

Sous le signe des ressources

Activité
2025

Actualité
2026



Fédération
Syntec

« Les connaissances
sont la seule
ressource qui
augmente lorsqu'elle
est partagée. »

Peter Drucker (1909-2005)

Avant-propos

Conjuguer nos ressources pour bâtir l'avenir

Laurent Giovachini

Président de la Fédération Syntec

L'année qui s'achève marque une étape structurante pour nos métiers. Dans un environnement où les transitions numérique, écologique et sociétale ne sont plus des perspectives mais des réalités impérieuses, la Fédération Syntec s'affirme comme un acteur majeur de la transformation de notre pays. Ce rapport annuel, dédié à la thématique des « Ressources », dépasse le simple exercice du bilan ; il traduit notre responsabilité collective face aux mutations profondes actuelles et à venir. Qu'il s'agisse de capital humain, de gisements naturels ou de ressources technologiques et intellectuelles, la Fédération Syntec, par la diversité de ses métiers — ingénierie, numérique, conseil, formation professionnelle et événementiel —, se positionne comme un acteur incontournable de leur valorisation et de leur régénération. Cette réflexion s'amorce nécessairement par notre rapport à la ressource environnementale. Le défi climatique

n'est plus un sujet d'ajustement, c'est désormais un impératif stratégique. Nos entreprises sont en première ligne pour concevoir les solutions de décarbonation et bâtir des infrastructures durables, indispensables à notre pays. Transformer la contrainte environnementale en un levier de compétitivité et d'innovation : tel est le cap que nous fixons.

Toutefois, cette transition écologique ne peut être pleinement opérante sans l'appui d'une ressource technologique maîtrisée, où l'intelligence se met au service du progrès humain. L'émergence de l'intelligence artificielle générative et la massification de la donnée redessinent la cartographie de nos expertises. La technologie est un levier de puissance, à la condition stricte qu'elle demeure un instrument de progrès au service de l'humain. La Fédération Syntec défend une vision de la technologie qui soit à la fois souveraine, éthique et inclusive. Nos secteurs sont les maîtres d'œuvre



de cette France 2030, qui repose sur l'excellence technique pour assurer son indépendance et son rayonnement mondial.

Enfin, aucune ambition ne saurait se concrétiser sans l'engagement des femmes et des hommes de nos entreprises. Dans une compétition mondiale pour les compétences, l'enjeu de l'attractivité est essentiel. L'érosion de notre capital de talents, attirés par des environnements parfois plus compétitifs à l'étranger, est un défi que nous devons relever avec urgence. Nos métiers sont des métiers d'avenir au sens le plus concret du terme : ceux dont dépend la capacité d'une nation à rester maître de son destin. En investissant massivement dans la formation et en valorisant nos talents scientifiques et techniques, nous ne renforçons pas seulement notre économie, nous consolidons le socle de notre souveraineté. Face aux incertitudes géopolitiques, la Fédération Syntec constitue un ancrage

solide. Nous portons la voix de nos 150 000 entreprises, réparties sur tout le territoire, pour défendre un modèle où la performance économique sert l'intérêt général et notre autonomie stratégique.

Cette mission repose sur une conviction : la ressource n'est pas un stock à épuiser, mais un capital stratégique à faire fructifier. En investissant dans nos talents, nos technologies et nos écosystèmes, nous garantissons à la France sa liberté d'action et son rang dans la compétition mondiale.

La ressource n'est pas un stock à épuiser, mais un capital stratégique à faire fructifier.

01

Les ressources

P.6

P.8 Définition

P.10 Anatomie d'un mot

P.12 L'invité

Olivier Babeau,
*économiste et Président fondateur
de l'Institut Sapiens*

P.16 Les ressources à travers les siècles

02

Les réalisations

P.22

P.24 Temps forts 2025-2026

P.26 Les grands volets d'action

P.27 Convention collective

P.28 Agenda social de négociation
de branche 2026

P.30 Formation professionnelle,
emploi et attractivité

P.32 *Transition durable*: la Fédération
Syntec lance le guide VSME

P.34 *Fuite des talents*: un enjeu
stratégique pour la compétitivité
française

P.36 « Le Monde de Demain » :
cultiver les talents scientifiques
et technologiques

03

Sur le terrain

P.38

P.40 Ressources environnementales

P.41 L'Ingénierie au cœur
de la transition

P.43 Entretien – Jean-François Kalck

P.44 Agir collectivement pour la
transition écologique et sociale

P.46 Le calculateur Cleo Carbone

P.47 Entretien – Pauline Teyssedre

P.48 Ressources technologiques

P.49 Ethical AI: pour une intelligence
artificielle de confiance et
responsable

P.51 Planet Tech Care

P.52 Vers une transformation
responsable

P.54 Au cœur de la transformation
digitale et de l'IA

P.55 Entretien – Mathieu Naud
et Jean-Philippe Taieb

P.56 Ressources humaines

P.57 Nova in Tech: accélérer la mixité
pour booster la performance
numérique

P.59 Entretien – Maylis Staub

P.60 5 ans de #IngéEgalité
et 6 ans de la charte mixité

P.61 Un engagement pour la parité
dans l'événementiel

P.62 Replacer l'humain au cœur
de la vitalité du secteur

P.63 Entretien – Emmanuel Delsuc

04

Les chiffres

P.64

P.66 Des secteurs moteurs

P.67 La branche

P.68 Les secteurs d'avenir
en France

P.70 Les syndicats adhérents

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 ressources

*Exploitation,
transformation,
régénération*

Ressources

Nom féminin (pluriel)

[RGSURS]

Ce qui peut améliorer une situation fâcheuse, ce qui tire d'embarras.

(Au pluriel) moyens financiers, moyens matériels d'existence.

(Au pluriel) Forces psychiques, moyens intellectuels, possibilités d'action dont dispose une personne.

(Au pluriel) Moyens, possibilités qu'offre une chose.

(Au pluriel) Moyens matériels, produits dont dispose une collectivité, un pays.

ÉTYMOLOGIE

Nom féminin, *ressource* vient de l'ancien français *resource* qui date du XII^e siècle. Ce mot désigne tout d'abord le secours que l'on obtient d'un pays puis, vers le XV^e siècle, revêt les sens de « relèvement, renouvellement, jaillissement, rétablissement », hérités de son étymologie latine, le verbe *resurgere* (« rejaillir » et « se rétablir » au sens figuré). Le passage à son sens moderne s'est opéré par métonymie en désignant les moyens pour faire face à une situation difficile.

FAMILLE DE MOTS

Ressourcement (nom masculin)
Se ressourcer (verbe)
Ressourcerie (nom féminin)

CITATION CÉLÈBRE

« **L'esprit humain est une ressource fondamentale.** »

John Fitzgerald Kennedy
(ancien président des États-Unis)

SYNONYMES OU NOMS ASSOCIÉS

Aide, appui, argent, asile, astuce, atout, avantage, avoir, bourse, caractère, connaissance, courage, cran, débrouillardise, dotation, économies, fabrique, façon, faculté, finance, fonds, fortune, fruit, gain, indemnité, intérêt, invention, issue, manne, matériau, méthode, moyen, outil, portion, possibilité, potentiel, procédé, provision, rapport, recette, recours, refuge, remède, rempart, rente, rentrée, réserve, ressort, retraite, revenu, richesse, salaire, secours, soutien, subsistance, système, trésorerie, usufruit, volonté.

COMBINAISONS DE MOTS AVEC RESSOURCE

Ressource + adjectif

- Ressource énergétique, hydraulique, minérale, minière, naturelle, pétrolière, budgétaire, économique, financière, fiscale, génétique.
- Ressource propre, accessible, disponible, potentielle.
- Ressource abondante, colossale, considérable, énorme, immense, inépuisable, infinie.
- Ressource cachée, insoupçonnée.
- Ressource insuffisante, faible, limitée, maigre, modeste, rare, réduite.
- Ressource inemployée, inexploitée, inutilisée.
- (Au pluriel) Ressources humaines, ressources technologiques, ressources environnementales.

Verbe + ressource

- Dégager, drainer, (se) procurer des ressources.
- Avoir, disposer de, posséder, allouer, (re)distribuer, offrir, procurer, augmenter des ressources.
- Employer, exploiter, mobiliser, puiser dans des ressources.
- Optimiser des ressources.
- Plafonner, économiser, ménager, préserver des ressources.
- Gaspiller, piller, (sur)exploiter des ressources.
- Être dénué de, être dépourvu de, être privé de, être sans, manquer de ressources.
- Assécher, épuiser, tarir des ressources.

Nom + de + ressources

- Niveau, plafond de ressources.
- Abondance de ressources.
- Manque, pénurie de ressources.

Ressources Anatomie d'un mot

Par Clément Paradis,
docteur en esthétique

« Ressources » est un mot qui se donne d'emblée au pluriel, comme si l'abondance des formes qu'il recouvre interdisait de le réduire à une essence unique. Les ressources désignent alors ce dont on dispose pour agir, assurer son existence : des moyens, des réserves, des capacités mobilisables. Elles renvoient à une vision du monde comme réservoir, structuré par la disponibilité et l'usage. Mais cette évidence apparente masque une histoire plus complexe.

Aux sources des ressources

L'évolution de l'usage du mot en témoigne. L'analyse de ses occurrences dans la presse révèle une présence soutenue dans l'après Seconde Guerre mondiale, au moment où l'Europe relève le défi de sa reconstruction, puis lors des crises énergétiques des années 1970. Le terme tend ensuite à s'effacer dans les années 1980, avant de réapparaître nettement à partir de 2008, alors que

la crise des subprimes entraîne une récession mondiale majeure. À chaque fois, le mot accompagne donc des périodes de tension, il marque les époques où les équilibres vacillent et où la question des moyens disponibles redevient centrale. Inlassablement, comme si les ressources ne pouvaient se penser qu'en termes de répartition, de diversité, de combinaison, l'usage du singulier est clairsemé. Il y a « la » ressource, mais on cherche surtout « des » ressources, toujours situées, toujours relatives, toujours à organiser. Cette histoire d'usage fait écho à une étymologie. « Ressource » vient de l'ancien français *resourse*, qui signifie au XII^e siècle « secours », « recours utilisé pour faire face à une situation difficile ». Au XVI^e siècle, il s'ancre comme forme féminine substantivée du participe passé de l'ancien français *ressourdre*, « se redresser ; ressusciter », lui-même issu du latin *resurgere*, « se relever, se rétablir ». La ressource n'est donc pas seulement ce que l'on possède, mais ce qui permet de rebondir. Elle n'est pas un simple stock, mais une capacité de reprise. Singulièrement, en fauconnerie, la ressource est d'ailleurs le nom donné à la remontée soudaine d'un oiseau de proie après une descente rapide. On comprend d'autant mieux cette expression que l'on réserve aux personnes valeureuses : « elle a de la ressource ! ».

Ressources en mutation

Longtemps pourtant, les ressources ont été envisagées comme « extérieures » :

matières premières, énergies, territoires à exploiter. Cette vision extractive a structuré les économies industrielles. Elle rencontre aujourd'hui ses limites. Entre raréfaction des ressources naturelles, dérèglement climatique et tensions géopolitiques, le monde ne se laisse plus penser comme un gisement inépuisable. Et le mot se déplace. Les ressources ne sont plus seulement ce que l'on prélève, mais ce que l'on cultive, ce que l'on partage, parfois ce que l'on incarne. On parle désormais de ressources naturelles comme de ressources humaines ou de ressources cognitives, le plus souvent dans le cadre de leur gestion ou de leur mobilisation conjointe. Cette évolution introduit une idée décisive : la valeur ne réside pas uniquement dans les choses, mais dans les capacités à les activer et à les lier. Une donnée n'est « ressource » que si elle est interprétée ; une compétence, que si elle est reconnue ; un territoire, que si l'il est habité. La ressource ne « surgit » donc plus de manière aussi évidente que par le passé. Toutes les ressources ne sont pas également accessibles ni également visibles. Les inégalités d'accès, de reconnaissance et de valorisation demeurent profondes. La question des ressources est alors traversée par celle des regards : que choisit-on de considérer comme tel, et au bénéfice de qui ?

Des ressources pour demain

Penser les ressources aujourd'hui, c'est donc articuler deux exigences : d'une part, développer une pensée des limites

**[La ressource]
ne se limite pas
à ce que l'on a :
elle engage ce
que l'on fait,
et ce que l'on
devient.**

matérielles de notre univers ; d'autre part, élargir la notion elle-même pour y inclure des capacités humaines, sociales et culturelles dont les limites peuvent être transcendées. Le monde de l'art avait intuitivement saisi ces lectures potentielles : dans sa conférence de Bruxelles de 1958, le compositeur Olivier Messiaen rappelait à quel point l'humanité créative et la nature ne doivent pas être étrangères l'une à l'autre. En spécialiste de la musique médiévale et des chants d'oiseaux, il conclut sans ambages : « la Nature est la suprême ressource ! » C'est-à-dire plus seulement celle que l'on exploite, mais celle qui nous relie, nous inspire et nous oblige. Entre stock et mouvement, entre possession et relation, la ressource apparaît ainsi moins comme un bien que comme une condition d'habitation du monde. Elle ne se limite pas à ce que l'on a : elle engage ce que l'on fait, et ce que l'on devient.

L'invité

Olivier Babeau

Président fondateur de l'Institut Sapiens

Olivier Babeau est le Président fondateur de l'Institut Sapiens, un think tank indépendant qui réfléchit aux nouvelles conditions d'une prospérité partagée à l'ère numérique. Professeur à l'université de Bordeaux, co-président et fondateur des Rencontres des Sablons, il est notamment l'auteur de *Ne faites plus d'études* (2025), de *L'Ère de la flemme* (2025) avec Laurent Alexandre et de *La Tyrannie du divertissement* (2023).

Terres rares, cryptomonnaies, énergies fossiles, datas... Partout il s'agit de creuser, d'extraire, de raffiner, de « miner ». Que penser de ce retour du vocabulaire minier ?

Il est extrêmement révélateur. Nous pensions être entrés dans une économie de l'immatériel, des services, des flux et de la connaissance. Or nous découvrons que même le numérique repose sur une matérialité considérable. Derrière chaque requête d'intelligence artificielle, chaque véhicule électrique, chaque centre de données, il y a du cuivre, du lithium, du cobalt, des terres rares, de l'énergie et de l'eau. Le mot « mine » réapparaît parce que nous prenons conscience que toute

création de valeur commence par une opération d'extraction. Pendant plusieurs décennies, les économies occidentales ont eu tendance à invisibiliser cette réalité. Nous avons délocalisé les activités extractives et industrielles, tout en conservant les bénéfices de leur production. Le numérique a entretenu l'illusion d'un monde sans matière. Cette illusion se dissipe.

Mais ce retour de la mine ne signifie pas un retour au XIX^e siècle. Il marque plutôt l'entrée dans une nouvelle phase du capitalisme. Hier, on extrayait du charbon pour alimenter les machines. Aujourd'hui, on extrait simultanément des minerais, des données et de l'attention humaine pour alimenter des systèmes numériques. Les objets ont changé, mais la logique demeure : identifier une ressource, la transformer et la valoriser.

La comparaison est particulièrement éclairante avec les données. On parle de « data mining » parce que les données brutes ne valent pas grand-chose en elles-mêmes. Comme le minerai, elles doivent être triées, raffinées, analysées pour produire de la valeur. L'intelligence



artificielle pousse encore plus loin cette analogie : les modèles sont nourris par des quantités gigantesques de données, comme les hauts fourneaux par le charbon. Nous assistons donc moins à un retour en arrière qu'à une réconciliation avec une vérité économique fondamentale : aucune prospérité ne naît spontanément. Toute richesse suppose un travail d'extraction, de transformation et d'organisation.

Peut-on encore penser les ressources en termes d'abondance ou de rareté ? Sommes-nous revenus à une lutte plus sauvage pour les ressources ?

La distinction entre abondance et rareté reste pertinente, mais elle est devenue insuffisante. La véritable question n'est plus seulement : « Une ressource existe-t-elle en quantité suffisante ? » mais « Qui la contrôle ? Qui peut y accéder ? Qui maîtrise les chaînes de valeur permettant de l'utiliser ? » La mondialisation des années 1990 reposait sur une promesse implicite : l'interdépendance économique rendrait

« Aujourd'hui, la puissance ne se mesure plus uniquement à la possession d'une ressource : une tonne de lithium ne vaut rien sans les compétences, les usines, les logiciels et les réseaux qui permettent de la transformer en batterie. »

les conflits moins probables et favoriserait une prospérité partagée. Cette vision n'était pas entièrement fausse. Elle a permis un enrichissement spectaculaire de nombreuses régions du monde. Mais elle reposait aussi sur l'idée que les marchés seraient toujours plus forts que les logiques de puissance. Or nous découvrons aujourd'hui que les dépendances économiques peuvent devenir des instruments géopolitiques. L'énergie, les semi-conducteurs, les minerais critiques ou les infrastructures numériques sont désormais au cœur de stratégies nationales. La question est au fond autant stratégique qu'économique. Pour autant, nous ne revenons pas exactement au monde d'hier.

La nouveauté réside dans la nature des ressources concernées. Les empires du XIX^e siècle se disputaient des territoires. Aujourd'hui, la compétition porte sur des chaînes d'approvisionnement mondiales extraordinairement complexes, sur des brevets, sur des capacités technologiques, sur des talents et sur des données. C'est pourquoi parler d'une lutte « plus sauvage » serait excessif. Elle est surtout plus systémique. La puissance ne se mesure plus uniquement à la possession d'une ressource, mais à la capacité de l'intégrer dans un écosystème complet d'innovation, de production et de diffusion. Une tonne de lithium ne vaut rien sans les compétences, les usines, les logiciels et les réseaux qui permettent de la transformer en batterie.

La véritable rareté du XXI^e siècle n'est peut-être pas matérielle. Elle est organisationnelle. Ce qui manque le plus n'est pas toujours la ressource elle-même, mais la capacité collective à la mobiliser efficacement.

Au-delà de la rareté ou de l'abondance des ressources, l'important n'est-il pas surtout d'« avoir de la ressource » ?

Absolument. D'ailleurs, la langue française nous fournit ici une intuition remarquable. « Avoir de la ressource » désigne la capacité à trouver des solutions lorsque les circonstances deviennent difficiles. C'est probablement la définition la plus moderne de la richesse. L'histoire économique montre que les nations les plus prospères ne sont pas nécessairement les mieux dotées en ressources naturelles. Le Japon, la Corée du Sud, Singapour ou la Suisse en apportent la preuve. Leur richesse provient avant tout de leur capital humain, de leur organisation collective et de leur capacité d'innovation. Dans un monde incertain, la première ressource devient l'intelligence collective. Une organisation performante n'est pas celle qui possède le plus d'actifs, mais celle qui sait mobiliser les compétences, partager les connaissances et coopérer efficacement. C'est précisément ce que montrent les entreprises des secteurs représentés par la Fédération Syntec. Elles produisent avant tout de la matière grise. Leur valeur réside dans la capacité à résoudre des problèmes complexes, à accompagner les transformations technologiques, environnementales ou organisationnelles de leurs clients.

Comment développer les compétences nécessaires ? Quel rôle pour les acteurs publics, éducatifs, sociaux et pour la Fédération Syntec ?

La première compétence à développer est sans doute la capacité d'apprentissage. Dans un environnement où les

technologies, les métiers et les modèles économiques évoluent rapidement, le savoir acquis une fois pour toutes perd de sa valeur. L'aptitude à apprendre devient plus importante que la somme des connaissances déjà détenues. Le système éducatif doit donc former davantage à comprendre, à raisonner, à coopérer et à s'adapter. Les compétences techniques resteront essentielles, mais elles devront être complétées par des compétences relationnelles, créatives et critiques. Le monde économique a également une responsabilité majeure. La formation devient un investissement stratégique. La compétitivité future dépendra largement de leur capacité à faire grandir les compétences de leurs collaborateurs tout au long de leur vie professionnelle. Les partenaires sociaux ont, eux aussi, un rôle à jouer pour sécuriser les parcours et accompagner les transitions. La protection ne consiste plus seulement à préserver les emplois existants, mais à permettre aux individus de rebondir et d'évoluer. Quant à la puissance publique, sa mission est de créer un environnement favorable à l'innovation, à la recherche, à l'entrepreneuriat et à la diffusion des savoirs. La meilleure politique industrielle reste souvent une politique ambitieuse du capital humain. Dans cet ensemble, la Fédération Syntec occupe une place particulière. Elle représente précisément les secteurs qui fabriquent les ressources immatérielles dont notre économie a besoin – expertise, ingénierie, conseil, numérique, innovation. Elle peut jouer un rôle de catalyseur en favorisant les coopérations, en diffusant les bonnes pratiques et en contribuant à anticiper les compétences de demain.

Les ressources à travers les siècles

À chaque siècle, la question des ressources a changé de visage. Mais une constante demeure : la capacité d'adaptation.



RESSOURCES ENVIRONNEMENTALES

De l'exploitation à la régénération

La contrainte environnementale devient un moteur d'innovation systémique. Aujourd'hui, transition écologique est synonyme de décarbonation, d'économie circulaire, de nouveaux modèles d'affaires.



RESSOURCES TECHNOLOGIQUES

De la machine à l'intelligence

Chaque rupture technologique accroît notre capacité collective d'action. À chaque vague technologique : nous créons de la productivité, nous redistribuons les chaînes de valeur, nous transformons les métiers, nous nous adaptons aux nouveaux besoins en compétences. Aujourd'hui avec l'IA, la donnée devient une ressource stratégique.



RESSOURCES HUMAINES

Du travail forcé au capital stratégique

La ressource humaine devient le levier principal de résilience et de transformation. Nous passons d'une logique de volume à une logique de valeur. Dans les métiers représentés par la Fédération Syntec, la ressource n'est plus matière première : ce sont la compétence, l'expertise, la capacité d'adaptation qui priment.

1800

Révolution industrielle
Le charbon s'impose comme la première source d'énergie capable d'alimenter les machines à grande échelle. Cette nouvelle ressource permet de dépasser les limites de la force humaine et transforme durablement les modes de production.

🌿 Industrialisation, gains massifs de productivité, essor des infrastructures modernes.

XIX^e SIÈCLE

Main-d'œuvre abondante

L'industrialisation repose sur une main-d'œuvre nombreuse, souvent peu qualifiée, pour alimenter la production de masse. La ressource humaine est considérée comme interchangeable, au service de l'expansion industrielle.

👤 Structuration des industries et des grandes organisations.

X21

La puissance industrielle à vapeur au Royaume-Uni explose entre 1800 et 1815

1770

1800

1769

La machine à vapeur de James Watt

Pour répondre aux limites de la force humaine, la machine à vapeur introduit une nouvelle source d'énergie et lance la mécanisation.

⚙️ Explosion de la productivité industrielle.



1900

Mobilité & mondialisation

Le pétrole devient une ressource clé grâce aux progrès de sa transformation et à ses usages multiples, notamment dans les transports. Il permet d'accélérer fortement les échanges et de connecter les économies à l'échelle mondiale.

🌿 Accélération des échanges, démocratisation des transports, croissance globale.



1900

1910

1910

Organisation scientifique du travail (Frederick Winslow Taylor)

Face aux enjeux de productivité, le travail est analysé, découpé et optimisé. Chaque geste est standardisé pour maximiser l'efficacité, au prix d'une spécialisation accrue des tâches.

👤 Rationalisation, standardisation, efficacité accrue.

1913

La chaîne de montage d'Henry Ford

Face à la demande de masse, la production s'organise autour de

la standardisation et de la répétition.

⚙️ Production de masse, baisse des coûts, accès élargi aux biens.



1945-1970

Massification de l'enseignement supérieur

Dans un contexte de reconstruction et de croissance, les économies investissent dans l'éducation. Le niveau de qualification augmente fortement pour répondre aux besoins techniques et scientifiques des organisations.

👤 Montée en qualification, essor de l'expertise technique et scientifique.

1940

1950

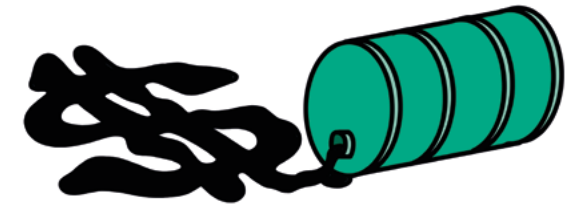
1973

Choc pétrolier

La forte dépendance des économies occidentales au pétrole devient une vulnérabilité majeure lorsque des tensions géopolitiques provoquent un embargo et une hausse brutale des prix. Cette

crise révèle les limites d'un modèle énergétique trop concentré sur une seule ressource.

🌿 Refonte des politiques énergétiques, des stratégies de diversification, de la gestion des crises géopolitiques.



1970

1950-1970

Informatique

La complexité croissante des organisations entraîne le développement des premiers systèmes informatiques pour automatiser et fiabiliser les opérations.

⚙️ Automatisation, fiabilisation des processus, gestion à grande échelle.



1990

Économie de la connaissance

Avec la montée des services et du numérique, la création de valeur repose de plus en plus sur le savoir, l'expertise et l'innovation. Le capital humain devient un facteur clé de différenciation.

👤 **Innovation continue, valorisation du capital intellectuel.**

1990

Internet

Le besoin d'échange rapide d'information donne naissance à un réseau mondial inter-

connecté, transformant l'économie et les usages.

⚙️ **Économie numérique, interconnexion mondiale, nouveaux services.**



1990

1997

Protocole de Kyoto

Face à l'urgence climatique émergente, les États reconnaissent la nécessité de réguler collectivement les émissions. Une première réponse globale s'organise pour encadrer l'usage des ressources énergétiques.

🌿 **Coopération internationale structurée sur le climat.**

2000

2000

Guerre des talents

Dans un marché globalisé, attirer et retenir les meilleurs profils devient stratégique. Les entreprises repensent leur attractivité, leurs modes de management et leurs parcours de carrière.

👤 **Stratégies RH plus attractives, mobilité internationale, management plus agile.**

2010

2010

Cloud & Big Data

L'explosion des données pousse à développer des capacités de stockage et d'analyse à grande échelle, devenues stratégiques.

⚙️ **Donnée comme actif stratégique, pilotage en temps réel.**



2015

Accord de Paris

Le climat devient un enjeu mondial partagé. États et entreprises s'engagent dans des trajectoires de réduction des émissions, accélérant la transformation des modèles énergétiques.

🌿 **Alignement mondial vers la neutralité carbone, innovation verte.**

195

pays engagés pour un accord climatique mondial inédit

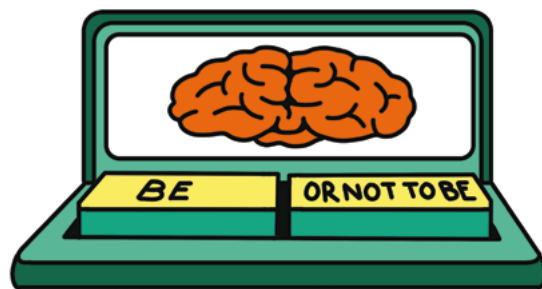
2020+

Intelligence artificielle

Face à la masse de données et aux besoins d'optimisation, l'IA s'impose comme un levier d'augmentation

et d'accélération.

⚙️ **Augmentation des capacités humaines, accélération de l'innovation, nouveaux métiers.**



2020

2020+

Transition énergétique

Entre crises climatiques et tensions géopolitiques, les systèmes énergétiques se transforment en profondeur vers des modèles plus durables et résilients.

🌿 **Nouveaux modèles économiques durables, économie circulaire, souveraineté énergétique renforcée.**

2020+

Rareté des compétences numériques

La transformation digitale accélérée crée une forte tension sur les compétences clés. Les organisations doivent former en continu, attirer différemment et favoriser l'adaptabilité pour rester compétitives.

👤 **Formation continue, hybridation des métiers, culture d'apprentissage permanent.**



02

Les réalisations *Repenser la gestion de nos ressources*

Temps forts 2025-2026

Voici quelques dates clés et événements ayant marqué l'année 2025 et le début de l'année 2026. Certaines informations sont propres à la Fédération, les autres renvoient à un événement ou une décision nationale (en couleur) qui ont impacté la profession.

2025

1^{er} juillet 2025

Entrée en vigueur de la réforme du financement de l'apprentissage.

27 août 2025

Organisation d'une table ronde dédiée au rôle des métiers de demain dans la fabrique du futur, à l'occasion de la REF du MEDEF.

1^{er} octobre 2025

Publication du premier baromètre « Fuite des cerveaux » mené avec Ipsos bva consacré à l'étude de l'expatriation des jeunes diplômés français

30 avril 2025

Entrée en vigueur de l'accord relatif au dispositif de participation expérimentale.

8 octobre 2025

Organisation du dîner-débat à Rennes par la Fédération et la délégation bretonne. La soirée était dédiée à la présentation de l'étude réalisée avec l'APEC sur « La dynamique de l'emploi des secteurs du numérique, de l'ingénierie, du conseil, de l'événementiel et de la formation professionnelle en région Bretagne ».

22 octobre 2025

Signature d'un accord dédié à l'égalité professionnelle. Une de ses mesures phares est l'amélioration des conditions d'indemnisation des congés maternité et paternité.
Signature de l'avenant complémentaire santé portant reconduction de la recommandation des organismes assureurs du régime.

4 novembre 2025

Organisation des Premières rencontres sur les compétences de demain, une conférence conjointe organisée par la Fédération Syntec et la FBF. Une présentation de propositions mettant en lumière le rôle stratégique des compétences scientifiques et techniques pour la souveraineté et la compétitivité de la France a été réalisée à l'issue.

7 novembre 2025

Organisation de la première édition du « Monde de Demain », exposition à destination de lycéennes et lycéens afin de leur faire découvrir et oser les métiers d'avenir. Plus de 600 lycéennes et lycéens ont participé, dont plus de 200 issus du dispositif Cordées de la réussite.

Décembre 2025

Élection de Marie-Laure Collet, présidente de la délégation régionale de la Fédération en Bretagne, à la présidence de l'APEC pour un mandat de 2 ans.

16 décembre 2025

Signature de l'avenant prévoyance lourde, portant sur la modernisation du régime de Branche.

2026

1^{er} janvier 2026

Application du nouveau régime de complémentaire Santé avec un élargissement de l'offre auprès des entreprises (offre dédiée aux entreprises avec une majorité de salariés sans enfant).

26 janvier 2026

Création d'une délégation régionale dans l'Océan Indien. Cette représentation s'appuie sur l'engagement de Yannick Berezaie en tant que nouveau président de la délégation régionale.

12 février 2026

Signature d'une convention de partenariat avec la Garde Nationale ayant pour objectif de valoriser l'engagement des réservistes opérationnels.

15 et 22 mars 2026

Élections municipales.

7 avril 2026

Audition de Gabriel Attal, Secrétaire général de Renaissance, Président du groupe EPR à l'Assemblée nationale et Député des Hauts-de-Seine (cycle d'auditions en vue de la présidentielle 2027).

22 avril 2026

Audition de Bruno Retailleau, Secrétaire général des Républicains et candidat à la présidentielle 2027 (cycle d'auditions en vue de la présidentielle 2027).

1^{er} mai 2026

Référencement de BNP Paribas Épargne Retraite et Malakoff Humanis en tant que prestataires d'épargne salariale auprès des entreprises de la branche.

Mai 2026

Signature des textes d'application du nouveau régime de prévoyance lourde entre Malakoff Humanis et les partenaires sociaux.

3 juin 2026

Audition de Bernard Cazeneuve, ancien Premier Ministre (cycle d'auditions en vue de la présidentielle 2027).

Les grands volets d'action

Fin 2025 et début 2026, 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.

Atteindre l'égalité professionnelle : une étape décisive pour la branche

Le 22 octobre 2025, la Fédération Syntec et les partenaires sociaux ont conclu un accord structurant visant à faire de l'égalité femmes-hommes un levier durable de transformation. Ce texte dépasse les mesures techniques pour porter une vision inclusive et pragmatique, articulée autour de cinq priorités : la réduction des écarts de rémunération, l'accompagnement des parcours professionnels féminins, le renforcement de la mixité des métiers, la levée des freins culturels et organisationnels, et le suivi des progrès via une dynamique mesurable.

Cet engagement est complété par la signature de l'avenant n°49, qui modernise les droits liés à la parentalité et à l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle. Parmi les mesures phares, la réduction à un an de la condition d'ancienneté pour bénéficier d'un congé paternité indemnisé à 100 % marque une volonté forte de favoriser l'implication des pères.

D'autres dispositions viennent renforcer ce cadre : aménagements de temps de travail pour les salariées enceintes, autorisations d'absence rémunérées pour les parcours de PMA ou d'adoption, et amélioration des droits liés à l'allaitement.

À travers ces accords, la branche affirme son rôle moteur dans l'évolution du monde du travail, impulsant une véritable transformation culturelle au profit de l'équité et de la responsabilité sociale.

Agenda social de négociation de branche 2026

Les grands chantiers entamés ou à venir au sein de la branche en 2026.

Agenda social : une feuille de route stratégique et prospective

L'activité conventionnelle s'est intensifiée autour d'une ambition claire : adapter le cadre social aux mutations technologiques et environnementales. Cette dynamique s'articule autour de quatre axes prioritaires.

1

Modernisation conventionnelle

Le chantier de toilettage de la CCN vise à simplifier et actualiser les dispositifs pour offrir plus de sécurité juridique et d'agilité aux entreprises.

2

Nouvelles frontières du travail

L'intégration des enjeux environnementaux et de l'intelligence artificielle au dialogue social permet d'anticiper l'évolution des compétences et des modes d'organisation.

3

Attractivité et partage de la valeur

Les négociations sur les salaires minimaux et les dispositifs d'intéressement concrétisent l'engagement de la branche en faveur d'une redistribution équitable de la performance.

4

Protection sociale et prévention

L'optimisation de la performance des régimes de prévoyance et le lancement du plan « Actions Prévention 2027 » placent la santé et la protection des salariés au cœur des priorités de demain.

Sur le terrain

Éclaireurs d'avenirs

Le diaporama sonore sur l'entrepreneuriat d'avenir



Flashez-moi pour retrouver tous les épisodes de la série « Éclaireurs d'avenirs ».

Retrouvez également la version podcast sur toutes les plateformes habituelles.

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 la branche 2026

En 2025, face au désengagement financier de l'État et aux coupes dans l'apprentissage, la Fédération Syntec a fait le choix d'une gestion rigoureuse et protectrice. Via l'OPCO Atlas, l'organisation a mobilisé et sécurisé ses ressources pour soutenir en priorité les TPE-PME et maintenir l'effort de formation. Malgré les contraintes, la transformation des compétences s'est accélérée.

→ **Mobilité** : sécurisation des parcours de transition sectorielle.

→ **Digitalisation** : succès massif du micro-learning avec 6 000 utilisateurs sur la plateforme Savoirs d'Avenir.

→ **Expertise** : modernisation de l'offre CampusAtlas (Cyber, IA et Numérique responsable).

Alors que les moyens de fonctionnement de l'OPCO Atlas sont réduits, l'ambition reste intacte : doubler le nombre d'ingénieurs et techniciens formés. Avec 10 nouvelles études prospectives de l'OPIIEC et un focus sur les certifications d'avant-garde (Blockchain, Green IT),

la Fédération se bat pour garantir la souveraineté technologique de ses entreprises.

Mixité : la Fédération Syntec amplifie son engagement avec l'initiative Code F

La souveraineté technologique de la France exige une mixité réelle. En rejoignant Code F (une initiative du MEDEF), la Fédération Syntec mobilise un réseau d'ambassadrices pour intervenir en milieu scolaire. L'objectif est double : briser les stéréotypes et susciter des vocations scientifiques chez les jeunes filles. Cette adhésion renforce les avancées majeures portées par la branche.

→ **Égalité professionnelle** : réduction des écarts de rémunération et soutien aux carrières féminines.

→ **Équilibre de vie** : congé paternité indemnisé à 100 % (mai 2026) pour un meilleur partage des responsabilités.

→ **Éthique** : formation obligatoire de tous les managers contre le harcèlement et le sexisme.

En signant la Charte Code F, la Fédération s'engage à amplifier la visibilité de l'initiative, à fédérer de nouvelles ambassadrices et à imposer la branche comme une référence en matière de mixité sur www.code-f.org.

Événement Renforcer les compétences scientifiques : une priorité stratégique

Lors des « Premières Rencontres sur les compétences de demain » en novembre 2025, la Fédération Syntec et la Fédération bancaire française (FBF) ont réaffirmé l'urgence de valoriser les filières scientifiques et technologiques. Dans un contexte de compétition mondiale, ces compétences sont jugées indispensables à l'innovation, à la transition numérique et à la souveraineté économique de la France.

La stratégie proposée s'articule autour de trois axes majeurs.

→ **Agir dès le milieu scolaire** : les fédérations préconisent une refonte des enseignements au lycée pour favoriser la polyvalence et lutter contre les stéréotypes de genre. Elles soutiennent notamment le maintien de trois spécialités en terminale pour freiner l'abandon des mathématiques et appellent à des parcours plus inclusifs et hybrides.

→ **Rapprocher l'école de l'entreprise** : l'accent est mis sur la formation des enseignants par des immersions professionnelles et sur le développement du mentorat. La promotion de rôles modèles féminins, via l'initiative Code F, est identifiée comme un levier clé de mixité.

→ **Consolider l'apprentissage** : affirmé comme voie d'excellence, l'apprentissage doit faire l'objet d'une coconstruction des diplômes avec les entreprises. Le secteur appelle à un financement sécurisé et à une évaluation de l'efficacité des formations basée sur l'insertion professionnelle réelle.

En somme, la Fédération Syntec considère que la capacité d'innovation du pays repose sur sa faculté à former des talents dont les compétences sont en parfaite adéquation avec les besoins évolutifs de l'économie.



Pour en savoir plus, flashez ce QR code



Ressources environnementales

Transition durable: la Fédération Syntec lance le guide VSME

Dans un contexte de montée en puissance des obligations réglementaires et des attentes sociétales, la Fédération Syntec publie un guide opérationnel pour aider les TPE et PME à s'approprier la norme européenne VSME. Cet outil transforme la transparence extra-financière en un levier de performance et d'attractivité.

Si la directive européenne CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*) cible directement les grandes entreprises de plus de 1 000 salariés, son impact s'étend par ricochet à l'ensemble de la chaîne de valeur. Les PME, bien que non soumises directement à l'obligation, sont de plus en plus sollicitées par leurs clients grands comptes qui doivent désormais intégrer les données de leurs fournisseurs dans leur propre reporting. Il devient impératif pour les PME de savoir collecter et fournir des informations structurées.

La VSME : un investissement stratégique



Sécuriser les relations commerciales en répondant aux exigences des services achats



Identifier des opportunités d'innovation et de réduction de coûts opérationnels



Faciliter l'accès aux financements et optimiser les coûts assurantiels grâce à la production de données de durabilité fiables



Renforcer la marque employeur pour attirer des talents et engager les collaborateurs déjà en poste



C'est dans cet esprit que la norme volontaire VSME (*Voluntary Standard for non-listed micro-, small- and medium-sized undertakings*) a été conçue au niveau européen. Elle offre aux entreprises de la branche un cadre souple et accessible pour piloter leur contribution globale.

Se repérer pour mieux s'engager

Le guide de la Fédération Syntec aide à naviguer entre les deux options de reporting proposées par la norme, permettant à chaque structure de choisir son niveau d'engagement :

1. le module de base ;
2. le module complet.

Ce guide est le fruit d'une volonté forte de la Fédération de rendre la transformation durable accessible sans complexité excessive.

Le guide « TPE/PME : en route vers la VSME ! » est dès à présent disponible pour accompagner toutes les entreprises adhérentes dans leur itinéraire vers la durabilité. Pour bénéficier de cette expertise et télécharger le guide, les adhérents à nos syndicats membres peuvent se rendre dès maintenant sur leur espace dédié.

Projection de calendrier d'adoption de la VSME

Calendrier d'adoption de la VSME (projection)

	2025	2026	2027	2028
TOTAL PME	10%	13%	16%	20%
MICRO	9%	11%	14%	17%
PETITES	31%	41%	52%	62%
MOYENNES	43%	58%	72%	87%

Source : Eurostat's national accounts

Ressources humaines

Fuite des talents: un enjeu stratégique pour la compétitivité française

En 2025, la Fédération Syntec et Ipsos BVA publiaient le baromètre sur l'expatriation et la fuite des cerveaux. Celui-ci révélait qu'environ 15 000 jeunes diplômés d'écoles d'ingénieurs et de management s'expatrient chaque année dès leur premier emploi.

Ce phénomène représente une perte stratégique pour la France, qui investit près d'un milliard d'euros par an dans leur formation. Loin d'être anecdotique, la dynamique identifiée affaiblit durablement le vivier de talents hautement qualifiés du pays. Si l'expérience internationale est valorisante, l'ampleur de ces départs menace directement l'innovation, la compétitivité et la souveraineté économique nationale.

(Re)créer des conditions favorables

Face à ce constat, la Fédération Syntec appelle à une mobilisation rapide et coordonnée. L'enjeu dépasse la seule attractivité internationale : il s'agit désormais de créer les conditions favorables à la fidélisation des talents formés en France et à leur retour après une expérience à l'étranger. Parmi les leviers identifiés figurent l'amélioration de la compétitivité des rémunérations, notamment par un allègement des prélèvements fiscaux et sociaux sur les profils hautement qualifiés, ainsi qu'une meilleure valorisation des métiers scientifiques, techniques et managériaux dans le débat public.

Baromètre : édition 2026

Ce premier baromètre constitue une base de référence pour mieux comprendre les dynamiques à l'œuvre et orienter les politiques publiques et économiques. Afin de suivre l'évolution de ce phénomène et d'en mesurer les impacts dans le temps, la Fédération Syntec publiera une deuxième édition du baromètre à l'automne 2026.



Pour aller plus loin
Consultez le rapport final :
flashez ce QR code



Pour aller plus loin
Consultez l'infographie :
flashez ce QR code

Ce que nous dit le baromètre

**Les jeunes diplômés s'expatrient**

Pourcentage de talents expatriés après l'obtention d'un diplôme



10 %
diplômes
d'ingénieurs



15 %
diplômes en
management

23 %

C'est l'augmentation de la quantité d'expatriés titulaires d'un diplôme d'ingénieur en 10 ans. Un chiffre encore plus élevé dans les écoles les plus sélectives.

**Un attrait massif pour l'international**

57 %

C'est la part des talents interrogés qui envisage de partir dans les trois prochaines années (dont 21 % avec certitude).

**Les destinations privilégiées**

Canada, Suisse, États-Unis
et Allemagne

Malgré des atouts solides (qualité de vie, protection sociale et sécurité de l'emploi), la France peine à retenir ses talents face à des freins structurels majeurs :

**Économie et fiscalité**

50 %
des répondants
jugent la pression
fiscale trop excessive



36 %
des sondés estiment
que les rémunérations
sont trop faibles

**Rigidité du marché**

32 %

des sondés évoquent
une trop forte rigidité
du travail.



À cela s'ajoute une inquiétude politique et économique croissante. Ce sentiment de déclin renforce mécaniquement l'attrait pour des carrières à l'étranger.

Ressources technologiques

« Le Monde de Demain » cultiver les talents scientifiques et technologiques

Organisée en 2025 à Paris, l'exposition immersive « Le Monde de demain » a répondu à un impératif national : réorienter les jeunes vers les filières d'avenir.

Cet événement a agi comme une passerelle stratégique entre le monde éducatif et les entreprises, avec pour mission de restaurer l'attractivité des métiers de l'ingénierie et du numérique, piliers de notre souveraineté.

Une immersion pour susciter des vocations techniques

Pour briser les barrières mentales face aux carrières scientifiques, le parcours a mobilisé des formats innovants.

→ **Découverte active** : des ateliers d'orientation et des outils numériques ont permis de rendre concrètes les disciplines technologiques.

→ **Inspiration et mixité** : des témoignages de professionnels de la tech ont servi de modèles pour lutter contre l'autocensure, notamment chez les jeunes filles.

→ **Passage à l'acte** : des rencontres directes avec les écoles d'ingénieurs ont permis de transformer l'intérêt pour les sciences en projets de formation concrets.

Des résultats au service de l'innovation

L'exposition a rempli des objectifs éducatifs majeurs pour sécuriser nos compétences futures. Elle a permis d'apporter de la visibilité en rendant les parcours scientifiques plus lisibles et accessibles ; de la confiance en renforçant le sentiment d'aptitude des lycéens face aux matières techniques ; et un véritable accompagnement, en fournissant aux équipes pédagogiques des clés pour valoriser les métiers de pointe toute l'année.

Le bilan stratégique de la Fédération Syntec

Pour la Fédération Syntec, cet événement a été un levier essentiel pour répondre à la pénurie de profils qualifiés. En promouvant les métiers d'avenir indispensables à la réindustrialisation et à la transition numérique, « Le Monde de demain » a contribué à sécuriser les parcours vers l'emploi de haute technicité, ouvrant durablement le champ des possibles pour la nouvelle génération.

Quelques chiffres sur l'édition 2025

Cette année,
« Le Monde de demain »
a réuni :



600

élèves issus de filières variées
(générale, technologique,
professionnelle)

dont **210 élèves** des Cordées
de la réussite, renforçant
l'impact social

Des résultats de satisfaction qui témoignent de l'efficacité du dispositif



86 %
de satisfaction
globale



90 %
ont découvert de
nouveaux métiers



83 %
identifient mieux
leurs qualités



80 %
clarifient leur projet
d'avenir

Les élèves ont particulièrement apprécié :

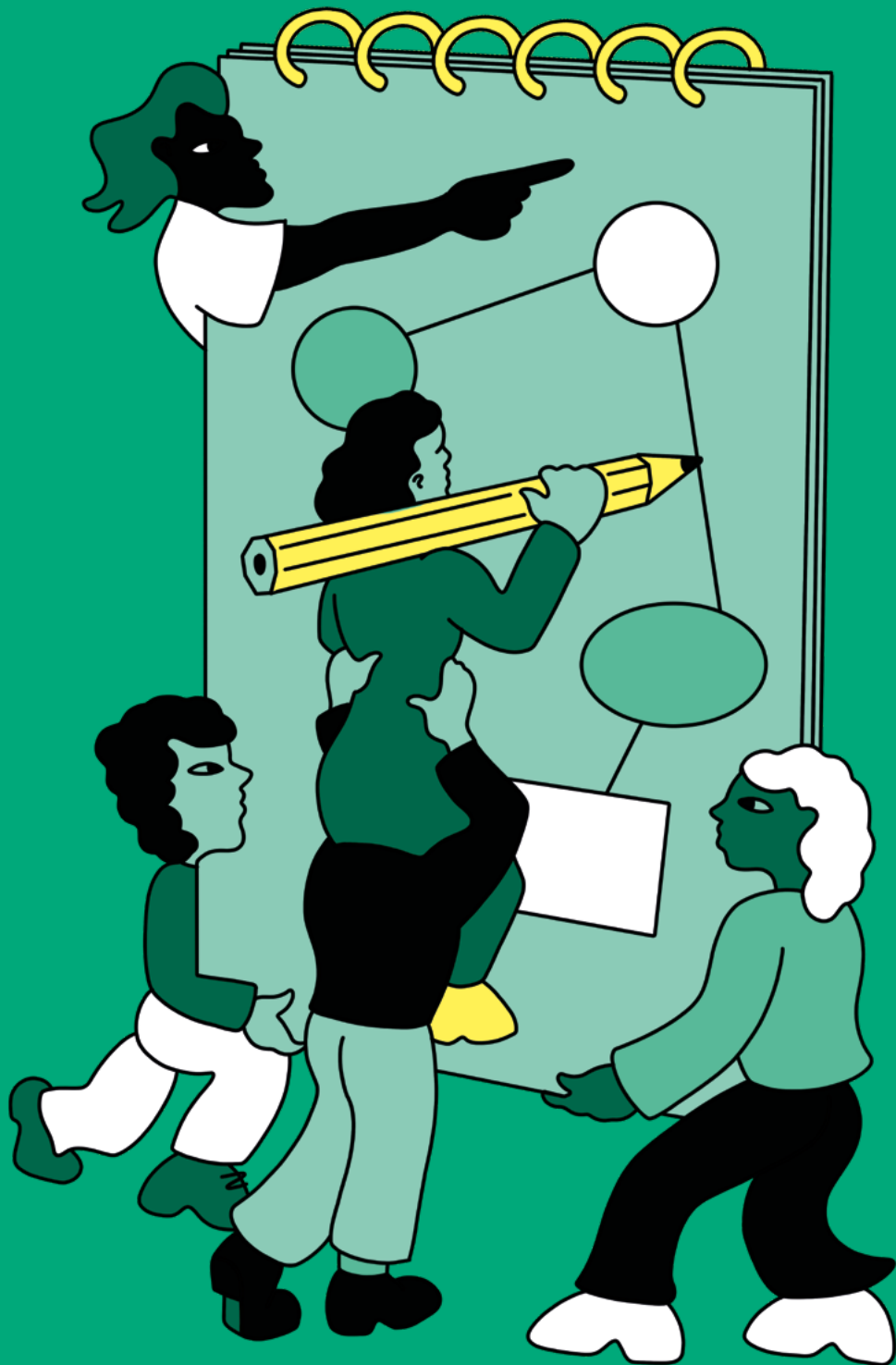
La liberté de circulation
dans les espaces

Les formats interactifs

La diversité des contenus

La qualité de
l'accompagnement



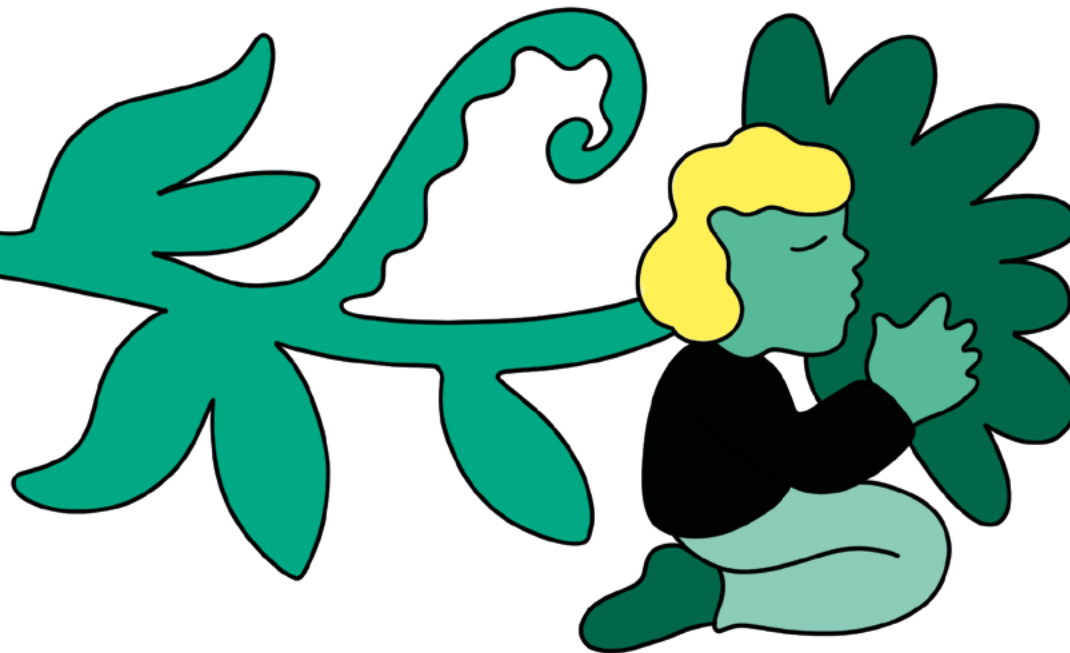


03
Sur le terrain
*Agir aujourd'hui
pour demain*



Ressources environnementales

À travers des initiatives de terrain et des retours d'expérience, cette section met en lumière les actions concrètes engagées en faveur de la transition écologique. Les acteurs des métiers de la Fédération Syntec contribuent activement à une gestion plus responsable des ressources environnementales.



Stratégie climatique

L'ingénierie au cœur de la transition : la stratégie de Syntec-Ingénierie pour un monde soutenable

Face à l'urgence climatique, Syntec-Ingénierie se positionne comme un acteur clé. Alors que les secteurs de la construction, de l'industrie et des transports concentrent plus de la moitié des émissions mondiales de gaz à effet

de serre, l'organisation mobilise la profession pour transformer ces défis en solutions concrètes à travers sa feuille de route stratégique « Un autre monde est atteignable ».

Un effet de levier considérable

L'ingénierie intervient à la genèse de chaque projet. Cette position en amont lui confère une responsabilité sociétale majeure : celle de dessiner le cadre de vie des prochaines décennies. Pour ce faire, Syntec-Ingénierie déploie trois leviers fondamentaux : l'écoconception, l'innovation « de rupture et de bon sens », et la coopération de filière. L'écoconception est la « signature technique » de la profession. Cette approche systémique consiste à challenger chaque choix technique pour

réduire l'impact carbone, mais aussi la consommation de ressources, l'emprise au sol et la préservation de la biodiversité. La fédération encourage l'innovation « de rupture et de bon sens » : l'exploration de matériaux bas carbone, du biomimétisme, mais aussi le retour à des solutions ancestrales de bon sens, comme la construction en terre crue ou une gestion raisonnée des sols. Enfin, parce que l'ingénieur n'est qu'un maillon de la chaîne, la fédération œuvre pour la coopération de filière : un jeu collectif renforcé avec l'ensemble des parties prenantes de l'écosystème économique.

L'Ingénierie de la résilience : anticiper le climat de demain

Pour Syntec-Ingénierie, concevoir un ouvrage aujourd'hui, c'est garantir sa viabilité sous le climat de 2050 ou 2100. Cette ingénierie de la résilience s'articule autour de trois axes de travail : le dérisquage, qui intègre la science du climat dès la conception pour assurer l'assurabilité et le financement des infrastructures sur le long terme ; la valorisation de l'existant, qui vise

« L'ingénierie intervient à la genèse de chaque projet. Cette position en amont lui confère une responsabilité sociétale majeure : celle de dessiner le cadre de vie des prochaines décennies. »

à prioriser la rénovation et l'analyse de vulnérabilité des actifs territoriaux pour focaliser les investissements là où ils sont le plus nécessaires, et la mise en œuvre de solutions fondées sur la nature en privilégiant, quand cela est possible, la restauration d'écosystèmes (mangroves, zones humides, renaturation urbaine) plutôt que des ouvrages en dur, souvent plus coûteux et moins résilients.

Un accompagnement concret

Au-delà de l'expertise technique, la fédération accompagne ses adhérents vers une mutation profonde de leurs métiers. Pour transformer les ambitions climatiques en réalités de terrain, Syntec-Ingénierie agit comme une véritable plateforme d'échange et de ressources via plusieurs outils.

→ La Charte Climat et Biodiversité : une boussole structurée autour de trois piliers (exemplarité interne, action dans les projets, engagement des collaborateurs) pour faire de chaque salarié un acteur de la transformation.

→ Le partage d'expertise : des cycles de conférences et de décryptages pour analyser les tendances émergentes et les évolutions réglementaires complexes.

→ L'intelligence collective : des espaces de travail et de retours d'expérience où les entreprises coconstruisent des méthodologies communes. Pour Syntec-Ingénierie, la sobriété structurelle n'est pas une contrainte, mais une opportunité d'optimisation. En traquant le surdimensionnement et en prolongeant la durée de vie des ouvrages, l'ingénierie prouve que la performance économique et la performance écologique sont désormais indissociables.

Entretien **Jean-François Kalck,** **Président du bureau** **environnement** **et biodiversité** **Syntec-Ingénierie,** **directeur général** **d'Artelia Advisory**



Dans le cadre de sa feuille de route stratégique « Un autre monde est atteignable », Syntec-Ingénierie a présenté son livre blanc « L'éco-conception, la signature de l'ingénierie ». Qu'est-ce que l'écoconception, et pourquoi est-elle selon vous la signature de l'ingénierie ?

L'écoconception consiste à intégrer les enjeux environnementaux et sociétaux dès les premières étapes d'un projet. Cette approche permet de concevoir des ouvrages plus sobres en ressources, mieux intégrés dans leur environnement et plus durables dans le temps. En intervenant très en amont des projets, l'ingénierie est capable d'apporter des réponses concrètes aux défis de la transition écologique et énergétique. Utilisation de ressources moins carbonées, optimisation des procédés industriels, anticipation des changements climatiques... Il n'existe pas une solution unique, mais une diversité de réponses complémentaires mobilisant l'ensemble des expertises de notre secteur.

C'est cette capacité d'innovation et d'anticipation qui fait de l'écoconception la signature de l'ingénierie.

À qui s'adresse ce livre blanc, et quels sont ses objectifs ?

Ce livre blanc poursuit un double objectif. D'abord, fédérer les acteurs de l'ingénierie autour d'une vision, d'un vocabulaire et de pratiques communes afin de porter une parole collective sur l'écoconception et ses enjeux. Ensuite, sensibiliser les donneurs d'ordre à la nécessité de concevoir autrement et aux bénéfices qu'apporte cette démarche en matière de durabilité, de performance et d'usage. Nous voulons adresser un message clair : l'ingénierie est prête à accompagner la transition écologique et énergétique. Elle a un rôle à jouer – et même une responsabilité – car elle dispose des compétences nécessaires pour relever les défis environnementaux.

Comment faire vivre cette démarche d'écoconception dans les années à venir ?

Syntec-Ingénierie travaille désormais à un panorama de projets exemplaires écoconçus. Cette nouvelle étape permettra d'illustrer concrètement les bénéfices de la démarche à travers des indicateurs mesurables : réduction de l'empreinte carbone, préservation et intégration de la biodiversité, optimisation de la consommation de ressources (matériaux, eau, foncier...). L'objectif est de poursuivre le partage collectif des pratiques et de démontrer, à travers des réalisations concrètes, que l'écoconception est d'ores et déjà un levier essentiel pour imaginer et construire les projets de demain.

Transition écologique et sociale

Agir collectivement pour la transition écologique et sociale : l'engagement RSE des Acteurs de la Compétence

La Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) n'est plus une option, mais un levier de transformation profonde. Pour le secteur de la formation professionnelle, elle constitue un enjeu structurant, à la croisée des transitions écologiques, sociales et économiques. Les Acteurs de la Compétence ont maintenu un engagement fort auprès de leurs adhérents, affirmant le rôle stratégique de leurs métiers dans l'accompagnement des entreprises face à ces transformations majeures.

Une vision stratégique portée par la Commission RSE

Sous l'impulsion de la Commission RSE, l'organisation déploie une approche binaire et complémentaire. Il s'agit, d'une part, d'épauler les entreprises de la branche dans l'intégration des critères RSE au cœur même de leur modèle de développement. D'autre part, elle œuvre activement à l'évolution de l'offre de formation. L'objectif est clair : faire en sorte que chaque parcours pédagogique intègre pleinement les impératifs

environnementaux et sociétaux, transformant ainsi les compétences d'aujourd'hui en solutions pour demain.

Former les actifs : la clé de voute de la transition

L'année a été marquée par une contribution majeure aux travaux du Shift Project* et au rapport « Former les actifs pour la transition écologique ». Ce document de référence pose un constat sans appel : aucune ambition écologique ne pourra aboutir sans un investissement massif et immédiat dans la formation continue. Si la prise de conscience des entreprises progresse, le rapport met en lumière un décalage persistant entre l'intention et l'action. Le déploiement effectif de formations adaptées reste le principal défi à relever. Pour cela il faut garantir des leviers d'investissement à la filière permettant le développement de modèles économiques robustes.



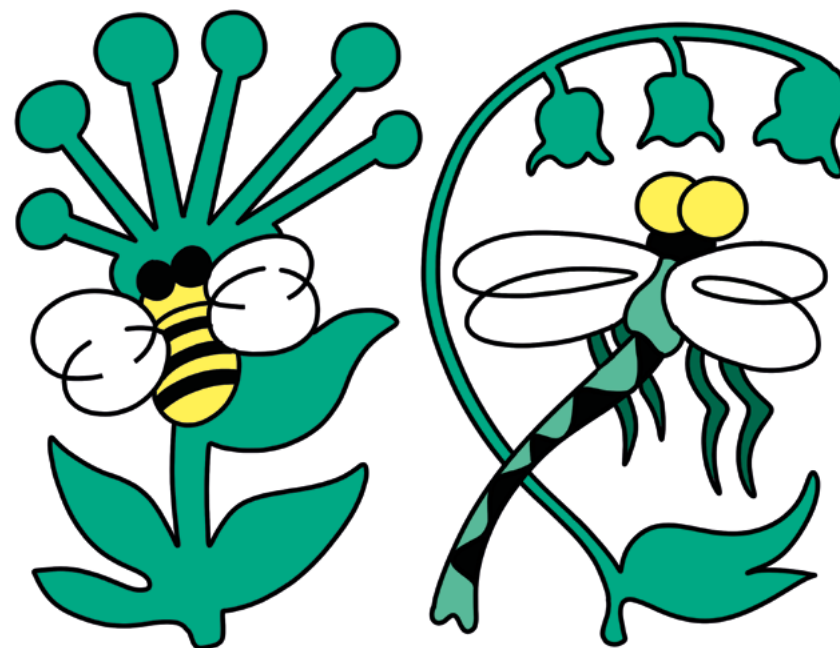
*Flashez ce QR code pour consulter le rapport

« Aucune ambition écologique ne pourra aboutir sans un investissement massif et immédiat dans la formation continue. »

Le programme Impact RSE : de la sensibilisation à l'action concrète

Parce que la théorie doit s'accompagner d'outils opérationnels, les Acteurs de la Compétence ont lancé le programme « Impact RSE ». Soutenue par Bpifrance et menée en collaboration avec le cabinet R3, cette initiative inédite accompagne un panel d'entreprises adhérentes dans la structuration de leur stratégie RSE. Le parcours est complet : diagnostic de maturité, sessions de formations collectives, suivi individualisé et mise à disposition d'outils de pilotage de pointe. Par ce programme, les entreprises engagées passent d'une sensibilisation générale à des stratégies de durabilité concrètes et adaptées.

« L'objectif est clair : faire en sorte que chaque parcours pédagogique intègre pleinement les impératifs sociétaux et environnementaux (...) »



Bilans carbone

Le calculateur

Cleo Carbone

Fin 2023, UNIMEV lançait le calculateur « Cleo Carbone ». Un outil adapté à tous les maillons de la chaîne événementielle, développé par et pour les acteurs de la filière.

Mesurer, piloter, réduire l'empreinte carbone

Cleo Carbone permet de réaliser des bilans carbone annuels, conformes à la méthodologie Bilan Carbone, et des calculs d'empreinte pour des projets événementiels, tels que des prestations (traiteur, stand, location) ou des événements. Un outil indispensable pour mesurer, piloter puis réduire l'empreinte carbone des activités événementielles.

Grâce à une expertise fine de l'ensemble de la chaîne de valeur, cet outil propose des templates préconçus pour l'ensemble des acteurs de la filière : gestionnaires de sites, prestataires techniques, organisateurs d'événements, etc. La prise en main est ainsi plus rapide et plus proche des attentes réelles des entreprises. L'outil compte à ce jour 200 acteurs utilisateurs, 1000 projets de calculs enregistrés, et plus de 909 136 tonnes sous gestion et calculés depuis la création de Cleo

Cleo Carbone 2.0

En 2026, Cleo Carbone a sorti une nouvelle version de son outil : Cleo Carbone 2.0. En s'appuyant sur l'expérience technique de son

partenaire technique Kabaun, la plateforme propose désormais de nouvelles fonctionnalités permettant aux utilisateurs une toute nouvelle expérience. De nouvelles fonctionnalités incluant l'IA permettent de réduire le temps de collecte et d'analyse. Une nouvelle ergonomie facilite la prise en main par de nouveaux utilisateurs. La plateforme propose également des modèles de reporting basés sur les attentes réglementaires (ISO 14064, GHG Protocol, CSRD, VSME), ainsi que des outils de collecte automatisés pour aider les équipes à collecter la donnée de leurs fournisseurs.

« Grâce à une expertise fine de l'ensemble de la chaîne de valeur, cet outil propose des templates préconçus pour l'ensemble des acteurs de la filière (...) »

Entretien

Pauline Teyssedre,

Directrice de la stratégie

et du développement

durable du groupe Galis



Pouvez-vous nous présenter le groupe Galis ?

Notre groupe conçoit et fabrique des stands d'exposition pour les exposants qui participent à des foires, congrès et salons en intégrant la réduction de l'impact environnemental à nos activités.

Comment avez-vous intégré Cleo Carbone dans votre démarche environnementale ?

Notre engagement a débuté il y a cinq ans avec la signature du programme international « Net Zero Carbon Events 2050 » porté par UFI qui engage la filière à mesurer et réduire ses émissions. Nous avons rejoint en 2023 le projet Cleo Carbone d'UNIMEV en tant qu'entreprise pilote et contribué à adapter l'outil à notre métier. Conçu par les professionnels de l'événementiel pour les professionnels de l'événementiel, il nous permet d'évaluer très concrètement l'impact de nos stands.

Concrètement, comment utilisez-vous l'outil ?

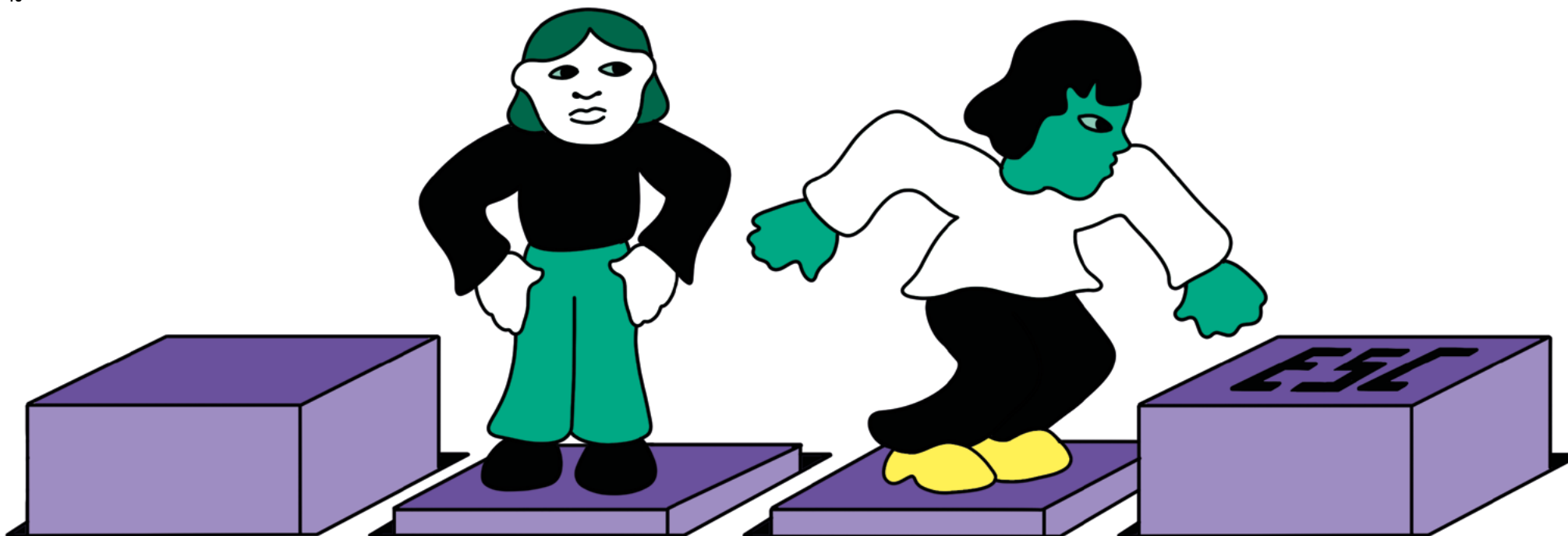
Nous nous servons de Cleo à différentes étapes d'un projet : réponse aux appels

d'offres, comparaison de matériaux, de scénographies, de modes de production, étude de l'impact du transport... Après l'événement, nous réalisons un bilan avec nos clients afin d'identifier les principaux postes d'émissions et de définir des pistes d'amélioration. Les résultats, très visuels, facilitent la compréhension des enjeux. L'outil devient ainsi un véritable support de dialogue et de décision.

Quel regard portez-vous aujourd'hui sur cette démarche ?

Cleo nous a permis de dépasser certaines idées reçues. On découvre que l'impact ne vient pas toujours du transport, mais parfois d'éléments fabriqués pour un usage unique, par exemple. Grâce au taux de correction intégré à l'outil, qui prend en compte leur réutilisation, nous pouvons orienter nos choix vers davantage de réemploi et de circularité.

À ceux qui hésitent encore à mesurer leur empreinte carbone, je dirais qu'il ne faut pas avoir peur de se lancer. Nous pensions parfois que cette transparence pourrait nous mettre en difficulté ; c'est en réalité tout l'inverse. Disposer de données objectives permet d'ouvrir le dialogue, de démontrer les efforts réalisés et de construire des plans d'amélioration concrets. La démarche créée de l'engagement, fédère les équipes et renforce la relation de confiance avec les clients.



Ressources technologiques

Innovations, retours d'expérience et déploiement de solutions nouvelles illustrent la transformation en cours. Sur le terrain, les acteurs de la Fédération Syntec font des ressources technologiques un levier majeur de performance et d'adaptation des métiers.

Intelligence artificielle

Ethical AI: pour une intelligence artificielle de confiance et responsable

Lancée en 2021 par Numeum, l'initiative Ethical AI a franchi une étape décisive en octobre 2024. Avec la publication d'un nouveau guide pédagogique et d'un outil interactif, le syndicat transforme l'ambition éthique en une réalité méthodologique pour toutes les entreprises du numérique.

Dans un contexte marqué par l'accélération fulgurante de l'IA générative et l'entrée en vigueur de l'AI Act européen, la question n'est plus de savoir *pourquoi* l'éthique est nécessaire, mais comment l'intégrer concrètement. C'est tout l'enjeu de la mise à jour 2024 de l'initiative Ethical AI.

2024 : Le passage à l'IA « éthique par design »

Si l'année 2021 avait posé les jalons d'un manifeste partagé, l'édition 2024 marque un tournant vers l'opérationnalité. L'initiative se structure désormais autour d'un duo de ressources complémentaires, accessibles sur ai-ethical.com.

1. Un nouveau livret pédagogique enrichi qui décrypte les enjeux actuels de l'IA. Il ne se contente plus de lister des principes, mais fournit des exemples concrets et des cas d'usage pour illustrer comment la transparence, l'équité et la sécurité doivent s'incarner dans les projets techniques.

2. Un outil en ligne de pilotage Véritable boussole pratique, il accompagne les équipes pas à pas sur tout le cycle de vie d'un système d'IA (conception, développement, déploiement) et permet de concrétiser l'ambition d'une IA « éthique par design ».

Un code de conduite volontaire face aux défis de l'AI Act

L'initiative de Numeum constitue aujourd'hui un véritable code de conduite volontaire. En fédérant un réseau d'experts issus du monde académique, des pouvoirs publics et de la société civile, Numeum a créé un outil de référence qui anticipe les exigences de la réglementation européenne.

Adopter cette démarche est un gage de compétitivité. En garantissant des solutions d'IA robustes et explicables, les entreprises ne répondent pas seulement à une obligation légale future ; elles renforcent le lien de confiance avec leurs clients et citoyens.

S'engager pour un numérique responsable

À travers cette initiative, Numeum s'engage pour un numérique responsable et souhaite un engagement collectif pour que l'éthique de l'IA ne soit pas perçue comme une contrainte, mais comme un levier essentiel de succès technologique. Elle doit être l'occasion de construire des technologies de confiance, au service des valeurs de la société et du respect des droits de chacun.

« Numeum a créé un outil de référence qui anticipe les exigences de la réglementation européenne. »

Mais aussi...

Planet Tech'Care

Pilotée par Numeum, Planet Tech'Care s'impose comme la première initiative fédérant un réseau diversifié de partenaires – organisations professionnelles, écoles, pôles de compétitivité, associations, fondations et think tanks.

Son ambition est d'accompagner les entreprises intégrant le numérique dans leur trajectoire environnementale, tout en soutenant les organismes de formation dans le développement des compétences liées au numérique responsable.

L'engagement autour d'un manifeste permet aux signataires de bénéficier d'un accès gratuit à un programme d'accompagnement spécifique. Ce dernier se compose de multiples événements, tels que des conférences et des webinaires, conçus par des experts du numérique et de l'environnement issus du réseau des partenaires. Les ateliers mensuels, animés par les partenaires tout au long de l'année, sont accessibles via le lien dédié.

La participation aux ateliers Planet Tech'Care est strictement réservée aux signataires de l'initiative.



Intelligence Artificielle

Syntec Conseil éclaire la voie vers une transformation responsable

Face à l'accélération fulgurante de l'intelligence artificielle, Syntec Conseil se mobilise pour transformer l'enthousiasme technologique en réalité opérationnelle. À travers les travaux de ses commissions et groupes de travail, le syndicat multiplie les initiatives stratégiques pour aider les organisations à naviguer entre promesses et controverses, tout en plaçant l'humain et l'éthique au cœur du passage à l'échelle.

De l'expérimentation à l'industrialisation

L'IA générative a bousculé les agendas stratégiques, mais le défi reste entier : comment dépasser le stade des projets pilotes pour créer une valeur durable ? Syntec Conseil accompagne ses membres et leurs clients dans cette mutation profonde. L'objectif est de décrypter les mécanismes complexes de l'IA pour proposer des cadres de gouvernance rigoureux, garantissant une utilisation souveraine et sécurisée des données.

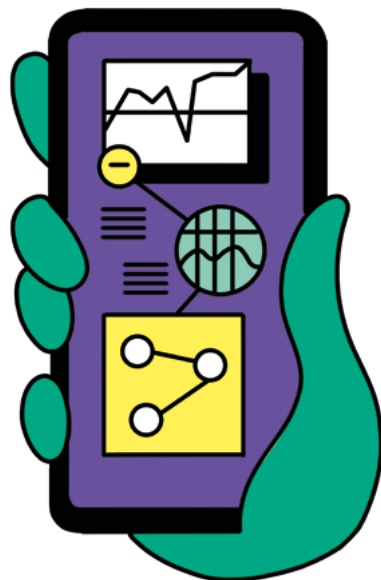
Les trois initiatives majeures de l'année

1. IA à l'échelle : réussir l'industrialisation de la transformation
Pour explorer l'écart entre la promesse technologique et la réalité du terrain,

Syntec Conseil a lancé l'émission web « IA à l'échelle : insuffler la transformation ». Dans cet épisode, des dirigeants de secteurs variés (industrie, juridique, services) témoignent de la nécessité de sortir du simple « Proof of Concept » (POC). Les échanges soulignent que le véritable passage à l'échelle ne dépend pas seulement de la performance de l'algorithme, mais d'une conduite du changement profonde. Le succès repose sur l'acculturation des équipes, une gouvernance claire des données et une vision élargie de la valeur, capable d'intégrer des bénéfices qualitatifs au-delà du seul retour sur investissement financier immédiat.



Flashez ce QR code pour consulter la vidéo



2. IA, clichés et controverses : un guide pour un débat éclairé
Parce que l'IA suscite autant de fantasmes que de craintes, la commission Data & IA de Syntec Conseil a publié un document de référence : « IA et idées reçues : clichés et controverses ». Cette publication analyse avec rigueur les débats qui agitent la société et les entreprises. Il déconstruit méthodiquement les idées reçues sur la fin du travail, la neutralité supposée des algorithmes ou encore l'impact environnemental du numérique. En distinguant les faits des mythes, Syntec Conseil offre aux décideurs les clés de lecture nécessaires pour bâtir des stratégies lucides. Cette publication invite à une réflexion sur la place de la créativité humaine et sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE) à l'heure de l'automatisation intelligente.



Flashez ce QR code pour consulter la publication « IA et idées reçues : clichés et controverses »

3. 60 secondes pour convaincre : la pédagogie par l'expertise
Pour rendre ces enjeux accessibles et lutter contre les discours caricaturaux, Syntec Conseil a déployé une série de capsules vidéo intitulée « 60 secondes pour convaincre ». Chaque épisode donne la parole à un expert de la commission pour répondre à une question précise ou démontrer un cliché tenace en une minute chrono. Ce format court et percutant, optimisé pour les réseaux sociaux, permet de diffuser une expertise de haut niveau au plus grand nombre.

« L'IA générative a bousculé les agendas stratégiques, mais le défi reste entier : comment dépasser le stade des projets pilotes pour créer une valeur durable ? »

Qu'il s'agisse de souveraineté, de biais cognitifs ou de productivité, ces vidéos remettent de la nuance et des preuves concrètes au cœur du débat public, facilitant ainsi une meilleure compréhension des enjeux par les collaborateurs, les étudiants et les dirigeants.



Flashez ce QR code pour consulter les vidéos « 60 secondes pour convaincre »

Innovation pédagogique

Les Acteurs de la Compétence au cœur de la transformation digitale et de l'IA

L'année a été marquée par une accélération sans précédent des révolutions technologiques dans le secteur de la formation. Fidèle à ses engagements initiés en 2024, l'organisation Les Acteurs de la Compétence a intensifié ses actions pour accompagner les professionnels du secteur dans l'amélioration de l'efficacité pédagogique et l'intégration de l'IA.

L'hybridation des parcours : un outil ludique et collaboratif

Pour répondre aux enjeux de flexibilité et de modernisation, un dispositif innovant a été déployé : un « jeu de cartes » pédagogique. Conçu comme un véritable support de travail collaboratif, cet outil permet aux ingénieurs de formation et aux formateurs de structurer leurs parcours de manière agile.

Le concept repose sur la combinaison optimale des différentes modalités : présentiel et distanciel ; digital, synchrone et asynchrone.

Chaque carte de ce jeu détaille une modalité spécifique tout en intégrant des indicateurs précis de faisabilité et d'impact, offrant ainsi une aide à la décision concrète pour concevoir ou revisiter des formations à forte valeur ajoutée.

L'IA au service de la formation professionnelle

Au-delà de l'hybridation, l'intégration de l'intelligence artificielle constitue un axe stratégique majeur. À la suite de l'événement inaugural de 2024, une série de matinales régionales a été organisée sur l'ensemble du territoire. Ces rendez-vous ont permis une acculturation concrète des professionnels aux usages opérationnels de l'IA, notamment pour la conception de programmes enrichis, l'animation de séquences pédagogiques, la personnalisation des parcours apprenants, et l'optimisation de l'évaluation des acquis.

Un cadre éthique et responsable

Ces sessions d'échanges, mêlant expertises techniques et retours d'expérience entre pairs, ont également été doublées de travaux au sein des commissions dédiées. L'objectif est d'aborder de front les enjeux juridiques, éthiques et organisationnels liés à l'IA. Cette approche structurée garantit le développement d'usages responsables et maîtrisés, indispensables à la pérennité et à la crédibilité des solutions technologiques de demain.



Flashez ce QR code pour télécharger le jeu de cartes pédagogique « Les Cartes en main »

Entretien

Mathieu Naud et Jean-Philippe Taieb, co-présidents de la commission innovation des Acteurs de la Compétence



Quel cap donne la commission innovation aujourd'hui ?

Jean-Philippe Taieb : Nous voulons apporter de la matière utile à nos adhérents : de la veille, bien sûr, mais surtout des clés pour agir. Nous sommes dans un tournant stratégique, et notre rôle est d'outiller, d'accompagner et de professionnaliser, en éclairant les innovations pédagogiques et technologiques sans jamais imposer de solution unique.

L'outil Les Cartes en main autour de l'hybridation des parcours de formation s'inscrit-il dans cette logique ?

Mathieu Naud : Absolument. C'est un support de travail tangible, qui facilite la réflexion collective et permet de repenser les parcours pédagogiques. L'idée est de mixer les modalités, et d'aider les équipes à construire ensemble. Le succès de l'outil tient d'ailleurs à son appropriation : certains adhérents demandent déjà à l'enrichir avec des cartes « blanches », qu'ils peuvent remplir à leur gré, selon leurs pratiques.

Jean-Philippe Taieb : Les usages évoluent avec l'IA et les réseaux sociaux, et cela transforme aussi les façons d'apprendre. L'enjeu est simple : créer les conditions d'un échange pour repenser et recomposer les parcours de formation. C'est donc un véritable outil de travail « interne », mais aussi « externe » : il permet par exemple de coconstruire un projet de formation avec un client en apportant une modalité, un relief différent.

Les matinales régionales prolongent-elles cette dynamique de réflexion collective ?

Mathieu Naud : Bien sûr ! Ce sont des espaces très concrets qui réunissent des profils diversifiés : organismes de formation, experts, financeurs... On y partage des pratiques, que nous confrontons par exemple à des travaux de recherche. Autour de l'IA, nous abordons les nouvelles modalités de travail, leur mise en place, les sujets liés à la souveraineté et à la cybersécurité...

Quels sont les principaux enjeux liés à l'IA ?

Jean-Philippe Taieb : L'IA transforme tout : la pédagogie, le marketing, la logistique... Nous travaillons notamment sur ces trois leviers pour aider les adhérents à se situer et à passer à l'action.

Mathieu Naud : Mais il faut rester lucide : tout évolue extrêmement vite. Ce qui était pertinent il y a quelques mois ne l'est parfois déjà plus. Il importe aujourd'hui de rester en veille permanente, et de s'adapter en continu.



Ressources humaines

Compétences, parcours et témoignages incarnent la vitalité des métiers représentés. Cette section met en lumière des approches régénératives et inclusives des ressources humaines, conciliant égalité, bien-être au travail et performance durable, au service de la compétitivité économique des organisations.



Égalité femmes-hommes

Nova in Tech : accélérer la mixité pour booster la performance numérique

Malgré les efforts de sensibilisation menés depuis des années, la part des femmes dans les métiers du numérique peine encore à franchir des paliers significatifs. En 2024 Numeum lançait l'initiative Nova in Tech et marquait un tournant dans la stratégie de féminisation du secteur numérique.

En passant d'une sensibilisation générale à une action ciblée sur l'offre et la visibilité des talents, Numeum entend faire de la mixité un levier de compétitivité incontournable pour les entreprises de la Fédération Syntec. Nova in Tech s'adresse directement aux dirigeants et aux recruteurs pour transformer durablement l'écosystème tech.

Changer de paradigme : agir sur l'offre

L'originalité de Nova in Tech réside dans son approche « B2B ». Là où de nombreux programmes se concentrent sur l'incitation des jeunes filles à choisir des filières scientifiques, Nova in Tech se focalise sur les entreprises elles-mêmes.

L'objectif est double : améliorer l'attractivité de la filière auprès des femmes et garantir que celles qui y travaillent déjà bénéficient d'une visibilité à la hauteur de leur expertise.

Quatre piliers pour des résultats concrets

Pour transformer cette vision en réalité, l'initiative s'appuie sur quatre actions structurantes.

1. Le programme Révèle : un accompagnement sur mesure pour aider les entreprises adhérentes à recruter et intégrer efficacement des femmes en reconversion professionnelle, un vivier de talents encore trop peu exploité.
2. #WomenInTech For Future : une mise en lumière internationale. Numeum emmène des délégations de femmes dirigeantes sur les plus grands salons mondiaux (VivaTech, Web Summit, GITEX) pour porter haut les couleurs de l'innovation française.
3. Les Champions de la mixité : parce que la parité est l'affaire de tous, ce programme engage les hommes dirigeants du secteur à devenir des acteurs actifs de la promotion des femmes dans leurs organisations.
4. Le Grand Sourcing : une innovation technologique au service de la mixité. Via un agent IA « anti-annuaire », Numeum identifie et promeut des expertes pour alimenter les tables rondes et les conférences, mettant fin à l'argument de l'absence de « speakers » féminines.

Un réseau au cœur des territoires

Pilotée par Maÿlis Staub, Nova in Tech s'appuie sur un maillage solide de déléguées régionales. De la Bretagne au Grand Est, de l'Occitanie à l'Île-de-France, l'initiative s'adapte aux réalités locales pour faire du numérique un secteur plus inclusif et donc plus performant partout en France.

Un écosystème en mouvement : afterworks et ateliers opérationnels

Pour faire vivre cette ambition au quotidien, Numeum mise sur la force du collectif et l'échange de bonnes pratiques. L'initiative déploie ainsi des formats de rencontres réguliers et concrets avec les afterworks « Les Champions de la mixité », des moments d'échanges exclusifs visant à engager les hommes dirigeants du secteur pour créer une véritable coalition d'alliés qui soutiennent activement la féminisation de la tech au sein de leurs propres structures, en partageant des retours d'expérience et des solutions pour lever les freins culturels. Les ateliers du pilier « Révèle » proposent également de véritables sessions de travail opérationnelles, en accompagnant les entreprises adhérentes dans la mise en œuvre de leur stratégie de recrutement. Ils permettent d'affiner les processus d'intégration pour les femmes en reconversion et de transformer les intentions de mixité en embauches réussies et durables. Ces rendez-vous réguliers permettent de maintenir une dynamique forte sur tout le territoire, transformant Nova in Tech en une communauté dans laquelle chaque entreprise de Numeum peut trouver les outils et le soutien nécessaires pour progresser.

Entretien Maÿlis Staub, Présidente de Nova in Tech et fondatrice de Pocket Result



Avec Nova in Tech, Numeum passe d'une logique de sensibilisation à une approche centrée sur les entreprises. Pourquoi ce changement ?

Lorsqu'on parle de féminisation du secteur, on renvoie souvent le sujet à l'éducation ou au manque de « rôles modèles ». Mais le problème vient en partie des entreprises : la moitié des femmes quitte la tech avant 35 ans ou après huit ans de carrière. Nova in Tech a donc choisi d'agir auprès des entreprises autour de quatre axes : recrutement via la reconversion, mobilisation des hommes et visibilité des dirigeantes et expertes.

Parmi ces quatre axes, lequel vous semble aujourd'hui le plus transformant ?

Notre programme « Les Champions de la mixité » est devenu central. Les sujets de la féminisation mobilisent une majorité de femmes, alors que 85% des métiers de la tech sont occupés par des hommes ! Nous avons donc lancé des *after work* où interviennent des dirigeants masculins, pour expliquer pourquoi et comment ils féminisent

leurs équipes. Sept événements ont déjà réuni plus de 100 intervenants masculins, avec presque autant d'hommes que de femmes dans le public.

Le programme Révèle cible les recruteurs. Emploi et reconversion, quels freins persistent ?

Une femme active sur deux rêve de se reconverter, mais peu pensent spontanément aux métiers du numérique. Et pourtant, lorsqu'elles franchissent le pas, elles peinent encore à être recrutées. Avec Révèle, nous valorisons les entreprises qui recrutent ces profils pour rendre ces parcours visibles, crédibles et inspirants pour les DRH.

Women in Tech for the Future mise sur les « rôles modèles » avec un angle business. Comment ?

Nous organisons des *learning expeditions* internationales réunissant des dirigeantes de la tech autour de grands salons professionnels. Sept délégations ont permis d'accompagner plus de 100 femmes et de générer près de 500 rendez-vous d'affaires. Nous travaillons ainsi le levier « rôle modèle » avec une logique concrète de développement économique.

Le « Grand Sourcing » veut rendre visibles des expertes encore absentes des panels. Comment fonctionne cet outil ?

L'idée est de créer un agent IA capable de recommander des profils féminins pertinents à partir de données publiques. Ce projet est en cours d'élaboration, il permettra de répondre, enfin, au besoin d'élargir le vivier d'expertes pour les médias et les événements.

#IngéEgalité 5 ans de #IngéEgalité et 6 ans de la charte mixité

La promotion de l'égalité femmes-hommes et la valorisation de la mixité sont des leviers majeurs pour l'avenir des métiers de l'ingénierie.

En 2026, Syntec-Ingénierie célèbre un double jalon : les 5 ans de la campagne #IngéEgalité et les 6 ans de la signature de sa Charte de la Mixité. À l'occasion de la Journée Internationale des Droits des Femmes, la fédération intensifie son action et réaffirme son engagement pour une ingénierie plus inclusive.

«Elles inventent demain» : des modèles inspirants

Au cœur de cette mobilisation, la série vidéo «Elles inventent demain» a mis en lumière des parcours de femmes ingénieures d'exception. Diffusée sur les réseaux sociaux et via la campagne jeunesse «Avec l'ingénierie, tu peux vraiment tout faire», cette initiative a valorisé l'expertise féminine dans des secteurs stratégiques.

Cinq témoignages ont illustré la pluralité des domaines de l'ingénierie : le ferroviaire (Fer-Play et Sweco), le bâtiment (Ingérop), l'hydraulique (BRL Ingénierie) et la gestion des déchets (Veolia).



Flasher ce QR code
pour consulter la campagne
«Elles inventent demain»

Un engagement ancré dans la durée

Pour Syntec-Ingénierie, l'enjeu dépasse la date symbolique du 8 mars. La série «Elles inventent demain» est conçue comme une dynamique de long terme : de nouveaux témoignages continueront d'enrichir cette collection au fil des mois pour ancrer la visibilité des talents féminins dans le temps.

Cette démarche traduit une volonté claire : déconstruire les stéréotypes et encourager les vocations scientifiques et techniques chez les jeunes filles. Par cette mobilisation, Syntec-Ingénierie réaffirme que la mixité est une réalité tangible, moteur de performance, d'innovation et d'attractivité pour l'ensemble de la filière.



Femmes des événements Un engagement pour la parité dans l'événementiel

En 2024, UNIMEV franchissait une étape décisive dans sa stratégie de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) en initiant le réseau «Femmes des Événements». Par le lancement de la signature d'une Charte pour la parité entre les femmes et les hommes dans la filière événementielle, UNIMEV réaffirme sa volonté de poursuivre durablement la transformation de la filière.

Passer des intentions aux actes chiffrés

Si les métiers de l'événementiel sont majoritairement féminins (plus de 50 % des effectifs), l'accès aux fonctions de Direction Générale, l'égalité salariale et le développement professionnel des femmes reste un défi sur lequel la filière doit encore progresser.

Pour y répondre, UNIMEV a proposé à ses entreprises adhérentes de signer la Charte pour la parité entre les femmes et les hommes, un document de référence qui engage la profession autour d'objectifs concrets à l'horizon 2029.

→ **Gouvernance** : atteindre 40 % de femmes aux postes de direction et dans les instances dirigeantes.
→ **Rémunération** : garantir une égalité salariale stricte et viser 40 % de femmes parmi les dix salariés les mieux rémunérés de chaque entreprise.

→ **Promotion** : assurer une équité parfaite dans les taux de promotion annuels. Les entreprises devront transmettre chaque année leurs résultats à UNIMEV à partir de 2027.

Le réseau «Femmes des Événements» : un levier de transformation

Lancé en 2024, le réseau «Femmes des Événements» est devenu en quelques mois un pilier de l'animation de la filière. Il agit sur plusieurs leviers stratégiques : le mentorat et le développement professionnel, la déconstruction des stéréotypes, et la visibilité, en valorisant les parcours de femmes inspirantes au sein de nos métiers.

Un environnement de travail sûr et exemplaire

L'engagement d'UNIMEV ne s'arrête pas aux chiffres. La charte impose également des actions structurantes pour améliorer le quotidien de toutes et tous.

→ **Lutte contre les violences sexistes et sexuelles** : mise en place de mécanismes de signalement sécurisés et de formations pour prévenir les violences sexistes et sexuelles.

→ **Équilibre vie professionnelle/vie personnelle** : amélioration des conditions de travail pour favoriser une meilleure articulation des temps de vie. À travers ces actions, UNIMEV transforme ses intentions en un plan d'action structuré pour bâtir un secteur plus inclusif. En plaçant la parité au sommet de ses priorités, la filière s'engage dans une mutation profonde avec un objectif clair : atteindre au moins 40 % de représentation féminine au sein de ses instances dirigeantes d'ici 2029.

Vers un conseil régénératif

Replacer l'humain au cœur de la vitalité du secteur

Alors que le secteur du conseil repose intrinsèquement sur l'intelligence humaine, l'initiative « Conseil Regen » de Syntec Conseil marque une rupture historique. Sous l'impulsion du groupe de travail (GT) « Richesses Humaines », le syndicat professionnel dessine les contours d'un nouveau paradigme : passer de la gestion des ressources à la régénération des talents.

Un enjeu de souveraineté pour nos métiers

Dans un secteur qui rassemble plus de 150 000 consultants en France (et près de 750 000 au sein de la branche), l'humain n'est pas une variable d'ajustement, mais le socle même du modèle économique. Pourtant, face aux défis de santé mentale, de quête de sens et de turnover, les politiques RH traditionnelles atteignent leurs limites. Syntec Conseil a pris l'initiative, via le programme Conseil Regen, d'explorer la voie de la régénération. L'objectif est clair : sortir d'une logique purement extractive — où le capital humain est « consommé » — pour entrer dans une logique de vitalité, inspirée des principes du vivant.

« Richesses Humaines » : coconstruire le futur du travail

Le GT « Richesses Humaines » s'est donné pour mission de transformer

ces concepts en leviers opérationnels pour les cabinets de toutes tailles.

L'action du groupe s'articule autour de trois piliers majeurs.

1. Changer de paradigme sémantique et managérial : créer des environnements de travail où les collaborateurs ne font pas que délivrer, mais se régénèrent et s'épanouissent.
2. Transformer la posture managériale : l'initiative pousse à une transition forte du manager-contrôleur vers le manager-coach. Cette approche favorise l'autonomie, la résilience et le renouvellement continu des compétences.
3. Le partage de « Communs » : fidèle à l'esprit de Conseil Regen, le GT travaille sur une plateforme collaborative mettant à disposition des outils, des retours d'expérience et des bonnes pratiques accessibles à l'ensemble de la profession pour accélérer cette transition.

Un engagement pour la résilience du secteur

Le conseil régénératif n'est pas une simple évolution de la RSE. C'est une conviction profonde : la performance durable d'un cabinet dépend de sa capacité à prendre soin du « vivant » qui le compose. En portant cette initiative, Syntec Conseil ne se contente pas d'anticiper les attentes des nouvelles générations de consultants ; il pose les jalons d'un secteur plus robuste, plus attractif et plus responsable, capable de guider à son tour l'ensemble de l'économie vers des modèles de croissance plus respectueux des limites humaines et planétaires.

Entretien

Emmanuel Delsuc, Co-animateur du groupe de travail « Richesses humaines » et Directeur du développement Région Ouest chez Oasys & Cie



Comment est né le groupe de travail « Richesses humaines » ?

À l'origine, il y a le parcours CEC consulting, réunissant 40 sociétés de conseil autour d'une ambition commune : construire une feuille de route, et accélérer la bascule vers une économie régénérative. À l'issue de ce parcours, une trentaine d'entreprises se sont rassemblées pour signer une charte d'engagement : Conseil Regen, communauté créée en 2024 par Syntec Conseil, a vu le jour. Ce groupe de travail en est l'une des déclinaisons, avec huit membres engagés.

Quel constat a motivé sa création ?

Dans les cabinets de conseil, notre matière première essentielle est l'humain. En étant schématique, on échange du temps humain « intelligent » contre une valeur en « euros » : c'est donc une relation transactionnelle. Et c'est précisément là que le risque apparaît : on peut vite dériver vers une forme d'« extraction de l'engagement

et de la contribution » des ressources humaines. Longtemps, l'équation était simple : un fort engagement générait une bonne rémunération. Aujourd'hui, elle ne tient plus. Sans vouloir trop généraliser, certaines populations veulent réussir, mais pas à n'importe quel prix. Résultat : des cycles plus courts dans les entreprises, une exigence accrue sur l'équilibre personnel. Cela impose de repenser nos pratiques pour le bien de chacun, et notamment de nos cabinets !

Quels sont vos objectifs ?

Nous partons d'une idée simple : des ressources humaines nous sont confiées, elles ne nous appartiennent pas. L'enjeu est qu'elles ressortent de nos cabinets plus fortes qu'elles n'y sont entrées. Cela passe par le développement de compétences cognitives, relationnelles et mentales. Nous voulons concilier performance économique et enrichissement humain, en prenant vraiment soin de nos équipes. Notre livre blanc, paru en mai, s'appuie sur des pratiques concrètes vécues par une trentaine d'entreprises. Il vise un partage ouvert, pour adapter collectivement nos pratiques.

Faut-il investir dans l'humain ?

Plus que jamais ! Avec l'essor de l'IA, les compétences techniques seules ne suffisent plus. La valeur ajoutée incontournable est la capacité d'écoute, la résolution des conflits, la gestion de crises et de situations complexes. C'est dans ces moments-là que nous devons veiller au développement de nos équipes. Il y a beaucoup à dire sur le sujet, je vous invite à consulter notre livre blanc pour en apprendre davantage !



04
Les chiffres
*Des secteurs
en mouvement*

Des secteurs moteurs

La Fédération Syntec représente une majeure partie des métiers qui constituent les secteurs d'avenir : des secteurs d'activité dont le développement est favorisé par la transformation du monde du travail et l'évolution des technologies.

Fondées principalement sur le rapport de la branche numérique, ingénierie, conseil et événement, les données indiquées en pages suivantes dressent un état des lieux des entreprises et des métiers d'avenir, dont la stabilité et le développement économiques sont favorisés par l'émergence des nouvelles technologies et méthodes de travail. Des chiffres qui confirment que ces secteurs, composés pour la plupart de TPE et PME, jouent un rôle de moteur économique pour les territoires.

La branche

+ de 151 211

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

Données au 31/12/2024
sur le site de l'OPIIEC

1,4 M
de salariés

Données au 30/12/2022
sur le site de l'OPIIEC

+0,2%

emplois créés sur un an
Données au 31/12/2024
sur le site de l'OPIIEC

323 920

offres d'emploi sur un an
Données au 31/12/2025
sur le site de l'OPIIEC

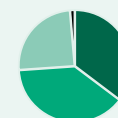
-21,4%

offres d'emploi sur un an
Données au 31/12/2025
sur le site de l'OPIIEC

+10,8%

de chiffre d'affaires sur un an
Données au 31/12/2023, indicateur
strictement national

Répartition
des entreprises
par secteur

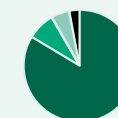


44 859 Numérique
48 828 Conseil
31 509 Ingénierie
1 547 Événementiel



L'Île-de-France représente 41%
des entreprises de la branche
contre 59% en région.

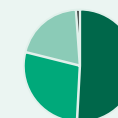
Taille
des entreprises
du secteur



83% 1-9 salariés
8% 10-19 salariés
5% 20-49 salariés
3% 50 salariés
et plus

Données au 31/12/2024
sur le site de l'OPIIEC

Répartition du nombre
de salariés par secteur
pour toutes les régions



51% Numérique
28% Ingénierie
20% Conseil
1% Événementiel

Données au 31/12/2024
sur le site de l'OPIIEC

Salariés de la branche

87%
de CDI

Répartition
femmes-hommes

37% de femmes
63% d'hommes

**1 salarié
sur 2**
à 37 ans
ou moins

80%
de diplômés du supérieur
(bac+2 jusqu'à bac+5)

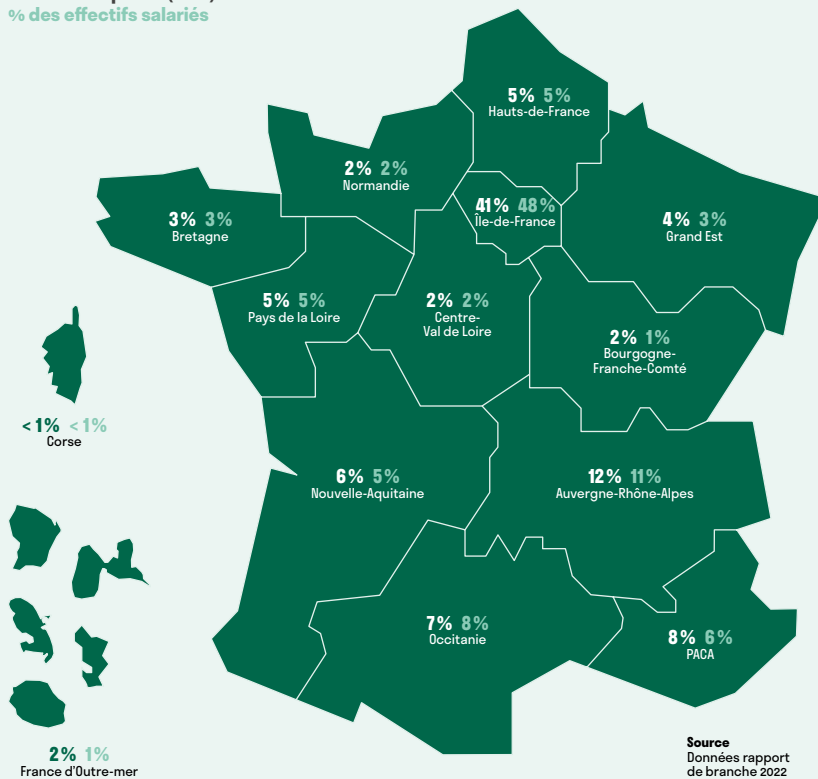
2,5 SMIC
niveau de salaire moyen
(environ 4 640 € salaire
mensuel brut)

95%
des contrats de travail en cours
sont à temps plein
Données INSEE DADS, données
au 31/12/2022

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



+83%
des entreprises de la branche emploient moins de 10 personnes

Métiers où les entreprises prévoient le plus de créations de postes

Numérique	Ingénierie	Études et conseil
Développeur solution digitale	Spécialiste étude et conception	Spécialiste étude et conception
Conseiller commercial	Chef de projet	Chef de projet
Intégrateur solution digitale	Développeur solution digitale	Développeur solution digitale

Compétences les plus demandées au recrutement

 Animer les parties prenantes internes / externes d'un projet	 Gérer les processus comptables, fiscaux et financiers	 Allouer et organiser les ressources d'un projet selon les besoins et les contraintes
 Utiliser une langue étrangère dans l'exploitation et la production de documents	 Concevoir et animer une démarche commerciale	Source : OPIIEC

La formation dans la branche

156 685
salariés stagiaires formés (hors alternants)

68%
sont des cadres sur
8 103
organismes de formation

Alternance

43 000
nouveaux apprentis en 2025

+ de 715 M€
ont été engagés en faveur des entreprises de la Branche, en baisse de 18 %

↓
18%
par rapport à 2024

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
71 Mds €
de chiffre d'affaires

666 000
salariés dans
le secteur

50 %
des membres
ont leur siège social
en région
55 %
des salariés du
secteur représentés
par Numeum,
soit le 1^{er} acteur
de la branche

70 %
de la branche
est représentée
par Numeum
au sein de
l'OPCO ATLAS
(formation)

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.

Syntec-Ingénierie représente
31500
entreprises d'ingénierie
industrielles et
de la construction
externalisées
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 et au
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.

+ de **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'entreprises, 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).

+ de **450**
adhérents

85 %
de l'activité du
secteur en valeur

1
Organisateurs de foires,
de salons, de congrès
et d'événements sportifs,
gestionnaires de sites
d'accueil et prestataires
de services

120 000
emplois annuels créés ou maintenus
pour les foires, salons et congrès

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.

+ de **1150**
entreprises adhérentes

+ de **3 Mds€**
chiffre d'affaires

14
délégations régionales

Gouvernance et organisation

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

La Fédération en bref

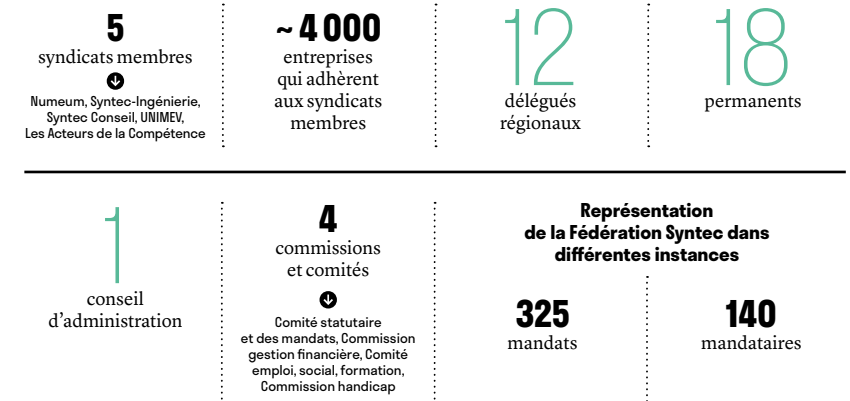
La Fédération Syntec représente cinq organisations professionnelles soit environ 4 000 groupes et sociétés françaises spécialisées dans les domaines du numérique, de l'ingénierie, du conseil, de l'événementiel et de la formation professionnelle.

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



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 jusqu'au terme de son mandat en juin 2026

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

Yves Hinnekint
Président des Acteurs de la Compétence

Guillaume Huot
Administrateur des Acteurs de la Compétence

Béatrice Cuif-Mathieu
Co-présidente d'UNIMEV

Philippe Pasquet
Co-président d'UNIMEV

Pierre-Louis Roucaries
Administrateur d'UNIMEV

L'équipe

La Fédération Syntec est constituée d'une équipe de 18 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
Responsable Comptable et Gestion Administrative

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

Laetitia Louis
Juriste droit social (en alternance)

Formation, emploi
Jessica Gonzalez-Gris
Déléguée Emploi formation

Thibault Jagueneau
Responsable Emploi formation

Chaymae Fadl
Responsable Attractivité des métiers

Communication

Caroline Duez
Responsable communication

Instances et suivi administratif des mandats
Béatrice Saint-Val
Secrétaire des instances

Reprographie
Marco Almeida
Reprographie – Intendance immeuble

Accueil
Philippe Le Bot
Standardiste

L'organisation de la Fédération et de la branche

Instances de gouvernance de la Fédération Syntec

Conseil d'administration

Laurent Giovachini
Président

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

Opco Atlas

Financement de la formation

Opiiec

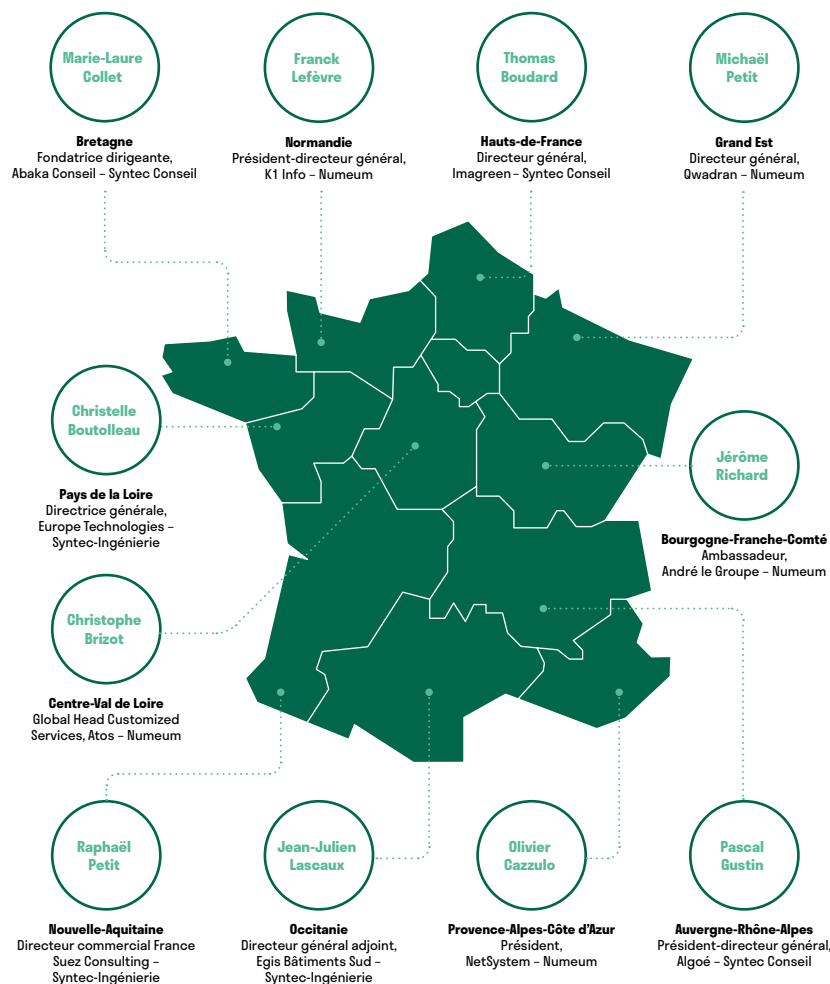
Observatoire des métiers

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

Pablo Grand Mourcel est illustrateur et plasticien. Diplômé de l'école Duperré, il vit et travaille désormais à Marseille. Sa pratique est hybride : elle allie le dessin, technique initiale et inhérente à chaque projet, avec divers médiums et supports.

Ainsi, les formes élémentaires et joyeuses qui constituent son vocabulaire visuel dessiné se déploient dans l'espace et prennent de nouvelles matérialités. Tour à tour, elles sont imprimées, gravées sur des feuilles de métal, tissées en tapis, recomposées en tapisseries, sculptées en trophées de céramique...

La représentation des corps humains, animaux ou végétaux est au cœur du travail de Pablo Grand Mourcel. Sublimées par cette approche transversale, ces figures font écho, souvent avec humour, à l'imagerie de certaines mythologies populaires et à leurs modes de circulation.

FÉDÉRATION SYNTEC

22 rue Joubert
75009 Paris
☎ 01 44 30 49 00
✉ contact@syntec.fr

RÉDACTION

Fédération Syntec
Marge Design
Bertrand Richard
Clément Paradis

DESIGN GRAPHIQUE

Marge Design

IMPRESSION

Média Graphic
Juin 2026 sur
Arena White smooth
250g et 120g



