consolider nos entreprises et pérenniser l'emploi : les métiers évoluent, il faut donc les accompagner en maintenant les compétences des collaborateurs à jour, et en les formant aux thématiques phares d'aujourd'hui et de demain, comme les enjeux environnementaux ou l'utilisation de l'IA.

Nous faisons aujourd'hui tous face à des incertitudes. Et si nous remettons l'essentiel au cœur de nos préoccupations ? Diminuons la dépendance des entreprises à des phénomènes exogènes qui la dépassent par la mise en place de nouvelles alliances. Travaillons avec des acteurs proches, dont on partage les enjeux : tout cela va dans le sens de la robustesse, de la confiance, du partage de valeurs... et donc d'un avenir prospère.



Syntec-Ingénierie « L'ingénierie change le monde en intégrant les nouveaux enjeux »

Anne-Lise Melki

Directrice générale de Biotope

Biotope est un bureau d'études dédié à l'environnement implanté à Mèze, dans l'Hérault. Il réalise pour le compte de ses clients (entreprises, collectivités, services de l'État, ONG, etc.) des études environnementales, des actions de conseil en biodiversité, de formation et de communication environnementale. L'avenir ? Anne-Lise Melki et les collaborateurs de Biotope le construisent au quotidien.

Comment a évolué l'activité de Biotope ces dernières années ?

Au-delà des activités d'un bureau d'études, nous avons évolué ces dix dernières années pour apporter aujourd'hui des solutions concrètes aux problématiques émergentes liées à la transition énergétique. Nous avons ainsi développé des partenariats étroits avec des entreprises comme Soltis environnement, spécialisée dans la restauration des sols vivants, qui propose des solutions innovantes pour évaluer le potentiel fonctionnel des sols, ou encore Nat'H Nature-Harmonie, spécialisée dans la conception et la fabrication de nichoirs, hôtels à insectes, tours et abris faunistiques. Nous travaillons aussi étroitement avec Cérès Flore, une pépinière spécialisée dans la collecte de plantes issues du milieu sauvage, avec qui nous multiplions



les essences en vue de la restauration d'écosystèmes.

Quels sont les leviers au sein de votre industrie qui permettent d'assurer un avenir à la préservation de l'environnement ?

L'une des valeurs fondamentales de Biotope est la diffusion de la connaissance : nous publions des ouvrages, des cahiers techniques, des comptes rendus d'inventaires naturalistes, etc. La transmission est à la fois un plaisir, pour nous et nos collaborateurs qui peuvent ainsi valoriser leurs connaissances, et une attente légitime de nos clients, à qui l'on doit une certaine pédagogie. Nous sommes convaincus que les entreprises ont un rôle important à jouer pour la construction d'un monde durable. Chez Biotope cela se traduit d'abord par la mise en place de partenariats rapprochés avec certaines

écoles spécialisées comme le Cours Diderot, pour offrir aux élèves la possibilité de se former aux métiers de l'écologie appliquée tout en contribuant à la préservation de la biodiversité. Nous mettons à leur disposition nos ressources, et pouvons en retour intégrer des étudiants en stage ou en alternance qui sont en accord avec nos métiers. Biotope forme ainsi différents publics avec un catalogue dédié : formation externe à destination de nos clients, formation de formateurs, et partenariats avec les écoles à destination des professionnels de demain.

Réduire les pertes de biodiversité, restaurer les écosystèmes, attirer de nouveaux investissements industriels... Peut-on co-construire l'avenir ?

La loi de reconquête de la biodiversité, de la nature et des paysages, votée



en 2016 et qui succède à la loi de 1976 sur la protection de la nature, a permis de propulser en 2023 un outil formidable : les Sites naturels de compensation, de restauration et de renaturation (SNCRR). Cela nous a permis de créer, avec l'abbaye de Valmagne, une société qui vend des unités de compensation à des aménageurs ayant contracté une dette écologique. Grâce à ces unités, nous gérons le domaine en restaurant

« Nous sommes convaincus que les entreprises ont un rôle important à jouer pour la construction d'un monde durable »

des zones humides, ou des garrigues par exemple, avec un plan de gestion précis qui s'étale sur... 30 ans ! D'un côté, les SNCRR permettent à des acteurs comme Biotopie de s'engager sur le long terme, et de maximiser l'impact des mesures en les concentrant sur des sites précis, au lieu de les disperser sur le territoire. De l'autre, cette solution répond aux nouveaux projets industriels qui autrement ne pourraient aboutir. L'ingénierie change le monde en intégrant les nouveaux enjeux, quels qu'ils soient. Aujourd'hui, l'enjeu est le climat et la préservation de la nature. Nous sommes prêts à investir auprès des opérateurs pour être plus efficaces pour la préservation. Cela va dans le sens de la co-construction du futur : optimiser notre organisation pour créer un avenir meilleur.



UNIMEV

« Notre écosystème se réinvente constamment autour de deux piliers que sont la qualité de l'expérience client et l'innovation continue »

Morgan Lavielle

Directeur RSE et communication
de Comexposium

Comexposium est l'un des leaders mondiaux de l'organisation d'événements et de l'animation de communautés

autour de leur business et de leurs passions. L'entreprise organise chaque année plus de 150 événements professionnels et grand public, couvrant de nombreux secteurs d'activité. Morgan Lavielle, directeur RSE et communication, nous partage sa vision d'un avenir responsable pour les métiers de l'événementiel.

Quelles sont les forces des métiers de l'événement, et quelle est pour vous leur courbe de progression dans les années à venir ?

Le grand retour des salons professionnels, congrès, foires, et grands rassemblements populaires après la pandémie de Covid-19 a démontré avec force l'impact de l'événementiel. La quintessence de l'événement qu'est la rencontre « physique », et à travers elle la découverte, le partage, la création d'opportunités et de liens, joue un rôle



moteur dans la transformation des industries et des territoires. Notre écosystème se réinvente constamment autour de deux piliers que sont la qualité de l'expérience client et l'innovation continue. Ces deux enjeux sont au cœur de l'évolution des métiers de l'événementiel, qui devront aller de pair avec l'intégration de l'intelligence artificielle au service de l'efficacité de la rencontre, et avec la maîtrise de nos activités

« Créer un avenir responsable dans le secteur, c'est d'abord collectivement maîtriser et réduire notre impact environnemental »

en faveur d'un événementiel plus responsable.

Quels sont pour vous les axes à privilégier pour créer un avenir responsable dans le secteur de l'événementiel ?

Créer un avenir responsable dans le secteur, c'est d'abord collectivement maîtriser et réduire notre impact environnemental. Pour construire un événementiel durable et moins carboné, nous devons encourager l'innovation dans la filière.

Pour fixer un plan d'action réaliste, il nous faut travailler ensemble, organisateurs, lieux d'accueil, aménageurs, restaurateurs, prestataires, pour partager nos enjeux, revoir certains usages, expérimenter des solutions, innover sur des matériaux, des circuits courts, de la circularité.



Grâce à UNIMEV, l'organisation professionnelle qui rassemble l'ensemble des métiers de l'événementiel, et à sa Fabrik Responsable, les professionnels de l'événementiel échangent autour de leurs problématiques et dessinent des méthodologies et solutions communes. Et les initiatives s'accroissent, au sein des petites structures comme des plus grandes !

Créer un événementiel responsable, c'est aussi valoriser le collectif, l'inclusion, la solidarité.

Nos événements sont une vitrine pour des associations locales ou nationales, et sensibilisent le public à des enjeux comme la diversité, l'accessibilité, l'emploi. De nombreuses entreprises de la filière événementielle ont pris des engagements forts sur ces sujets sociaux.

Concrètement, comment cette notion d'« avenir responsable » se traduit-elle au sein de Comexposium ?

Nous avons adopté une stratégie RSE baptisée All Involved, qui s'appuie sur trois piliers : déployer des événements plus responsables, partager une culture d'entreprise engagée, et accompagner la transformation de nos communautés de clients sur leurs propres enjeux de durabilité. En France, Comexposium vient d'être labellisée RSE Positive Company®. C'est une grande fierté car ce label s'appuie autant sur notre stratégie RSE que sur sa perception par nos parties prenantes (principaux fournisseurs et exposants, collaborateurs). Cette reconnaissance nous permet de faire émerger une vision partagée des enjeux actuels et d'être en résonance avec les attentes de nos publics, dans une démarche d'amélioration continue.



Numeum

« L'IA repose sur trois piliers : la data, les algorithmes, et l'humain »

Katya Lainé

Cofondatrice et CEO
de TALKR.ai

Katya Lainé est cofondatrice et CEO de TALKR.ai. Créée en 2011, l'entreprise a pris il y a 8 ans un virage stratégique pour se spécialiser et devenir pionnière en France et en Europe sur les sujets d'assistants conversationnels et vocaux. En parallèle, la dirigeante s'implique dans le rapport éthique à l'IA, en tant qu'administratrice et présidente de la commission IA de Numeum.

Pour Katya Lainé, l'avenir se construit autour d'une réflexion et d'un but commun : « Avoir un impact positif, empreint de bienveillance. »

L'IA est aujourd'hui bien ancrée dans le présent, et façonne déjà le futur. Quelle peut être la place de cette technologie dans nos avenirs ?

Chez TALKR.ai, nous aimons les robots et les humains. Ce qui définira notre vie de demain, nos avenirs, est notre capacité à hybrider, à rassembler les deux. Nous croyons depuis toujours au potentiel de l'IA, mais elle doit être complétée par d'autres outils ou imbriquée dans un usage plus complet. Pour moi, cette technologie repose sur trois piliers : la data, les algorithmes, et l'humain.



Construire l'avenir, c'est donc travailler à l'élaboration de standards communs en collaborant, en échangeant sur nos pratiques, et en faisant évoluer les interactions entre humains et IA.

Concrètement, comment faire évoluer notre rapport à cette technologie ?

Au sein de la commission IA de Numeum que je préside, nous travaillons par exemple sur la responsabilité autour de l'IA, afin de développer une utilisation éthique, réduire son impact environnemental, et veiller à ce que cette technologie soit inclusive. Dans ce cadre nous avons développé Ethical AI, une initiative pour opérationnaliser les principes éthiques en intelligence artificielle et promouvoir des solutions dignes de confiance. Concrètement, il s'agit d'un outil

pratique à destination des acteurs de l'IA qui leur permet de concevoir, développer et piloter des systèmes respectueux des droits humains fondamentaux. Je suis également engagée au niveau international au sein du GPAI (Global Partnership pour l'intelligence artificielle) : notre but est d'aider tous les pays à se synchroniser, mettre en place des standards communs, et fédérer l'écosystème pour développer un avenir prospère.

Les avenirs sont multiples. Au-delà de la « tech », il faut penser à l'avenir des entreprises, de notre société, du rapport au travail... Aujourd'hui nous devons réfléchir à la façon dont l'IA entre dans nos vies, et faire en sorte qu'elle ait un impact positif sur le monde de demain.



Les Acteurs de la Compétence

« L'enjeu est de
mettre en commun
les compétences
complémentaires
des professionnels »

Dominique Vignot

Fondatrice et dirigeante
de Fab21 Formation

Fab 21 Formation est un centre d'apprentissage spécialisé dans le bâtiment, et plus particulièrement dans les métiers de la transition énergétique. Organisé autour de deux plateaux (plateau technique et plateforme digitale), il forme les

professionnels en activité, en recherche d'emploi ou en reconversion.

Pour Dominique Vignot, sa fondatrice, la formation est clé dans la construction de nos avenir.

Quels types de formation Fab21 dispense-t-il aux professionnels et futurs professionnels ?

Nous proposons des formations destinées aux professionnels en activité, qui sont principalement de type FEEBAT (Formation aux économies d'énergie dans le bâtiment), aux entreprises (générales, spécialisées, artisans), mais aussi aux architectes et professionnels de la maîtrise d'œuvre. Nous proposons également plusieurs titres professionnels (plaquiste, façadier, construction bois, rénovation énergétique du bâtiment, etc.) pour former les personnes de façon très appliquée aux métiers qu'elles vont



exercer, et ainsi les positionner en entreprise. Aujourd'hui nous formons à l'utilisation de nouveaux services intégrant l'IA: celle-ci peut être l'objet de craintes dans certains secteurs, mais elle ne saurait remplacer les métiers du bâtiment. Elle pourra en revanche nous faciliter certaines tâches, comme l'analyse d'une façade d'immeuble compliquée, et nous faire gagner un temps précieux.

**Nouveaux matériaux, nouveaux outils, nouvelles réglementations...
Votre secteur évolue très rapidement.
Quel est l'impact de cette évolution,
et comment l'anticiper ?**

Dans les métiers du bâtiment et de la transition énergétique, la nécessité d'adapter ses connaissances, aussi bien des matériaux que des pratiques, des services et des réglementations, ne date

pas d'hier ! C'est la raison pour laquelle la formation est indispensable. L'un des axes de développement de la filière pourrait résider dans la création d'un système destiné à maintenir les compétences des professionnels tout au long de leur carrière. Les architectes ont une obligation de formation annuelle, pourquoi pas d'autres corps de métiers ? L'apprentissage en alternance a également un rôle important à jouer dans ce contexte d'évolution des métiers, et peut constituer une voie d'excellence. Son intérêt réside dans la synergie entre les pratiques sur le terrain et les compétences fournies par la formation.

Concrètement, comment préparez-vous les professionnels aux nouvelles modalités de travail ?

Nous menons une réflexion continue sur le sujet. En premier lieu, nous veillons



à être en avance sur le référentiel pédagogique qui nous est proposé. Nos formateurs rendent cela possible grâce à leur très haut niveau de performance, qu'ils peuvent transmettre aux apprenants. Nous veillons aussi à intégrer de nouveaux services à nos programmes, en développant notamment des accords avec certains éditeurs de logiciels pour permettre à nos élèves de mieux les appréhender.

Quels sont pour vous les principaux chantiers à entreprendre pour préparer les professionnels aux évolutions à venir ?

L'enjeu, dans l'avenir proche, est de travailler ensemble et de mettre en commun sur le terrain les compétences complémentaires des professionnels. Beaucoup d'entreprises sont encore « mono-lot », avec des spécialités qui

sont basées sur la formation initiale du chef d'entreprise. Il y aura certes toujours de grands spécialistes dans des champs de compétences précis, cependant les entreprises peuvent aujourd'hui évoluer vers la « rénovation d'ampleur¹ », et apporter un service complet à leur client, en étant capable par exemple d'assumer deux à trois lots d'une rénovation, et ainsi assurer la continuité des compétences. Préparer les professionnels aux évolutions à venir, c'est aussi les rendre plus performants sur les aspects commerciaux et de management d'une entreprise, et cela passe bien sûr par la formation !

1. La rénovation d'ampleur est un terme employé lors de la réalisation d'un bouquet de travaux au sein d'un même logement. Les travaux doivent être

complémentaires, réalisés de manière simultanée et apporter un gain énergétique significatif afin de bénéficier des aides financières à la rénovation énergétique.

Les innovants

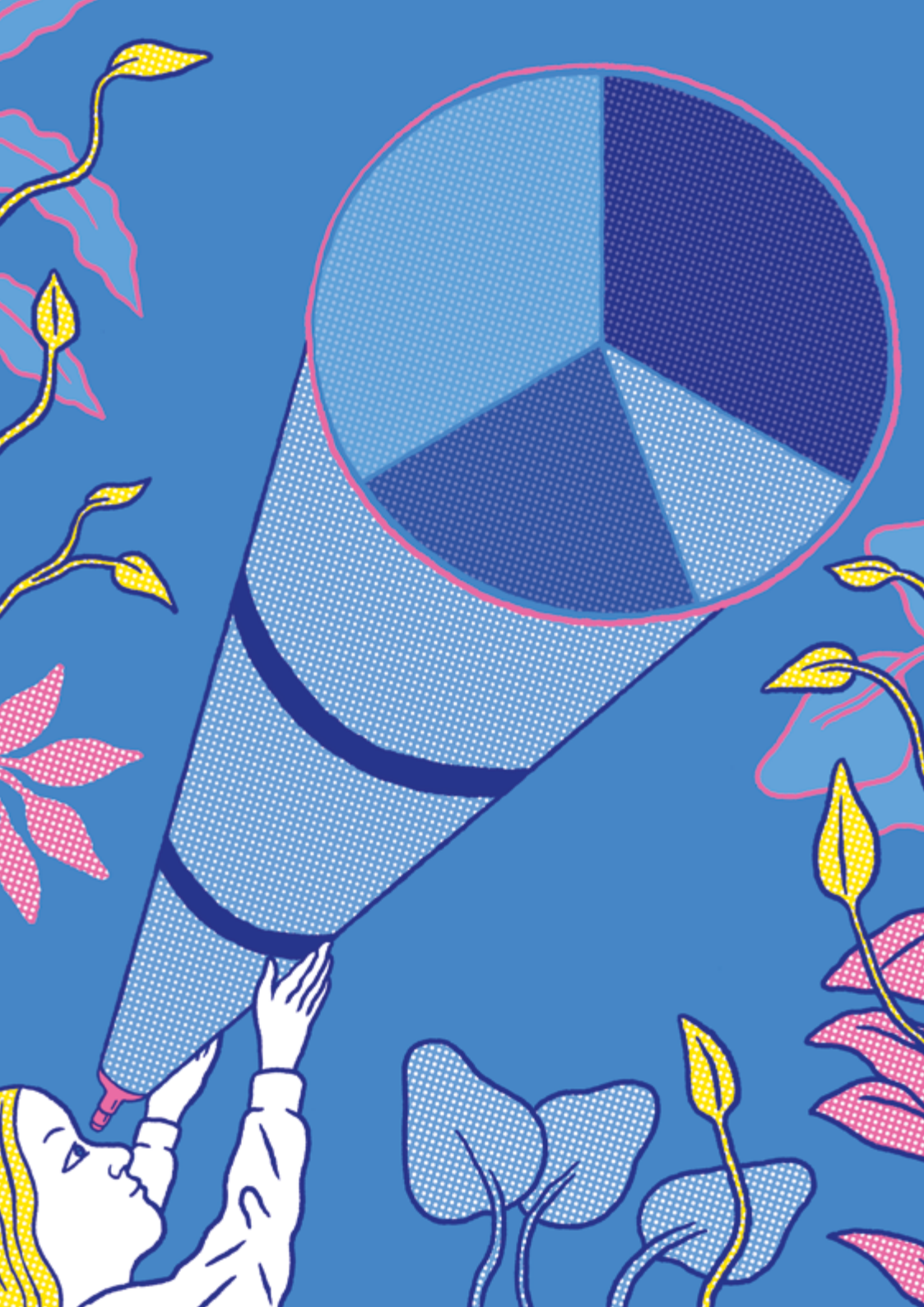
Le diaporama sonore sur l'entrepreneuriat d'avenir



FÉDÉRATION
SYNTEC



**Flashez-moi pour retrouver
tous les épisodes de la série « Les innovants ».**



04

Les chiffres

*Dynamisme et ancrage
territorial*

Des secteurs moteurs

La Fédération Syntec représente les entreprises et salariés des secteurs d'avenir du numérique, de l'ingénierie, du conseil, de l'événementiel et de la formation professionnelle : des secteurs d'activité représentant presque 8 % du PIB français, et dont le développement est favorisé par la transformation du monde du travail et l'évolution des technologies.

Les données indiquées en pages suivantes proviennent du dernier rapport de branche (sauf mention contraire), et dressent un état des lieux des entreprises et des métiers d'avenir, dont la stabilité et le développement économiques sont favorisés par les grandes transformations de notre époque. Des chiffres qui confirment que ces secteurs et les entreprises qui la composent jouent un rôle de moteur économique pour l'ensemble de l'économie française.



**Retrouvez la vidéo de présentation
de la Fédération Syntec**
en flashant ce QR code.

La branche

+ 120 000

entreprises dans la branche
(dont la Fédération Syntec est la principale
organisation professionnelle)

+ 97 %

des salariés représentés
par un organisme patronal
au sein de la Branche des
bureaux d'études

3^e

branche en matière
d'apprentissage

52 000

nouveaux contrats
en 2024

Majorité de PME et TPE

81 %

d'entreprises de moins
de 9 salariés

6/10

Part des entreprises avec
3 salariés ou moins

+ 1/3

des salariés employés dans une structure
de + 250 salariés

1,4 M

de salariés

≈ 50 000

emplois nets par an créés

410 263

offres d'emploi sur un an
(source Opieec, 31/12/2024)

35

Âge médian des salariés
qualifiés

80 %

de diplômés (bac +2 jusqu'à bac +5)

2,5 SMIC

Niveau de salaire moyen

+ 14,1 %

de chiffre d'affaires
sur un an

(source Opieec, 31/12/2022,
indicateur strictement
national)

Répartition des entreprises par secteur*



33 428

Numérique

33 142

Conseil

25 164

Ingénierie

1 579

Événementiel

22 298

Hors champ

conventionnel



L'île-de-France représente
41 % des entreprises de la branche,
contre 59 % en région.
*Données au 31/12/2022

Taille des entreprises du secteur



8 %

1-3 salariés

10 %

4-10 salariés

8 %

11-19 salariés

15 %

20-49

salariés

10 %

50-99

salariés

13 %

100-249

salariés

36 %

+ 250

salariés

Répartition du nombre de salariés par secteur pour toutes les régions*



600 653

Numérique

334 963

Ingénierie

234 044

Conseil

11 428

Événementiel

165 202

Hors champ

conventionnel



L'île-de-France représente 48 %
des effectifs salariés de la branche,
contre 52 % en région.
*Données au 31/12/2022

Salariés de la branche

1 347 300

salariés

Données au 31/12/2022
(source DARES)

Répartition hommes/femmes

64 %

d'hommes

36 %

de femmes

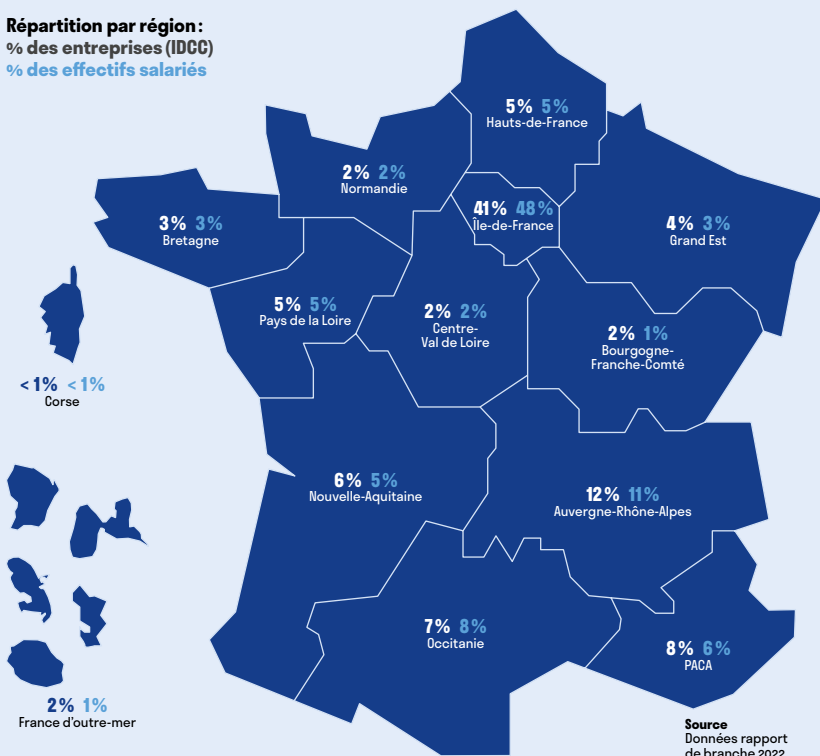
**1 salarié
sur 2**

a 37 ans
ou moins

Les secteurs d'avenir en France

Les secteurs du numérique, de l'ingénierie, du conseil, de l'événementiel et de la formation professionnelle, représentés par la Fédération Syntec, sont au cœur des enjeux d'avenir et de compétitivité de l'économie française. Ils génèrent 8 % du PIB français et sont au cœur des grandes transitions technologiques, digitales, industrielles et environnementales de notre époque.

Répartition par région :
% des entreprises (IDCC)
% des effectifs salariés



La rémunération dans les secteurs d'avenir

4640€

Salaire mensuel brut moyen
d'un ETP



Il a augmenté de 3,3 % entre 2021 et 2022.

Les métiers du conseil
sont les mieux rémunérés,
suivis de ceux du
numérique.

Égalité professionnelle femmes/hommes

Nombre de salariés par sexe

64 %

Hommes

36 %

Femmes



La répartition femmes/hommes par tranche d'âge ne présente pas de déséquilibres majeurs.

Répartition femmes/hommes dans les secteurs



Ingénierie et Numérique

Ils restent les secteurs où l'on observe une sur-représentation d'hommes dans les effectifs, avec respectivement 69 % et 71 %.



Événement

Les femmes sont sur-représentées dans ce secteur, bien que leur part décroisse de 1 point entre 2021 et 2022.



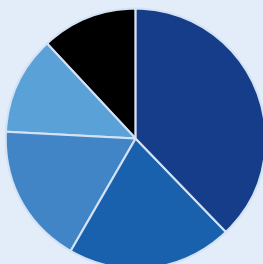
Conseil

Il y a autant de femmes que d'hommes.

Les métiers les plus recherchés

Nombre d'offres d'emploi au second semestre 2024

(source Opipec, 31/12/2024)



16 251

Développeur applications

8 743

Technico-commercial

7 483

Spécialiste ingénierie et étude

5 239

Chef de projet

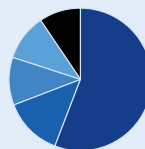
5 089

Comptable

Les compétences émergentes

Nombre d'offres d'emploi

(source Opipec, 31/12/2024)



93 442

Concevoir et animer une démarche commerciale

22 243

Participer à l'amélioration continue d'un projet ou d'une solution

18 426

Concevoir un indicateur et organiser sa production

17 395

Organiser la sécurité et la sûreté des biens et personnes

15 707

Concevoir et mener un processus de recrutement

Numeum



Découvrez-en plus en flashant ce QR code.

Numeum est l'organisation professionnelle regroupant les éditeurs de logiciels, les Entreprises de services du numérique (ESN) et les entreprises de conseil en technologies.

≈ 2500
entreprises adhérentes
50%
des membres
ayant leur siège social
en région

673 000
salariés dans
le secteur

85%
du CA du numérique
dans un secteur
estimé à
70 Mds €
de chiffre d'affaires
en 2024

12
délégations régionales
1 100
PME

Syntec-Ingénierie



Découvrez-en plus en flashant ce QR code.

Syntec-Ingénierie a pour missions de porter la voix de la profession, d'être l'interlocuteur de confiance de la puissance publique et des donneurs d'ordres privés, d'anticiper les changements et d'être force de propositions, et enfin d'accompagner les entreprises d'ingénierie dans les grandes transitions.

400
entreprises adhérentes
75%
des établissements
implantés en région

80%
de TPE et PME
20%
d'ETI et grands
groupes



46%
Construction
36%
Industrie et conseil
en technologies
18%
Tests, essais et
contrôles

13
délégations
régionales
362 000
salariés

91%
de leurs collaborateurs
en CDI

62 Mds €
de chiffre d'affaires
31%
du CA réalisé à l'export
6,2%
du CA consacré
à la Recherche
& développement

100 000
recrutements par an
partout en France

Syntec Conseil



Découvrez-en plus en flashant ce QR code.

Syntec Conseil rassemble et représente des sociétés de toutes les tailles qui, dans leurs spécialités de conseil respectives, interviennent pour créer les conditions de la performance globale de leurs clients, et contribuent de manière décisive à la transformation responsable des entreprises et de la société.

+ 250
entreprises adhérentes

15 000
entreprises
120 000
personnes

20 Mds €
de chiffre d'affaires

80%
de cadres

UNIMEV



Découvrez-en plus en flashant ce QR code.

UNIMEV, Union française des métiers de l'événement, est l'unique organisation professionnelle représentative de l'ensemble des acteurs de la rencontre professionnelle : organisateurs de salons, de congrès, d'événements d'entreprise, de foires et d'événements sportifs, gestionnaires de sites d'accueil, d'agences de design d'espaces, de rencontres et de prestataires de services (prestations techniques, humaines, digitales, intellectuelles et stands).

+ 400

adhérents

85 %

de l'activité du secteur en valeur



Organisateurs de foires, de salons, de congrès et d'événements sportifs, gestionnaires de sites d'accueil et prestataires de services

34,5 Mds €

de flux d'affaires réalisés en un an par les entreprises exposantes sur des événements et des manifestations commerciales

Les Acteurs de la Compétence



Découvrez-en plus en flashant ce QR code.

Les Acteurs de la Compétence est la première organisation représentative des entreprises de formation et du développement des compétences. Ensemble, elles accompagnent les actifs, jeunes, demandeurs d'emploi, salariés ou employeurs, pour que chacun puisse trouver sa place dans un monde qui change, et sécuriser son parcours professionnel tout au long de sa vie.

+ 1300

entreprises adhérentes

14

délégations régionales

La formation dans la branche*

870 M€

de financements Atlas au bénéfice des entreprises de la branche

57 000

alternants recrutés, dont

53 000

apprentis (3^e branche au niveau national)

160 000

salariés stagiaires formés (hors alternants)

1650

salariés bénéficiaires d'un abondement CPF de la Branche

2 000

entreprises bénéficiaires du bonus « Priorité Branche »

*Données Atlas

Gouvernance et organisation

Une organisation représentative
et dynamique au service de ses
adhérents et des métiers d'avenir.

La Fédération en bref

La Fédération Syntec représente cinq organisations professionnelles, soit près de 4 000 groupes et sociétés françaises spécialisées dans les domaines du numérique, de l'ingénierie, du conseil, de l'événementiel et de la formation professionnelle.

Mission

La mission de la Fédération Syntec comporte plusieurs volets, dont :

- négocier la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil, avec les partenaires sociaux ;
- piloter la politique de formation et d'emploi de la branche ;
- promouvoir le dialogue social ;
- défendre les intérêts collectifs de ses membres et leur représentation auprès des pouvoirs publics.

Chiffres clés

5
syndicats membres
↓
Numeum, Syntec-Ingénierie,
Syntec Conseil, UNIMEV,
Les Acteurs de la Compétence

~ 4 000
entreprises
qui adhèrent
aux syndicats
membres

11
délégués
régionaux

19
permanents

1
conseil
d'administration

4
commissions
et comités
↓
Comité statutaire et des
mandats, Commission gestion
financière, Comité emploi,
social, formation,
Commission handicap

+ 120 000
entreprises relevant
de la branche,
représentant 8 %
de l'économie
française

+ d'1,4M
de salariés

La gouvernance

Le conseil d'administration

Le conseil d'administration est composé du président de la Fédération, du président et d'un administrateur de chaque syndicat adhérent, du trésorier, du président de la CPPNI et du président ou vice-président de la CPNEFP.

Laurent Giovachini

Président

Luc Jeansannetas

Trésorier

Pierre-Louis Biaggi

Président de la CPPNI et du CESF

Philippe Degonzague

Président d'Atlas

Véronique Torner

Présidente de Numeum

Marc Palazon

Président de la Commission « Social » de Numeum

Michel Kahan

Président de Syntec-Ingénierie

Frédéric Grard

Vice-président de Syntec-Ingénierie

David Mahé

Président de Syntec Conseil

Maryvonne Labeille

Vice-présidente de Syntec Conseil

Christopher Sullivan

Président des Acteurs de la Compétence

Guillaume Huot

Administrateur des Acteurs de la Compétence

Béatrice Cuif-Mathieu

Coprésidente d'UNIMEV

Pierre-Louis Roucaries

Administrateur d'UNIMEV

L'équipe

La Fédération Syntec est constituée d'une équipe de 19 permanents, sous la direction de Mathieu Séguran, délégué général.

Mathieu Séguran
Délégué général

Déborah Lavignon
Déléguée aux affaires générales | Responsable qualité

Finance

Christophe Pollet
Directeur comptable et administratif

Dominique Renard
Comptable & Indice Syntec

Gisèle Djobo
Assistante gestion et comptabilité Adesatt

Hélène Gonzalez-Gris
Back-office et assistante administrative Adesatt

Affaires Publiques

Constance Azaïs
Déléguée aux affaires publiques et territoires

Social

Nicolas Cuvier
Délégué aux affaires sociales

Camille Jouan
Déléguée adjointe affaires sociales

Andrea Hamidi Pitingolo
Responsable juridique protection sociale

Victor Luthon-Jatteau
Juriste droit social (en alternance)

Formation, emploi

Jessica Gonzalez-Gris
Déléguée Emploi formation

Thibault Jagueneau
Responsable Emploi formation

Chaymae Fadl
Chargée de mission attractivité des métiers

Jade Lallemand
Chargée de mission (en alternance)

Communication

Caroline Duez
Responsable communication

Instances et suivi administratif des mandats

Béatrice Saint-Val
Secrétaire des instances

Reprographie

Marco Almeida
Reprographie – Intendance immeuble

Accueil

Claude Porcon
Standardiste – Réceptionniste

L'organisation de la Fédération et de la branche

Instances de gouvernance de la Fédération Syntec

Conseil d'administration



Comité emploi, social, formation (CESF)

Pierre-Louis Biaggi

Président

Rôle: coordonne les positions des syndicats adhérents de la Fédération, valide des mandats de négociation sur la base des « feuilles de route » et des orientations politiques définies par le conseil d'administration.

Groupes de travail patronaux ad hoc, sur des sujets ponctuels

Comité statutaire et des mandats

Philippe Hedde

Président

Rôle: rend des avis sur des désignations de mandataires et sur les questions statutaires, notamment dans les instances paritaires, et émet des avis sur les questions statutaires.

Commission gestion financière

Luc Jeansannetas

Président

Rôle: supervise l'établissement des comptes annuels, pilote l'élaboration budgétaire et anime les points financiers en conseil d'administration.

Instances paritaires de négociation collective et de gestion des fonds paritaires

CPPNI

Négociation des accords

-

CPNEFP

Formation professionnelle

-

Opcio Atlas

Financement de la formation

-

Opiiec

Observatoire des métiers

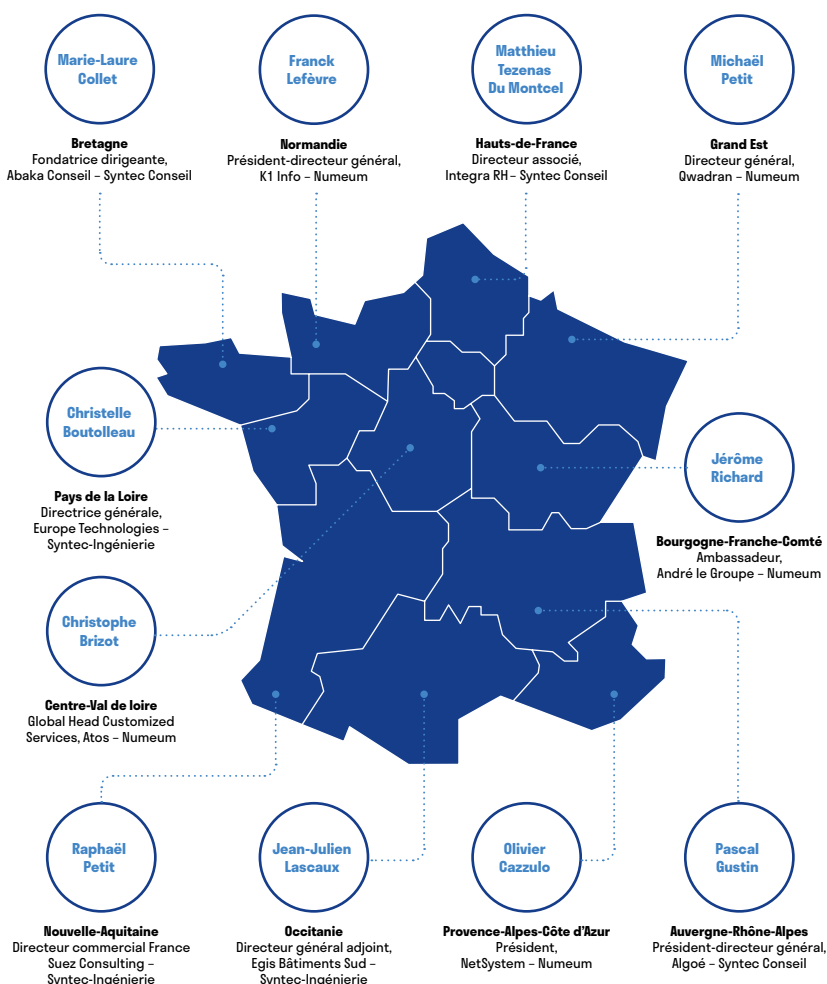
-

Adesatt

Études liées aux questions sociales de la branche

Les représentants en région

Pour contacter l'une de nos délégations régionales, vous pouvez transmettre votre message à l'adresse mail contact@syntec.fr





ILLUSTRATEUR INVITÉ

Quentin Faucompré alterne publications, expositions, installations et actions diverses.

Si le dessin est sa colonne vertébrale, il aime instiguer des expériences transversales.

Il a publié une quinzaine de livres, réalise des affiches et dessine pour la presse (*Le Monde*, *Socialter*, *Citizen K...*). Il dirige par ailleurs le journal *Mon Lapin Quotidien*, trimestriel au format XXL édité par la maison d'édition L'Association.

FÉDÉRATION SYNTEC

22 rue Joubert

75009 Paris

☎ 01 44 30 49 00

✉ contact@syntec.fr

RÉDACTION

Fédération Syntec

Marge Design

DESIGN GRAPHIQUE

Marge Design

IMPRESSION

Média Graphic

Juin 2025 sur

Arena White smooth

250 g et 120 g



