

# Rapport d'activité 2018

*Fédération Syntec*



# Sommaire

## La Fédération

P. 6

### Présentation

P. 8



La Fédération  
en chiffres

P. 11

### Organisation

P. 12

Notre  
gouvernance

P. 13



L'équipe

P. 14

Organisation de  
la Fédération Syntec  
et de la Branche

P. 15

### Activer les leviers locaux

P. 16

Zoom sur  
Pays de la Loire  
et Bretagne

P. 18



Carte de France  
des représentants

P. 19

## Rétrospective 2018

P. 20

### Enjeux et actions

P. 22

Les temps forts

P. 23

Les chantiers  
2018

P. 25

### 2018 en chiffres

P. 30

L'avènement  
des dispositifs  
de formation

P. 31

Les secteurs  
en chiffres

P. 34



## Outils des filières

P. 36

### Quelques données clés

P. 39



Ce document est enrichi:  
le sommaire et les  
contenus saisis en bleu  
sont interactifs.

# Le mot du président



**Laurent Giovachini,**  
président de  
la Fédération  
Syntec

Écouter, dialoguer et décider ensemble pour promouvoir nos métiers de services à haute valeur ajoutée

C'est une année 2018 riche en changements que nous avons connue, tant au niveau de notre Fédération qu'au niveau national avec des évolutions sociales, économiques et sociétales d'envergure.

C'est dans ce contexte que j'ai, dès ma prise de fonction en juillet 2018, affiché trois grandes priorités pour les mois à venir :

- rassembler les forces vives de la Fédération en impulsant au collectif des syndicats membres une dynamique nouvelle marquée par la confiance, la transparence et l'excellence ;
- réussir la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle, avec notamment l'ambitieuse transformation des OPCA en OPCO ;
- poursuivre et accentuer le travail engagé pour rendre plus attractive notre Convention collective – qui est celle, rappelons-le, regroupant le plus grand nombre de salariés en France – afin de favoriser la compétitivité des entreprises de la Branche.

La fin de l'année 2018 nous a montré l'efficacité du paritarisme au sein de notre Branche, à l'occasion de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel et de la mise en place des opérateurs de compétences.

Je tiens à souligner la qualité des échanges, à la fois loyaux et efficaces, que nous avons eus avec les organisations syndicales à l'occasion de cette négociation de première importance. Cela profite à l'avenir de nos métiers, des salariés et des entreprises de la Branche.

Par nature transversale, la Fédération Syntec est présente dans tous les secteurs de l'économie avec la volonté de transformer les entreprises et les organisations dans chacun de ces domaines. Au travers de ses syndicats membres et des entreprises qu'ils représentent, elle est un acteur majeur du développement du tissu économique de la France, de l'évolution de nos organisations et, pour une part, de l'émergence de la société de demain.

C'est pourquoi nous allons œuvrer, ensemble, avec les élus et les équipes, à renforcer l'influence de notre organisation et celle de nos adhérents, à défendre nos positions auprès de nos parties prenantes, au premier rang desquelles le MEDEF, où elles doivent être entendues et prises en compte.

Nous poursuivrons en 2019 nos actions et nos engagements pour contribuer à l'avenir de notre pays.

Il est de notre responsabilité de mettre en valeur le dynamisme, la richesse et la diversité des métiers de notre Branche, qui constituent des actifs stratégiques majeurs pour la France.

**“Au travers de ses syndicats membres et des entreprises qu'ils représentent, la Fédération Syntec est un acteur majeur du développement du tissu économique de la France, de l'évolution de nos organisations et, pour une part, de l'émergence de la société de demain.”**

# La Fédération



# Présentation



« Je salue la nouvelle dynamique engagée par la Fédération. Elle va permettre de s'appuyer sur la force du collectif afin de promouvoir nos secteurs et les métiers de services à forte valeur ajoutée. »

**Godefroy de Bentzmann,**  
président de [Syntec Numérique](#)

Créée en 1991, la Fédération Syntec regroupe dans ses syndicats constitutifs plus de 3 000 sociétés et groupes français spécialisés dans les domaines de l'ingénierie, du numérique, du conseil, de la formation professionnelle et de l'évènement.

La mission de la Fédération Syntec comporte plusieurs volets dont :

- négocier la convention collective avec les partenaires sociaux ;
- piloter la politique de formation et d'emploi de la Branche ;
- veiller à promouvoir le dialogue social ;
- défendre les intérêts collectifs de ses membres et leur représentation auprès des pouvoirs publics.

La Fédération Syntec est par ailleurs membre du [MEDEF](#), où elle siège au Bureau et au Conseil exécutif, ainsi que du [GPS, le Groupement des professions de services](#).

## Les mandats et représentations d'instances

Sous l'égide de Philippe Hedde, le Comité statutaire et des mandats se réunit tous les mois pour répondre aux missions confiées par le Conseil d'administration tant sur le domaine statutaire qu'en matière de mandat. Ce comité est un organe consultatif

composé de représentants de chaque membre fondateur de la Fédération. Sont membres du Comité statutaire sous la mandature de Laurent Giovachini: Philippe Hedde, président du Comité statutaire et des mandats, Véronique Torner, au titre de Syntec Numérique, Yves Metz au titre de Syntec Ingénierie, Patrice Bergen au titre de Syntec Conseil et Matthieu Rosy au titre de la Fédération Syntec.

## Axes principaux de développement stratégique

L'une des priorités que s'est donnée l'organisation durant l'année 2018 a été celle de renforcer l'efficacité de sa structure au service des syndicats membres.

Avec comme objectif de favoriser l'installation d'une gouvernance transparente et concertée, la Fédération a engagé différents chantiers. Dans un premier temps, elle s'est attelée à reconstituer le Comité statutaire et des mandats, afin de travailler efficacement et en concertation avec

**“L'une des priorités que s'est donnée l'organisation durant l'année 2018 a été celle de renforcer l'efficacité de sa structure au service des syndicats membres.”**

les adhérents sur la refonte des statuts. Parallèlement, la Fédération a également souhaité mettre l'accent sur le réseau de mandataires en renforçant sa politique d'animation. Pour ce faire, l'encadrement et le suivi de l'attribution des mandats au sein des différentes instances où la Fédération est représentée ont été repensés pour mieux répondre aux attentes des syndicats membres. En effet, tout en assurant une mission de représentation de la Fédération, les mandataires défendent activement les intérêts de l'ensemble des syndicats membres. L'encadrement de ce réseau est essentiel. Cela nécessite la mise en place d'une politique d'animation efficace et régulière dans le but de favoriser les remontées des attentes et informations mais également de

mettre à disposition des mandataires tous les outils possibles pour mener à bien leur mission. Un autre enjeu demeure important : celui de négociateur, au plus juste, la politique de formation professionnelle. En effet, réussir la mise en œuvre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel – avec notamment l'ambitieuse transformation des OPCA en OPCO – a nécessité d'œuvrer rapidement avec les différents acteurs de la Branche. L'exemple de la mise en place d'Atlas – qui se fera progressivement jusqu'en fin 2019 – concrétise la volonté non seulement de faire progresser les métiers de la Branche mais aussi de développer des liens féconds avec les autres branches de service à forte valeur ajoutée.

#### Quelques-uns de nos mandats et représentations d'instance

##### Au titre de la Fédération Syntec

- ADESATT
- CEF
- CPC
- CPNEFF / CPNE PSE
- CPPNI
- CPS Prévoyance
- CPS Santé
- FAFIEC
- MEDEF
- MEDEF Auvergne Rhône-Alpes
- MEDEF Bretagne
- MEDEF Grand Est
- MEDEF Normandie

- MEDEF Occitanie
- MEDEF PACA
- MEDEF Pays de la Loire
- MEDEF Hauts-de-France
- MEDEF Île-de-France
- GPS
- Observatoire paritaire de la négociation collective
- OPIIEC
- École centrale de Nantes

##### Au titre du MEDEF

- Action logement immobilier
- Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
- Association générale

- des institutions de retraite des cadres
- Association pour la gestion du régime de Garantie des oréances des Salariés
- Association pour l'emploi des cadres
- Caisse nationale des allocations familiales
- Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés
- Conseil supérieur de l'égalité professionnelle
- Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
- Prud'hommes

##### Mandats en région

- CPREFF Auvergne Rhône-Alpes
- CPREFF Bourgogne-Franche-Comté
- CPREFF Bretagne
- CPREFF Grand Est
- CPREFF Hauts de France
- CPREFF Île-de-France
- CPREFF Normandie
- CPREFF Nouvelle Aquitaine
- CPREFF Occitanie
- CPREFF PACA
- CPREFF Pays de la Loire
- CPREFF Val de Loire

# La Fédération en chiffres

5

syndicats membres  
(Syntec Numérique, Syntec Ingénierie, Syntec Conseil, UNIMEV, FFP)

Représentation du Syntec

≈ 325 mandats tenus par 140 mandataires

≈ 3 750

entreprises adhérentes aux syndicats membres

10

délégations régionales

La Fédération est la principale organisation professionnelle d'une Branche qui réunit :



7%

de l'économie française

+ de  
**80 000**  
entreprises

**910 000**  
salariés  
(nombre de salariés multiplié par 2 depuis 1995)



# Organisation



« En tant qu'acteur majeur du développement économique de la France, la Fédération Syntec et ses syndicats membres œuvrent à mettre en valeur la richesse, la diversité et l'utilité sociale des métiers de notre Branche. »

Olivier Roux,  
président d'UNIMEV

## Notre 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/vice-président du FAFIEC et CPNEFP.

Ses membres au "20 juin 2019" sont :

- Laurent Giovachini, *président*
- Nicolas Ledoux, *trésorier*
- Dominique Maret, *présidente de la CPPNI et du CESF*
- Philippe Degonzague, *président du FAFIEC, vice-président de la CPNEFP*
- Godefroy de Bentzmann, *président de Syntec Numérique*
- Marc Palazon, *président de la Commission « social » de Syntec Numérique*
- Pierre Verzat, *président de Syntec Ingénierie*
- Christian Jeanneau, *vice-président de Syntec Ingénierie*
- Matthieu Courtecuisse, *président de Syntec Conseil*
- Maryvonne Labeille, *vice-présidente de Syntec Conseil*
- Pierre Courbebaisse, *président de la FFP*

- Jean Wemaëre, *président fondateur de la FFP*
- Olivier Roux, *président d'UNIMEV*
- Cyril de Froissard, *administrateur d'UNIMEV*

### Le bureau

Il est composé du président de la Fédération Syntec, des présidents des syndicats membres fondateurs de la Fédération Syntec, du trésorier et du président de la CPPNI, qui participent aux réunions du Bureau.

### L'Assemblée générale

Elle est composée des représentants mandatés par les syndicats adhérents à la Fédération Syntec.

### Nos commissions et comités

#### Comité statutaire et des mandats

Philippe Hedde, *président* -  
*Syntec Numérique*

#### Commission gestion financière

Nicolas Ledoux, *président* -  
*Syntec Ingénierie*

#### Comité, emploi, social, formation

Dominique Maret, *présidente* -  
*Syntec Numérique*

#### Commission handicap

Alain Olives, *président* -  
*Syntec Numérique*



## Laurent Giovachini Président

**Matthieu Rosy**  
Délégué général

**Gilles Cormont**  
Responsable administratif et comptable  
—  
Comptabilité Fédération  
—  
Services généraux  
—  
Coordination  
Gisèle Djoboke et  
Dominique Renard

**Éléonore Cartillier**  
Responsable affaires publiques  
—  
Structuration et développement du réseau d'influence  
—  
Actions d'influence  
—  
RSE

**Nicolas Cuvier**  
Délégué aux affaires sociales  
—  
CPPNI  
—  
GT et commissions  
Medef  
—  
Négo

**Camille Jouan**  
Chargée de mission affaires sociales  
—  
CPPNI  
—  
GT et Commissions  
—  
Serviciel

**Jessica Gonzalez-Gris**  
Déléguée Emploi Formation  
—  
GT et commissions  
Medef  
—  
ATLAS  
—  
Négo

**Marie-Paule Sébastien**  
Chargée de mission Emploi Formation  
—  
CPNEFP / CPREFP  
—  
GT / projets  
—  
Fafiec

**Caroline Duez**  
Responsable communication  
—  
Stratégie et plan communication  
—  
Outils, événements, relations presse

**Nathalie Seurret**  
Déléguée aux affaires générales  
—  
Secrétariat  
Président et DG  
—  
Services généraux  
—  
Coordination Béatrice, Claude et Jean-Claude

**Dominique Renard**  
Comptable  
—  
Indice Syntec  
—  
**Gisèle Djoboke**  
Assistante gestion comptabilité  
—  
ADESATT

**Béatrice Peraste**  
Secrétaire des Instances

**Jean-Claude Singeot**  
Reprographie  
Intendance immobilière

**Claude Porcon**  
Standardiste

# Organisation de la Fédération Syntec et de la Branche

## Instances de gouvernance de la Fédération Syntec

### Conseil d'administration

### Bureau

Comité Emploi, Social, Formation (GESF)



**Dominique Maret**  
**Présidente**  
(mandatée par le Conseil d'administration)  
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

Comité statutaire et des mandats



**Philippe Hedde**  
**Président**  
(mandaté par le Conseil d'administration)  
Rôle : désigne nos mandataires notamment dans les instances paritaires et émet des avis sur les questions statutaires

Commission gestion financière



**Nicolas Ledoux**  
**Président**  
(mandaté par le Conseil d'administration)  
Rôle : supervise l'établissement des comptes annuels, pilote l'élaboration budgétaire et anime les points financiers en Conseil d'administration

Groupes de Travail Patronaux ad'hoc, sur des sujets ponctuels

## Instances paritaires de négociation collective et de gestion des fonds paritaires

**GPPNI**  
Négociation des accords

**CPNEFP**  
Formation professionnelle

**FAFIEC (OPCO ATLAS à partir de 2019)**  
Financement de la formation

**OPIIEC**  
Observatoire des métiers

**ADESATT**  
Études liées aux questions sociales de la Branche

# Activer les leviers locaux



« Un enjeu fort : valoriser nos métiers et promouvoir leur rôle clé dans les grandes transitions économiques, sociales, environnementales, technologiques et sociétales. »

Pierre Verzat,  
président de [Syntec Ingénierie](#)

Depuis 2015, la Fédération Syntec œuvre à renforcer son maillage régional grâce aux efforts communs des représentants des entreprises de la Branche.

En 2015, la Fédération Syntec faisait le choix de se régionaliser afin de gagner en visibilité et en influence mais également d'être en capacité de répondre aux enjeux des nouvelles régions, notamment sur les questions de formation.

Pour ces raisons, des chefs de file sont désignés par le Conseil d'administration afin de porter les intérêts de la Fédération au niveau régional et renforcer notre maillage territorial.

Ces mandataires sont les représentants et les porte-paroles des entreprises de la Branche. Ils participent donc activement au rayonnement de la Fédération. Il faut rendre hommage à leur action bénévole de terrain au plus près des problématiques locales indispensable au fonctionnement de nos instances.

La Fédération souhaite apporter et développer tout son soutien à ce réseau de mandataires tant à l'échelon national que régional avec ses chefs de file et ses représentants aux Commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFF).

Des réunions de mandataires sont désormais organisées et seront renforcées afin de prendre la mesure des besoins des mandataires sur le terrain.

## Zoom sur les CPREFF

Les CPREFF sont composées paritairement en nombre égal de représentants titulaires ou de représentants suppléants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche. Elles ont pour mission de défendre auprès des acteurs institutionnels locaux les intérêts de la Branche en matière d'emploi et de formation professionnelle, d'assurer la concertation et la coordination avec l'échelon régional de l'opérateur de compétences et également d'informer la structure nationale, la CPNEFP (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle), des activités dans sa région.

## Zoom sur Pays de la Loire et Bretagne

### L'Ouest du territoire au service de l'emploi et de la formation professionnelle

Comme les 8 autres délégations régionales Syntec, les Pays de la Loire et la Bretagne se sont structurées afin d'établir et de renforcer la présence de la Fédération auprès des acteurs institutionnels locaux. Les différentes démarches entreprises ont pour objectif de répondre aux enjeux majeurs de l'emploi et de formation professionnelle au plus près des problématiques territoriales.

À cette fin, les délégations Pays de la Loire et Bretagne ont déployé en 2018 un certain nombre d'actions transversales au nom de la Fédération. Elles ont notamment porté les politiques d'emploi et de formation auprès de l'OPCA et des organismes de formation, en intégrant également la gouvernance de plusieurs établissements d'enseignement supérieur (CENTRALE, ICAM, ITII, FORMASUP...).

Leur présence à des événements professionnels et grand public tels que Mix&Métiers, Salon de l'Étudiant, Digital Chance, a été une excellente

occasion d'accroître la visibilité de la Branche et de développer des relations efficaces avec les différents acteurs concernés dans ces deux régions.

En 2018, la région Pays de la Loire s'est saisie de l'ambitieux « Plan d'investissement dans les compétences » initié par le ministère du Travail, en contribuant à la mise en place du Pacte régional d'investissement dans les compétences (PRIC). Par cette initiative collaborative, elle a ainsi proposé plusieurs axes stratégiques pour apporter une réponse aux problématiques d'une Branche en pleine croissance :

- qualification des profils recherchés au sein de la Branche;
- défi de la mixité;
- métiers en tension et dynamique d'emploi en région...

### Quelques chiffres clés

#### Pays de la Loire

**46 700**  
salariés dans  
la Branche  
dont

**50 %**  
en PME

**3 900**  
établissements

**6,1 Md€**  
de CA

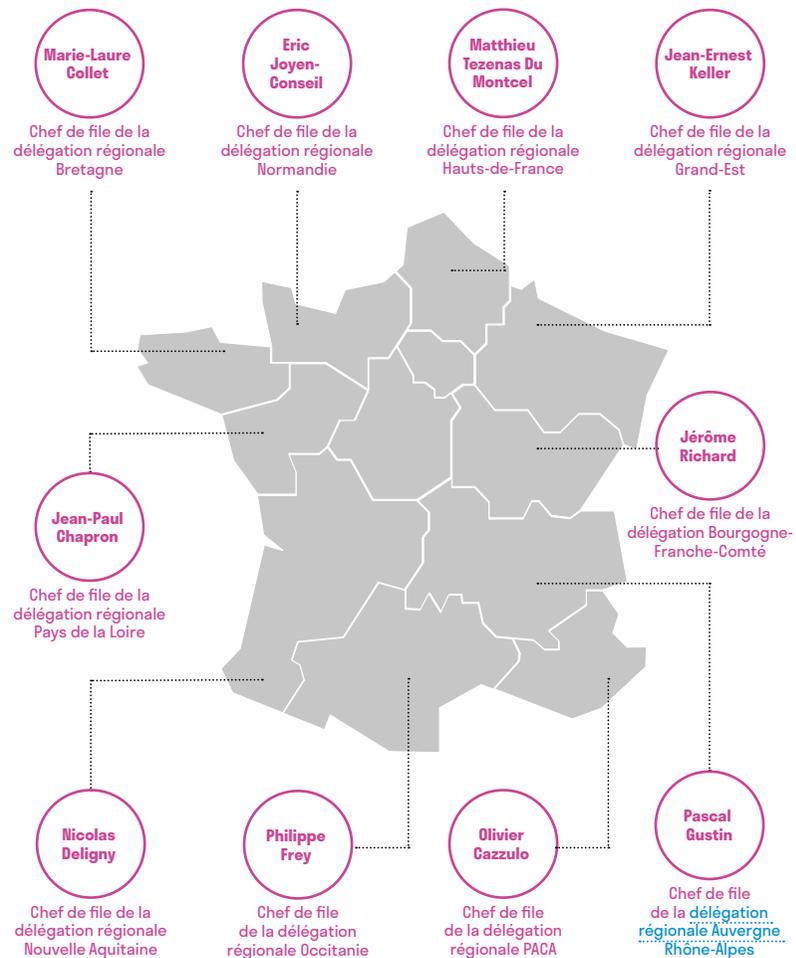
#### Bretagne

**+ 25 000**  
salariés dans  
la Branche

**+ 2 500**  
établissements

**+ 3 Md€**  
de CA

## Carte de France des représentants en région



# Rétrospective 2018



# Enjeux et actions



« 2018 : une année ambitieuse de réformes sociales qui a été l'occasion de nous positionner au cœur des enjeux de société. »

**Matthieu Courtecuisse,**  
président de [Syntec Conseil](#)

## Les temps forts

En 2018, conjointement à la réforme du Code du Travail, de nombreuses mesures et accords sociaux ont vu le jour. L'occasion pour la Fédération Syntec de percevoir plus précisément les chantiers en cours et à venir.

### Janvier

#### **Entrée en application des ordonnances de la loi Travail**

À la suite de la réforme du Code du Travail souhaitée par Emmanuel Macron, 117 mesures sont entrées en vigueur à partir de 2018.

#### **Création d'un Comité social et économique**

Il remplace les représentants élus du personnel dans l'entreprise. Il fusionne l'ensemble des Instances représentatives du personnel (IRP), Délégués du personnel (DP), Comité d'entreprise (CE) et Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Le CSE devra être mis en place dans toutes les entreprises concernées le 1<sup>er</sup> janvier 2020 au plus tard.

#### **Augmentation de la CSG et baisse des cotisations salariales**

La CSG a augmenté de 1,7 point dès le 1<sup>er</sup> janvier 2018 sur l'ensemble des revenus d'activités, revenus de placement et revenus du capital. Les cotisations salariales baissent en deux temps, le 1<sup>er</sup> janvier et le 1<sup>er</sup> octobre 2018.

#### **Baisse du taux de crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE)**

Le taux du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) est passé de 7% à 6% dès le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Cette baisse s'applique aux salaires versés au cours de l'année 2018. En 2019, le CICE sera remplacé par une baisse des charges sociales.

### Février

#### **Accord national interprofessionnel pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance.**

### Septembre

#### **Loi n° 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel**

La loi « Avenir professionnel », portée par la ministre du Travail Muriel Pénicaud, instaure de nouveaux droits. Objectif : rendre les actifs acteurs de leur projet professionnel en les rendant

plus autonomes. La mise en œuvre de cette loi entraîne de nombreux changements dans le paysage de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

« Vers une nouvelle société de compétences » : l'une des finalités de la loi est de passer d'une logique de formation à une logique de « compétences ».

Il s'agit de mettre à la disposition de ses utilisateurs (entreprises et salariés notamment) un système moderne et performant pour :

- simplifier l'accès à la formation pour les salariés et les entreprises;
- accroître la capacité des individus à construire leur parcours professionnel;
- lutter contre les inégalités d'accès à la formation;
- mieux adapter les compétences aux évolutions des métiers (50 % d'entre eux devraient être profondément transformés dans les dix ans à venir).

### **Rapport Bagorski-Marx sur la transformation des OPCA en OPCO**

Démarche inscrite dans le projet de loi « Avenir professionnel ».

### **Réforme de l'apprentissage**

Directement intégrée à la loi « Avenir professionnel ».

### **Réforme de l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)**

Intégrée à la loi « Avenir professionnel ». Les principales mesures

adoptées :

- la déclaration devient obligatoire pour toutes les entreprises;
- la révision du taux d'emploi (actuellement 6%) survient tous les 5 ans;
- les modalités de réponse à l'obligation d'emploi changent;
- le taux d'emploi se calcule désormais au niveau de l'entreprise;
- les entreprises déduiront du montant de leur contribution une quote-part du montant des contrats passés avec les entreprises adaptées (EA), les ESAT ou les travailleurs indépendants.

### **Renforcement du principe d'égalité femmes/hommes**

La loi « Avenir professionnel » contient également des mesures relatives à l'égalité professionnelle et aux violences sexuelles et sexistes.

## **Les chantiers 2018**

Sur les plans social et de formation professionnelle, 2018 a été une année riche en accomplissements pour la Fédération Syntec.

### **Social**

#### **Clarifier et actualiser : toilettage de la convention collective**

La fin d'année a été marquée par la création d'un groupe de travail paritaire « Toilettage de la convention collective ». Celui-ci s'est réuni régulièrement depuis le mois de novembre 2018 afin de proposer une nouvelle rédaction de la convention collective « à droit constant ». Les participants procèdent donc aux modifications rendues nécessaires pour la cohérence rédactionnelle des textes, et reformulent les dispositions devenues obsolètes ou sans objet. Le groupe de travail ne se livre donc pour le moment à aucune innovation juridique, celle-ci étant renvoyée à une éventuelle négociation ultérieure.

Ce travail doit permettre d'actualiser et de clarifier la convention collective dans un souci de lisibilité pour les employeurs et les salariés de la Branche. La mise à jour des textes devrait être finalisée courant 2019.

### **Études au niveau de la Branche (Étude Handicap de l'Adesatt, données-clés)**

L'Adesatt, dans le cadre des missions élargies qui lui sont confiées par l'accord national du 25 octobre 2007, a été mandatée par les fédérations professionnelles (Syntec, CINOVA) et les organisations de salariés (FIECI CFE-CGC, CFDT/F3C, CGT des sociétés d'études, CFTC/FPT, FEC-FO) pour conduire une étude relative au handicap dans la Branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, et sociétés de conseils. Les acteurs paritaires souhaitent ainsi se doter d'une vision actualisée des réalités de l'emploi des personnes handicapées de leur Branche et d'outils d'aide à la décision. Cette étude relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans la Branche a été menée auprès de plus de 2200 entreprises et a relevé de précieuses données clés.

### **Le régime de prévoyance**

Notre régime de prévoyance, pilier du statut social de notre Branche, est au cœur de l'actualité. Après plus de 20 ans d'existence, un séminaire de Branche dédié à ce sujet s'est tenu en fin d'année 2018, afin de lancer la réflexion sur l'avenir du régime dans un contexte d'évolutions législatives et jurisprudentielles successives dans le domaine de la protection sociale complémentaire. La réflexion se poursuit aujourd'hui

## L'étude Handicap de l'Adesatt

**1 630 salariés** en situation de handicap ont été embauchés au sein de la Branche au cours de l'année 2017 (dans les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi).

Le taux d'atteinte de l'obligation d'emploi progresse et dépasse les **2% dans toutes les activités de la Branche**. Il reste en deçà de la moyenne nationale (3,8%) et des objectifs de l'obligation légale de 6%.

**4 000 entreprises** de la Branche sont assujetties à l'obligation d'emploi en 2017.

**50 M€** sont versés à l'Agefiph au titre de l'obligation d'emploi.

**50% des entreprises** ayant répondu à l'enquête de la Branche témoignent de difficultés à recruter des travailleurs handicapés. Ces difficultés peuvent toucher jusqu'à 90% des répondants au sein des entreprises de plus de 50 salariés.

**20% des entreprises** déclarent conduire des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

dans le cadre d'un groupe de travail paritaire ayant pour objectif d'étudier l'opportunité d'une évolution du régime garantissant une maîtrise des risques de dégradation de celui-ci, une stabilité tarifaire ainsi qu'une qualité de service optimale à destination des entreprises et des salariés.

### Parcours professionnels des acteurs du dialogue social

2017 a vu la transformation du paysage de la représentation du personnel dans les entreprises: Comité d'entreprise, Délégués du personnel et Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail seront, d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2020, regroupés dans une instance unique au sein des entreprises, le Comité social et économique (CSE). Dans ce nouveau cadre de dialogue social, les salariés exerçant des mandats de représentants du personnel ou syndicaux seront moins nombreux et leurs mandats successifs seront limités dans le temps. Ces nouvelles règles, corrélées à l'obligation en matière de parité pour la composition des listes de candidats aux élections professionnelles, vont entraîner un renouvellement important des représentants du personnel appelés à siéger dans les CSE.

Un certain nombre de salariés engagés depuis plusieurs années dans des mandats de représentants du personnel, les éloignant parfois durablement de leur métier, vont devoir quitter leur mandat lors des prochaines élections.

Dans le même temps, de nouveaux représentants du personnel vont s'engager pour le dialogue social pour une durée plus ou moins longue. La réussite de cette réforme, qui doit permettre une meilleure efficacité des instances représentatives, n'est donc pas dénuée d'enjeux. La sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social en est un, sur lequel les partenaires sociaux de la Branche ont choisi de travailler depuis le mois de février 2019, dans le cadre d'un groupe de travail paritaire. Celui-ci doit permettre d'aboutir à une négociation favorisant des mesures visant à accompagner les parcours professionnels de ces représentants et maintenir les compétences professionnelles.

### Un rapport au service des entreprises de la Branche

Au titre de sa mission de veille de la négociation collective, notre commission paritaire de Branche, la CPPNI, établit un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords conclus dans les entreprises en matière de durée du travail, de travail à temps partiel et de congés. Ce rapport doit permettre d'identifier les sujets sur lesquels une adaptation de la convention collective pourrait s'avérer nécessaire, et d'élaborer des outils adaptés pour accompagner les entreprises dans leur aménagement du temps de travail lorsqu'elles n'ont pas la possibilité de conclure des accords d'entreprise.

À l'issue d'une audition, les membres de l'Adesatt ont désigné un cabinet d'avocats pour réaliser le rapport 2018. Celui-ci sera présenté à la CPPNI en septembre 2019.

### Étude Adesatt «Évolution de l'environnement juridique de travail en réponse aux mutations technologiques»

Notre droit du travail est essentiellement basé sur le salariat, alors que la réalité du marché du travail semble beaucoup plus nuancée. En effet, un nombre croissant de situations de travail est apparu sous l'influence des mutations en cours (numérique, mobilité, recherche d'autonomie), le travail indépendant notamment connaît une forte expansion dans nos secteurs. C'est donc dans un souci d'anticipation de l'évolution des statuts des travailleurs que l'Adesatt a lancé une étude relative à «L'évolution de l'environnement juridique de travail en réponse

**«À l'issue d'une audition, les membres de l'Adesatt ont désigné un cabinet d'avocats pour réaliser le rapport 2018 au service des entreprises de la Branche.»**

aux mutations technologiques». Ses principaux objectifs sont la réalisation d'un état des lieux des statuts juridiques associés aux formes de travail existantes au niveau national et dans la Branche, et l'identification des impacts potentiels d'un développement massif de l'emploi non salarié sur nos dispositifs conventionnels.

### **Formation professionnelle** **Le nouvel outil de certification de Branche – FafieCertif**

La Branche s'est dotée en octobre 2018 d'une plateforme en ligne d'évaluation et de certification des compétences professionnelles des salariés de la Branche.

**“FafieCertif propose différentes thématiques de formation, s'inscrivant dans un parcours certifiant plus global. À une thématique correspondent plusieurs parcours avec des certifications pouvant être validées indépendamment et au rythme choisi.”**

Cet outil digital, nommé FafieCertif, permet :

- d'attester la maîtrise des compétences et l'expérience acquise par une remise immédiate du certificat en cas de réussite ;
- le cas échéant, d'identifier les compétences acquises et de préconiser les actions de formation les plus adaptées.

Il propose différentes thématiques de formation, s'inscrivant dans un parcours certifiant plus global. À une thématique correspondent plusieurs parcours avec des certifications pouvant être validées indépendamment et au rythme choisi. Toutes sont reconnues par les professionnels du secteur. Par exemple, le management de projet – compétence demandée au sein des activités du secteur – sera suivi via 5 parcours certifiants.

### **Analyse prospective de Branche**

L'approche prospective des emplois et compétences de la Branche s'est illustrée par un engagement fort de l'observatoire des métiers (OPIIEC) pour évaluer, analyser, anticiper. En 2018, plusieurs outils ont été conçus :

- 1 référentiel en ligne de 174 fiches métiers ;
- 10 « portraits statistiques régionaux » qui dressent un état des lieux statistique des besoins en recrutement,

de la main d'œuvre disponible, des profils de salariés, etc. ;

- 11 études : transverses (Formation et compétences sur l'intelligence artificielle en France), régionales (Normandie, Occitanie...), sectorisées (La RSE dans les métiers du conseil...).

**+ d'infos**  
<http://observatoire-metiers.opiiec.fr/>

### **Projet d'accord sur la formation professionnelle**

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, la Branche est consciente de la nécessité de renégocier son accord formation professionnelle du 25 juin 2015 afin de mettre à jour les dispositifs de formation et de mettre en valeur sa politique de Branche. Pour orienter le cadre du futur accord de la formation professionnelle, les représentants salariés et patronaux ont été invités à faire part de leurs positions et attentes quant au contenu de l'accord dès mars 2019. Si les orientations données à l'accord ne sont pas encore définies précisément, il est certain que ce dernier sera rédigé de manière à être opérationnel pour les entreprises.

## **Le portail GPEC de Branche**

En complément de ces différents dispositifs, un projet phare pour 2019 devrait voir le jour afin de renforcer la lisibilité des métiers proposés au sein de la Branche : la réalisation du « portail GPEC de Branche ».

Cette interface web aura pour objectif de mettre à disposition du grand public les 4 composantes suivantes :

**l'observatoire dynamique des métiers de la Branche ;**

**le référentiel des métiers de la Branche ;**

**l'offre de certifications en lien avec les métiers de la Branche ;**

**la présentation des études prospectives sur l'emploi et les compétences.**

Ce projet est mis en place dans le cadre du plan d'investissement des compétences 2018-2022. Ce plan d'actions ambitieux piloté par le ministère du Travail vise à former un million de jeunes et un million de demandeurs d'emploi, et transformer le système de formation en soutenant la compétitivité des entreprises.

# 2018 en chiffres



« Dans une économie bouleversée par de nombreuses transformations, la compétence est plus que jamais un enjeu majeur pour la compétitivité des entreprises et la cohésion sociale du pays. »

**Pierre Courbebaisse,**  
président de [la FFP](#)

## L'avènement des dispositifs de formation

En 2018, les dispositifs de formation réussissent un véritable tour de force en développant les compétences et en attirant de nouveaux talents.

Le premier constat que nous pouvons dresser est celui du dynamisme de la Branche. Cette année est caractérisée par un accompagnement toujours plus accru de la formation professionnelle au sein de la Branche, au bénéfice des entreprises et salariés. À travers notre OPCA de rattachement, le FAFIEC – intégré à l'OPCO Atlas à l'heure où nous écrivons ces lignes – a œuvré efficacement pour absorber cette croissance et envisager sa transformation sereinement compte tenu des évolutions réglementaires.

L'année 2018 s'est illustrée par une croissance significative des financements dédiés à la formation professionnelle. Les montants collectés ont continué leur progression cette année encore avec une augmentation de 6,90 % par rapport à 2017 (393 782 K€ en 2018 contre 368 353 K€ en 2017).

Différents facteurs expliquent ce phénomène, notamment l'augmentation du nombre de cotisants (+ 1 433 entreprises soit 2,32%) et la hausse du salaire moyen de 2,16%, qui contribuent à l'augmentation constatée des versements.

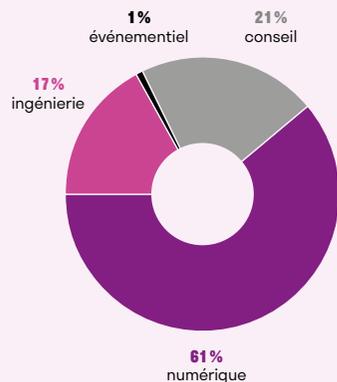
L'année 2018 est aussi marquée par un accompagnement record du niveau de financement des entreprises. Ainsi, tous dispositifs confondus, les engagements sont passés de 317 900 K€ à 474 500 K€, soit une croissance de plus de 49%.

Ces indicateurs confirment le dynamisme des entreprises de la Branche en matière de formation professionnelle, puisqu'elles ont investi au-delà des montants versés (près de 81 000 K€ engagés au-delà des versements réalisés).

## Le contrat de professionnalisation

Ce dispositif s'inscrit comme une des priorités de la Branche. Il est l'une des modalités de recrutement et de formation les plus utilisées par les entreprises de la Branche. En effet, près de 18 500 stagiaires ont été recrutés et formés via le contrat de professionnalisation en 2018.

### Répartition par secteur des stagiaires en contrats de professionnalisation



18 500

stagiaires ont été recrutés et formés via le contrat de professionnalisation en 2018.

## Les Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Le CQP est un certificat officiel reconnu par toutes les entreprises du secteur. Il est conçu par et pour les professionnels de la Branche et est décerné par un jury paritaire après une évaluation des compétences. Il atteste que le salarié possède les compétences et savoir-faire nécessaires à l'exercice de son métier. Afin de répondre rapidement aux défis du renouvellement des compétences dans notre secteur, la Branche a mis en place 8 CQP, dont 5 sont enregistrés au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles).

19

sessions de jurys ont été organisées devant lesquels 495 candidats se sont présentés.

81%

des 495 candidats ont obtenu leur(s) CQP, soit 400 CQP délivrés.



≈ 96%

d'entre eux ont obtenu le CQP architecte réseaux ou administrateur système parmi les 400 lauréats.

Avec une insertion professionnelle à 6 mois de 91 % sur des postes en lien avec la certification obtenue, les CQP constituent une réponse adaptée au développement des compétences de nos entreprises.

## Les Actions collectives nationales (ACN)

Véritables actions de formation « clés en main », les actions collectives nationales constituent des programmes de formation conçus et sélectionnés par la Branche pour les entreprises de nos secteurs, dont les coûts pédagogiques sont pris en charge dans leur intégralité.

28 000

stagiaires en 2017

36 000

stagiaires en 2018

En 2018, plus de 36 000 stagiaires ont suivi une action de formation dans ce cadre, contre moins de 28 000 stagiaires en 2017. Cette augmentation témoigne de l'optimisation des financements.

### Action collective RGD

2 060

stagiaires en 2018

2 M€

Coût de la formation

À titre d'exemple, la nouvelle action collective RGD suivie par 2 060 stagiaires fin décembre 2018 pour un montant de 2 M€ témoigne de l'efficacité de cette formule, particulièrement adaptée aux besoins de formation.

## Le Compte personnel de formation (CPF)

Le Compte personnel de formation (CPF) est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante.

### Demandes de CPF

17 167

demandes financées en 2017

33 244

demandes financées en 2018

# Les secteurs en chiffres

## La Branche

(source OPIIEC)

**910 000**

salariés en France

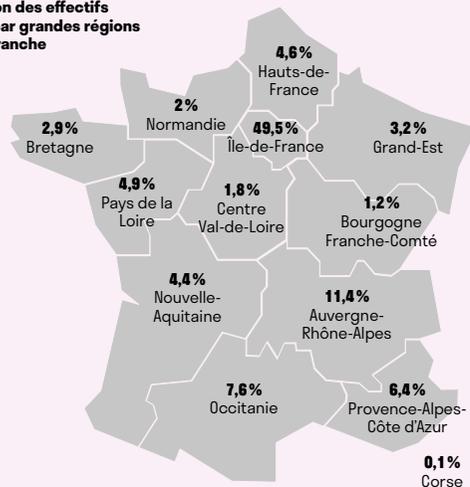
**+ 80 000**

Nombre d'entreprises dans toute la Branche

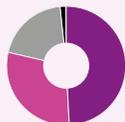
**60%**

des salariés de la Branche sont des cadres

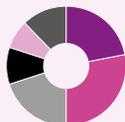
### Répartition des effectifs salariés par grandes régions dans la Branche



### Répartition des effectifs par secteur



### Répartition des effectifs salariés par taille d'entreprise



### Évolution du chiffre d'affaires de la Branche (en milliards d'euros)



## Secteur numérique

**+ 56 Md €**

chiffre d'affaires (80% du CA du secteur)

**474 000**

effectifs du secteur

**+28 000**

créations nettes d'emplois en 2017 (+ 56% d'emplois créés)

**+4,1%**

croissance 2018

**+ de 2 000** entreprises adhérentes

Le secteur compte  
**30 grands groupes**  
**120 ETI**  
**1 000 PME**  
**850 startups et TPE**

## Secteur conseil

**20 Md €**

de CA

**15 000**

entreprises

**120 000**

personnes

**80%**

de cadres

## Secteur ingénierie

**312 000**

salariés

**27 000**

créations nettes d'emplois estimées entre 2018 et 2021

## Secteur événementiel

**4,2 Md €**

de CA

**7 787**

entreprises

**14 499**

ETP

**85%**

du chiffre d'affaires du secteur réalisé par les adhérents d'UNIMEV

**55 Md €**

chiffre d'affaires

**+3-4%** Hausse annuelle du CA depuis 2015

**50 - 60 000** recrutements par an entre 2018 et 2021

Un sous-effectif structurel de 2 à 4% qui engendre un manque à gagner entre **500 millions et 1 milliard d'euros par an**

## Secteur formation professionnelle

**700** entreprises de formation et leurs 2 000 établissements

**2,5 Md €** chiffre d'affaires

**5 M** d'apprenants formés en 2017

**13**

délégations régionales pour la FFP

**Outiller  
les filières**



## Indice Syntec

L'indice Syntec est un indice d'évolution de coût reconnu par le ministère de l'Économie et des Finances depuis 1974 et par l'INSEE, mis à la disposition des entreprises et pouvoirs publics à des fins de révision des prix contractuellement fixés. Calculé mensuellement sur la base d'une enquête faite auprès d'un groupe témoin d'entreprises membres de la Fédération Syntec, l'indice vise à mesurer sur une période glissante de 12 mois l'évolution du coût du travail, pour une durée de travail (jour/heure) donnée. L'indice est représentatif de l'évolution des coûts de la main d'œuvre (masse salariale brute augmentée des charges patronales associées) par unité de temps, à l'exclusion de toute autre charge (achats, locations...).

Réalisé par la Fédération Syntec, l'indice s'avère très utile pour les entreprises de la Branche. En effet, il peut être utilisé pour l'actualisation ou la révision de la clause financière d'un contrat ou d'un marché selon une

**“Le calcul de l'indice Syntec vise à mesurer sur une période glissante de 12 mois l'évolution du coût du travail, pour une durée de travail donnée.”**

formule qui est indiquée dans ladite clause. Il est couramment utilisé dans les contrats des secteurs représentés par la Fédération Syntec. L'indice Syntec peut être couplé avec d'autres indices économiques selon, par exemple, la nature des prestations délivrées et la part de main d'œuvre et de fourniture d'autres éléments et composants.

## Le rapport de Branche

Le rapport de Branche ou bilan social de la Branche est un document de référence unique et synthétique des informations sociales et économiques les plus récentes sur les entreprises et salariés de la Branche. Il est nécessaire à la tenue de la négociation sur les salaires, sur l'égalité entre les femmes et les hommes et sur les classifications et permet de suivre les tendances d'évolution des éléments étudiés. Cet outil de suivi, comportant un certain nombre d'indicateurs issus notamment des données des organismes paritaires de Branche mais aussi des données statistiques issues de l'INSEE, est réalisé par les deux organisations professionnelles Syntec et CINOVA.

Le rapport 2018 a été mené par la société d'études BVA. Il fournit une analyse des tendances de l'évolution de la Branche sur l'année concernant les données sociales et économiques (pyramide des âges, progression des marchés, de l'emploi, etc.).

# Quelques données clés

≈  
43%

des entreprises de la Branche sont en Île-de-France

90%

des contrats en cours sont en CDI

39%

de l'ensemble des entreprises appartiennent au secteur du conseil, pour 20% des salariés. Le secteur est le plus souvent constitué d'entreprises de moins de 9 salariés.

50%

des salariés de la Branche sont dans le secteur du numérique, dont les entreprises représentent 31% des entreprises de 1 salarié et +.

61%

des salariés ont le statut de cadre, soit un taux très élevé au regard de l'emploi salarié global.

66%

de la population de la Branche est masculine

**Fédération Syntec**

148 boulevard Haussmann  
75008 Paris

**Rédaction  
et publication**

Fédération Syntec

**Design Graphique**

Atelier Marge Design

**Impression**

L'Imprimerie Moderne

**syntec.fr**

 **@FSyntec**

**contact@syntec.fr**

**01 44 30 49 00**