



Rapport d'activité **2017-2018**



FEDERATION
SYNTEC

Les métiers de
L'Intelligence Productive

Rapport d'activité **2017-2018**

Edito

de

Viviane Chaine-Ribeiro

Présidente de la Fédération Syntec

Tout au long de ces quatre années à la Présidence de notre Fédération, j'ai œuvré avec les équipes pour renforcer le poids et l'influence de notre organisation, pour relayer et démultiplier nos actions, pour accroître notre participation et notre représentation à tous les niveaux, pour défendre nos positions et enrichir le dialogue social dans la branche.

Ces quatre années furent riches et rythmées par la Loi puis les Ordonnances « Travail » mais aussi par la réforme de la formation professionnelle et par la nécessaire restructuration des branches professionnelles. Nous avons soutenu beaucoup de réformes et fait valoir nos positions auprès des pouvoirs publics. Je crois pouvoir dire que nous avons été entendus :

- Sur la réforme autour des Ordonnances en soutenant publiquement l'introduction des contrats de mission, la réorganisation du dialogue social, mais aussi en influant sur la restructuration des branches.
- Sur la réforme autour de la formation et de l'apprentissage en soutenant le CPF en Euros, l'âge limite de l'apprentissage à 30 ans tout en regrettant qu'il y ait une limite et en luttant contre la taxation des CDD courts
- Sans oublier nos impulsions sur la Loi Pacte à travers le Medef et plus particulièrement au sein du bureau du Conseil Exécutif et du bureau du Pôle social dont je suis membre.

Le rôle des branches professionnelles a été consacré et leur restructuration est appelée à en faire des entités économiquement significatives et socialement cohérentes. La branche dans sa nouvelle définition de secteur économiquement et socialement cohérent devra faciliter la mobilité à tous les niveaux, offrir l'accès aux compétences nécessaires aux secteurs d'activités et aux métiers représentés.



Mais notre responsabilité est grande. Notre convention collective est, vous le savez, celle qui regroupe le plus grand nombre de salariés et nous représentons les entreprises parmi les plus prospères et dynamiques de notre économie. Il appartient à notre Fédération de donner à cette convention collective, toute l'attractivité nécessaire pour s'inscrire dans la période de transformation numérique et écologique que nous vivons et s'adapter à ses impacts sociétaux.

Le marché du travail va complètement changer et demain nous aurons des collaborateurs qui ne seront pas seulement salariés mais qui seront aussi des indépendants, des auto entrepreneurs, et donc les rapports à l'entreprise seront complètement modifiés.

Aujourd'hui, l'agilité des entreprises et la guerre des talents nous impose d'investir massivement dans la formation et la transformation des compétences pour répondre à leurs besoins importants en recrutement. C'est un point crucial et la réforme des opérateurs de compétences est la première bataille à mener.

Dans le contexte politique actuel, nous devons soutenir les réformes pour les entreprises et leurs salariés mais rester vigilants. Nous devons mettre l'entreprise, l'entrepreneur, ses collaborateurs au cœur de notre action et de nos préoccupations : agir en complémentarité et en confiance, nous devons repenser en ce sens nos relations.

Je remercie tous les acteurs de notre secteur et de l'interprofessionnel avec qui j'ai pu travailler positivement durant ces 4 ans, entourée des équipes de la Fédération.



Sommaire

I • Une Fédération forte de ses représentations 6

- 1. Une légitimité confortée** 6
- 2. Un Comité statutaire et des mandats mobilisé** 6
- 3. Des représentations au sein des différentes instances professionnelles** 7
 - Au Medef
 - Mandats paritaires interprofessionnels
 - Mandats paritaires de branche
- 4. Au cœur de nos territoires : une représentation régionale consolidée** 8

II • Accompagner la modernisation du dialogue social 9

- 1. Faciliter le dialogue social** 9
 - Un séminaire paritaire de branche
- 2. Une année rythmée par le décryptage des Ordonnances « Travail »** 10
 - Des webinars
 - Des dîners-débats
- 3. La rénovation de l'instance paritaire de négociation : la CPPNI** 11

III • Développer les compétences et attirer les nouveaux talents 12

- 1. Le renforcement de la politique de développement des compétences** 13
- 2. Le lancement d'une certification professionnelle innovante** 13
 - Le parcours certifiant de branche
 - Les Certifications de Qualification Professionnelles (CQP)
- 3. Un processus d'insertion professionnelle reconnu et vertueux** 15
- 4. Ouverture du chantier de la refonte des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA)** 15

IV • Proposer des outils d'analyses performants 16

- 1. Observatoire Paritaire des métiers
de l'Informatique, de l'Ingénierie,
des Études et du Conseil (OPIIEC) 16**
- 2. Un observatoire dynamique
des métiers en évolution 17**
- 3. L'Association d'Étude et de Suivi de
l'Aménagement du Temps de Travail (ADESATT) 17**

Annexes 18

Annexe 1

Schémas des instances paritaires et participations aux groupes de travail interprofessionnels 19

Annexe 2

Focus sur les accords de branche conclus depuis 2014 20

Annexe 3

Principales tendances 2017 en matière d'emplois, de métiers, de compétences et de formations 21

- 1 - Dans la branche
- 2 - Secteur du numérique
- 3 - Secteur de l'ingénierie
- 4 - Secteur des études et du conseil
- 5 - Secteur de l'événement

Annexe 4

Schéma de la Fédération 26

Annexe 5

La Gouvernance : le Conseil d'administration de la Fédération Syntec 27

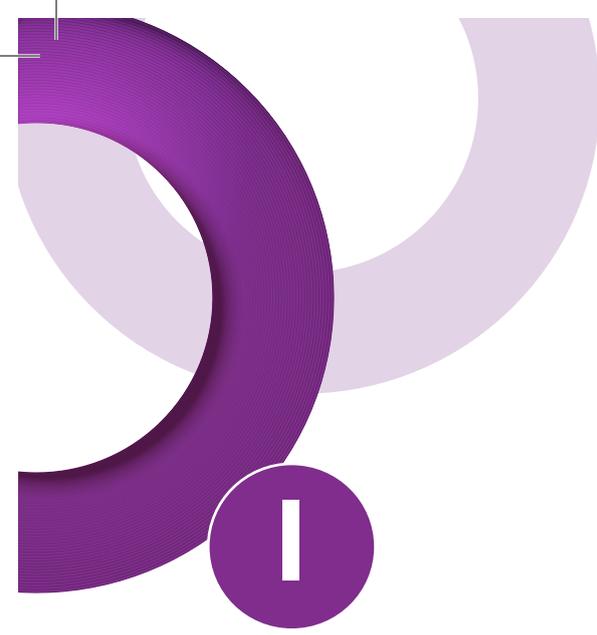
Annexe 6

Les chefs de file régionaux 29

Annexe 7

L'équipe 30





Une Fédération forte de ses représentations

1 • Une légitimité confortée

La convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils et sociétés de conseils est celle qui couvre le plus grand nombre de salariés : 840 000 (2017).

La Fédération Syntec est représentée dans les instances par le biais de mandats nécessaires pour être force de propositions et apporter des solutions adaptées aux besoins des entreprises adhérentes et de leurs collaborateurs.

2 • Un Comité statutaire et des mandats mobilisé

Le Comité statutaire et des mandats, chargé de veiller à l'application des Statuts et du Règlement intérieur de la Fédération, a été sollicité tout au long de l'année.

Sous la présidence renouvelée de Gérard Claverie, il a notamment eu à se prononcer sur la recevabilité des dossiers de candidatures et l'organisation des élections à la présidence de la Fédération Syntec (juillet 2017 et juin 2018) ainsi qu'à l'organisation des Assemblées Générales Ordinaires et Extraordinaires.

A la fin de l'année 2017, Yves Metz, Président d'Ingérop, a été désigné par Syntec Ingénierie pour remplacer Philippe Bruel. Nous souhaitons ici le remercier pour son action et ses précieuses interventions tout au long de son mandat.

Nombre de réunions

- 8 en 2017
- 4 en 2018

Membres du Comité

- **Gérard Claverie**
(Président du Comité) Syntec Numérique
- **Pierre Deschamps**
Syntec Numérique
- **Yves Metz**
Syntec Ingénierie
- **Maryvonne Labeille**
Syntec Etudes et Conseil
- **Houria Auimeur**
(Déléguée Générale) Fédération Syntec

3 • Des représentations au sein des différentes instances professionnelles

Les représentations de la Fédération Syntec au sein du Medef ou dans des instances paritaires nationales sont les suivantes :

• Au Medef

- Bureau
- Conseil exécutif
- Comité financier
- Comité statutaire
- Comités et Commissions
- Prospective
- France 2020
- Economique, fiscalité, innovation
- Présidence de la commission numérique
- Mandats, branches, territoires
- Social emploi formation
- Entrepreneuriat, croissance
- Internationalisation et filières
- Développement durable
- Sphère publique
- International et Europe
- Droit de l'entreprise

• Mandats paritaires interprofessionnels

- AGIRC
- ARRCO
- UNEDIC
- Pôle Emploi
- APEC
- COmité PARitaire National pour l'Emploi et la Formation (COPANEF)
- Conseil National de l'Enseignement et de la Recherche
- Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)
- Commissions Professionnelles Consultatives (CPC Education Nationale et CPC Ministère du travail)
- Caisse Nationale de l'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés (CNAVTS)
- Caisse Nationale des Allocations Familiales (CNAF)
- Action Logement

• Mandats paritaires de branche

Nous gérons aussi plus d'une centaine de mandats au sein de notre branche au travers des organismes paritaires :

- le Fafiec, notre OPCA de branche,
- l'OPIIEC, notre observatoire des métiers,
- la CPNEFP, Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la formation professionnelle,
- la CPPNI, Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

4 • Au cœur de nos territoires : une représentation régionale consolidée

Notre implantation régionale a permis de rendre la Fédération Syntec encore plus visible et influente sur tout le territoire et d'apporter à nos adhérents le service attendu.

Quatre réunions se sont tenues depuis la dernière Assemblée générale. Un séminaire a réuni l'ensemble des mandataires et nos chefs de file.

Ces échanges ont montré :

- Un ancrage déjà important de la Fédération Syntec dans chacune des régions concernées : participation de nos chefs de file aux conseils d'administration des nouveaux Medef régionaux, CCI, CESER, liens avec les députés des circonscriptions concernées, les préfets, et autres institutions locales.

- Des besoins à la fois matériels et humains pour permettre le plein exercice de notre représentation régionale.

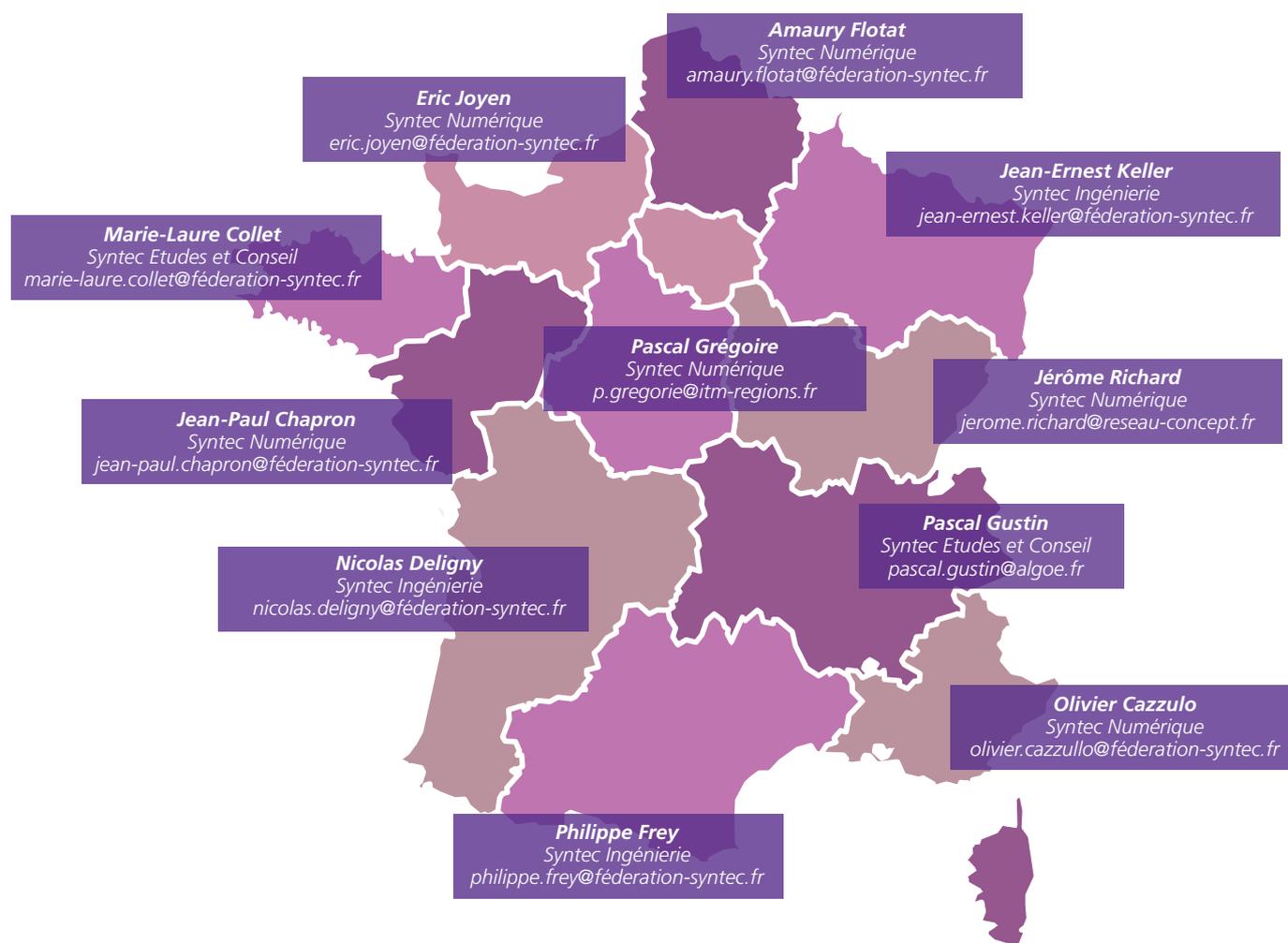
Enfin, trois signatures de conventions de moyens et d'objectifs :

- Renouvellement de la convention de moyens signée avec la représentation de la Fédération en Auvergne-Rhône-Alpes ;
- Deux nouvelles conventions régionales signées en Pays de Loire et Bretagne qui expérimentent une mutualisation des moyens qui sont mis à leur disposition par la Fédération pour développer leurs actions respectives.

Ces deux territoires ont par ailleurs chacun constitué autour de leur chef de file des bureaux composés des représentants régionaux présents des syndicats adhérents à la Fédération.

La politique de déploiement régional de la Fédération s'est effectuée à tous les niveaux et notamment via les Commissions Paritaires Régionales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPREFP) afin de rendre visibles les actions de la Fédération, par le biais de la branche. Elle favorise une coordination fluide et cohérente entre les instances (par exemple les COPAREF, CREFOP, les conseils régionaux...).

La Fédération au cœur des territoires





Accompagner la **modernisation** du dialogue social

Cette année 2017/2018 a également été l'année de la réforme du code du travail. La Fédération s'est engagée immédiatement dans le processus de concertation initié par le gouvernement pour défendre les intérêts de ses adhérents.

Assouplir les règles pour les entreprises, en passant notamment par une refonte de la représentation des salariés, instaurer un barème et plafonner les indemnités aux Prud'hommes, donner la possibilité de négocier des accords d'entreprise ou encore mettre en place une procédure de ruptures conventionnelles collectives, autant d'objectifs que la Fédération a défendu auprès des pouvoirs publics.

1 • Faciliter le dialogue social

Pour poursuivre la dynamique de modernisation du dialogue social, garantir son efficacité et qu'il soit réellement équilibré et constructif, la Fédération a proposé en 2017, un séminaire réunissant les représentants d'employeurs et de salariés articulé autour d'ateliers de travail. Un groupe de travail dédié s'est mis en place pour définir les contours

des rencontres qui se sont déroulées en juillet et septembre 2017.

Les objectifs de ces journées d'échanges et de rencontres externalisées ont été atteints : favoriser la rencontre entre les différents acteurs et élus, participer à la fondation des bases de la branche de demain en identifiant les besoins et attentes des entreprises et des salariés, déterminer les sujets de discussion paritaire pouvant être abordés et échanger avec des experts.

À l'issue de ce séminaire, les engagements suivants ont été pris : clarifier les mandats, ne pas négocier plus de deux sujets à la fois mais se donner un but précis à atteindre dans un temps limité, variable en fonction de l'objectif défini, adresser réciproquement une lettre d'intentions, entre organisations syndicales et patronales.

• Un séminaire paritaire de branche

Le respect des engagements et la confiance mutuelle sont des conditions indispensables pour faire évoluer le dialogue social et c'est la volonté partagée des acteurs syndicaux et patronaux qui le permet. Ce séminaire de trois jours a été l'occasion de réaffirmer cette volonté commune.

Fort de ce succès, il a d'ailleurs été décidé de pérenniser l'évènement et ainsi de permettre un bilan annuel de l'action au sein des instances paritaires, d'analyser les méthodes de travail et de partager la vision des partenaires sociaux sur les sujets à fort enjeu pour l'avenir de la branche.

La restructuration du paysage conventionnel est également un objectif défini par les Ordonnances « Travail » et le processus de réduction du nombre de branches est engagé. Afin de présenter les modalités de rapprochements des branches professionnelles, un atelier paritaire a suivi le séminaire.

Au cours de cette journée de travail, une présentation partagée des instances paritaires de la branche a été réalisée. Les représentants de l'ADESATT, du FAFIEC, de la CPPNI, de la CPNEFP et du Régime de prévoyance et santé ont rappelé leurs missions et leurs objectifs respectifs.

2 • Une année rythmée par le décodage des Ordonnances « Travail »

Pour prendre la mesure de la modification du champ social et faciliter la mise en œuvre des Ordonnances « Travail », la Fédération a mis en place tout au long de l'année des outils interactifs au service de ses adhérents. Elle a également coordonné les relations avec les partenaires sociaux afin de s'approprier les principes directeurs et de mesurer les impacts potentiels de la réforme.

• Des webinars

Nouveau rôle de la branche, nouvelle articulation des niveaux de négociation, détermination de nouveaux champs de négociation d'entreprise et remise à plat des instances représentatives du personnel, autant de nouvelles dispositions à mettre en œuvre et donc à décrypter. Pour faciliter les démarches, un outil interactif a été proposé à nos adhérents.

Ateliers sur les travaux paritaires de la branche Syntec

Animés par Gérard Taponat (Directeur de Master, Université Paris-Dauphine)

Les jeunes diplômés et le monde du travail : aspirations et attentes

Animé par Bertrand Hebert (Directeur Général Adjoint de l'APEC)

Evolution des formes d'emplois liées aux nouvelles technologies

Présentation par Maître Jacques Barthélémy, et Alain d'Iribarne, Sociologue du travail rattaché au CNRS

Une série de webinars a donc été organisée par la Fédération, chacun animé par des experts, afin de répondre aux principales interrogations suscitées par la mise en œuvre de la réforme :

- *Quels impacts sur les entreprises de la branche,*
- *Création du Comité Social et Économique,*
- *Comment sécuriser vos relations de travail,*
- *La négociation collective d'entreprise après les Ordonnances Macron,*
- *L'optimisation du dialogue social dans votre entreprise,*
- *Sixième ordonnance rectificative et autres sujets*

Ces thématiques ont été abordées sous l'expertise de Maître François-Pierre LANI et Maître Nicolas de SEVIN

• Des Dîners-débats

La Fédération a poursuivi l'organisation des dîners-débats animés par Jean-Dominique Simonpoli, Directeur Général de l'Association Dialogues « Dialogues – Porteurs d'innovation sociale », à laquelle la Fédération a adhéré en 2017.

Ces dîners-débats se sont tenus en présence de personnalités sur des thèmes intéressants les entreprises de la branche.



Qualité du dialogue social et performance de l'entreprise,

Laurent Berger, Secrétaire général de la CFDT

#Accélérer ! La compétitivité, moteur de la prospérité,

Marc Ferracci, Professeur d'économie, sur un ouvrage collectif rédigé par le Conseil d'administration de Consult'in France

Mobilité et Ville connectée – Villes du futur et de demain,

Mounir Majhoubi, Secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre, chargé du Numérique

3 • La rénovation de l'instance paritaire de négociation : la CPPNI

Prévue par la Loi « Travail » du 8 août 2016, la Fédération a conclu un accord le 14 décembre 2017 mettant en place une instance paritaire renouvelée, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI). La première réunion dans la nouvelle configuration s'est tenue le 31 janvier 2018.

Ainsi, ont été fusionnées les anciennes commissions paritaires de négociation (CPCCN) et d'interprétation à l'intérieur de la CPPNI. L'enjeu est majeur puisque la vocation de la CPPNI est de devenir l'organe de gouvernance de la branche professionnelle dont le rôle et les missions ont été profondément reconfigurés. La CPPNI a désormais des missions qualifiées d'intérêt général exercées pour le compte de la branche ce qui lui confère une dimension institutionnelle de représentation de la branche d'activité.

Les missions de cette instance modernisée sont : représenter la branche auprès des pouvoirs publics ; exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ; établir un rapport annuel d'activité ; rendre, sur demande du juge, des avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif ; négocier les accords (ainsi que les avenants et annexes) dont il est prévu de demander l'extension.



Développer les **compétences** et attirer les nouveaux talents

En 2017, la France a enregistré une croissance de l'ordre de 2%, soit sa meilleure performance depuis 6 ans. Ce contexte de reprise économique a été également favorable à la branche et la formation apparaît d'autant plus indispensable pour accompagner ce regain d'activité.

Ainsi, le rythme soutenu de créations d'entreprises a généré la création de 18 000 emplois nets avec un taux de croissance annuel des effectifs salariés de l'ordre de 3%. Pour anticiper et répondre aux besoins des entreprises adhérentes, la Fédération a engagé davantage de moyens à leur service.

Au sein de la Fédération, l'année 2017 s'est donc illustrée par une croissance significative des financements dédiés à la formation, 318 M€ contre 296 M€ en 2016 soit 7% d'augmentation. La décision d'un engagement renforcé, fruit d'un dialogue social de confiance, a été mis en œuvre par l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) de la branche, le Fafiec, instrument efficace au service de la politique formation de la branche.

Chiffres clés 2017

- **95 000 actions engagées (+ 14%)**
- **130 000 stagiaires formés (+ 7%)**
- **16 millions d'heures de formation dispensées (+ 16%)**

1 • Le renforcement de la politique de développement des compétences

L'entreprise est une entité en mouvement perpétuel, confrontée aux prises de risques et aux opportunités, et doit nécessairement s'adapter à son environnement extérieur. Dans un contexte économique en évolution constante, la compétitivité de l'entreprise dépend en grande partie du niveau de compétences de ses salariés. C'est la raison pour laquelle la branche doit mener une politique de formation forte et incitative.

Ainsi, l'accord sur la formation professionnelle et l'apprentissage du 25 juin 2015 au sein de la branche a donné les moyens de replacer l'entreprise au cœur du dispositif de formation pour répondre aux besoins en compétences des entreprises.

2 • Le lancement d'une certification professionnelle innovante

• Le parcours certifiant de branche

Au cœur de l'ensemble des activités de la branche et concernant une large majorité des salariés, un parcours pilote portant sur les compétences en « Management de Projet » verra le jour avant la fin de l'année 2018.

Cette certification permettra au salarié de valoriser ses compétences, aussi bien dans son entreprise que sur le marché du travail. Cet aspect transférable de la certification ne se retrouve pas dans les systèmes internes de certification des entreprises.

La plateforme de certification de branche bientôt opérationnelle est le fruit d'un travail d'adaptation et de recherche en matière d'innovation de la Fédération pour répondre aux entreprises de nos secteurs d'activités.

Politique d'abondement de branche : augmentation de 15% entre 2016 et 2017 du nombre de salariés ayant eu recours au Compte Personnel de Formation.

Plan de formation : 6 000 salariés formés en plus pour un engagement financier supplémentaire de 7 M€ sur l'année.

Actions Collectives Nationales (ACN) : 28 000 salariés formés dans le cadre de l'offre de formation de branche, avec la mise en place de formations modulaires répondant à un besoin collectif fort ou à des attentes stratégiques adaptées aux besoins du marché.

• Les Certifications de Qualification Professionnelles (CQP)

Les Certifications de Qualification Professionnelles (CQP) constituent également une réponse à l'adaptation et au développement des compétences aux métiers de nos entreprises.

Il existe huit CQP au sein de la branche, qui peuvent être mobilisés à la fois dans le cadre des recrutements et de la gestion des parcours professionnels. Outils de sécurisation, ils permettent en outre de répondre plus rapidement aux besoins des entreprises de nos secteurs d'activités face à la difficulté d'embauche de jeunes diplômés du système de formation initiale.

Au cours de l'année 2017, des travaux d'ingénierie de certification avec l'actualisation des référentiels ont été lancés pour permettre l'accès aux CQP par le biais de blocs de compétences qui constituent le format idéal pour favoriser l'employabilité et sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Valider des blocs indépendamment est plus compatible avec la vie professionnelle qu'une formation longue. C'est aussi une façon de certifier ses compétences dans un domaine précis sans forcément viser le diplôme global, avec une meilleure reconnaissance qu'une formation ponctuelle qui ne conduirait qu'à une simple attestation.

CQP :

- Administrateur de bases de données (ABD)
- Administrateur systèmes et réseaux (ASR)
- Architecte technique (ARTECH)
- Développeur nouvelles technologies (DNT)
- Concepteur en Ingénierie de restauration (CIR)
- Dessinateur des lots techniques du bâtiment (DLTB)
- Manager de la Sécurité et des Risques de l'Information (MSRI)
- Géomaticien (GEOM)

Chiffres clés 2017

- **408 lauréats CQP**
- **572 stagiaires**
- **93% taux de réussite**

3 • Un processus d'insertion professionnelle reconnu et vertueux

Si les entreprises de la branche se développent rapidement et recrutent, elles n'arrivent pas toujours à trouver les bons profils. Le recours à l'alternance permet de pallier ce déficit de compétences.

Pour cette raison, l'insertion professionnelle a toujours été une priorité au sein de la politique de formation menée par la Fédération : se former à nos métiers, en utilisant les dispositifs les plus adaptés et notamment l'alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, Préparation Opérationnelle à l'Emploi) quels que soient les niveaux de formation considérés.

L'attractivité des métiers auprès des jeunes est un axe stratégique que la Fédération a identifié et amplifié au travers d'actions de promotion de l'apprentissage tout au long de l'année afin de concourir au développement de l'alternance. Ainsi, ce sont 40 actions menées sur l'année 2017.

4 • Ouverture du chantier de la refonte des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA)

Dans le cadre des réformes lancées par le Gouvernement, le projet de loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » présenté au Parlement en juin 2018, prévoit la transformation des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) vers des OPérateurs de COmpétences (OPCO).

Pleinement lancée dans cette refonte, la Fédération s'est attachée à mettre en valeur les performances du Fafiec et de ses spécificités.

Chiffres clés 2017

- **16 000 contrats de professionnalisation signés (+ 14%)**
- **6 000 bénéficiaires d'une Préparation Opérationnelle à l'Emploi (+ 70%)**
- **+ 20% d'entreprises ayant accueilli un apprenti sur les trois dernières années**



IV

Proposer des outils d'analyses performants

1 • Observatoire Paritaire des métiers de l'Informatique, de l'Ingénierie, des Etudes et du Conseil (OPIIEC)

L'OPIIEC est l'observatoire des métiers de la branche. Cette instance paritaire a notamment pour mission de procéder à un état des lieux des métiers au sein des entreprises adhérentes et à envisager les besoins en formation futurs. Les études spécifiques sur les métiers menées chaque année, permettent d'identifier les besoins en compétences et en formation, de produire des recommandations et de proposer des axes de développement.

Chiffres clés 2017

5 études livrées en 2017 :

- Mise à jour annuelle partielle des référentiels métiers de la branche.
- Variations du prix du pétrole et réduction des investissements dans le secteur du raffinage : les conséquences pour l'emploi dans l'ingénierie française.
- Conséquences en termes d'emploi et de formation de la baisse des investissements sur l'activité d'ingénierie de la construction (infrastructures et bâtiments).
- Formations et compétences en France sur la cybersécurité.
- Etude prospective sur les métiers du diagnostic immobilier.

8 études démarrées en 2017 et en cours début 2018 :

- Observatoire dynamique des métiers de la branche : évolution de l'outil et note qualitative semestrielle n°4.
- Etudes sur le besoin en compétences dans les métiers du conseil.
- Collecte d'informations pour les CPREFP : portrait statistique de la branche en régions.
- Evolution des métiers de l'ingénierie et du conseil en acoustique.
- Perspectives et aspirations professionnelles - Mobilité des salariés de la branche.
- Devenir des métiers et des emplois dans l'industrie, notamment de l'informatique dans ce secteur, face à la transformation numérique.
- Emplois, compétences et formations au sein des entreprises de service numérique (ESN) et des sociétés d'Ingénierie et Conseil en technologie (ICT) en France.
- Mise à jour de l'analyse des formations initiales et continues dans les métiers de l'événement.



2 • Un Observatoire dynamique des métiers en évolution

Cet outil innovant intégralement en ligne permet à chacun de suivre les tendances sur l'emploi et la formation de nos secteurs d'activités au niveau national ou régional.

Dans la quête de la performance, la branche a apporté des évolutions techniques par un renforcement qualitatif de la collecte d'informations auprès des entreprises.

3 • L'Association D'Etude et de Suivi de l'Aménagement du Temps de Travail (ADESATT)

L'ADESATT est une association loi de 1901, créée par les fédérations SYNTEC, CICF (devenue CINOVA), CFDT et CFE-CGC. Cette association avait pour objet initial d'assurer le suivi et le bilan de l'exécution de l'accord de branche du 22 juin 1999 sur la durée du travail.

Les missions de l'ADESATT sont exclusivement liées à l'intérêt collectif du secteur professionnel, tant des salariés que des employeurs. Dans le cadre de ses missions, cette association porte ainsi des études spécifiques à la branche.

Etude sur l'évolution de l'environnement juridique du travail en réponse aux enjeux des mutations technologiques

Cette étude a vocation à envisager les adaptations de notre environnement législatif et réglementaire, voire conventionnel, compte tenu des mutations en cours des formes d'organisation du travail.

Etude sur le handicap dans la branche

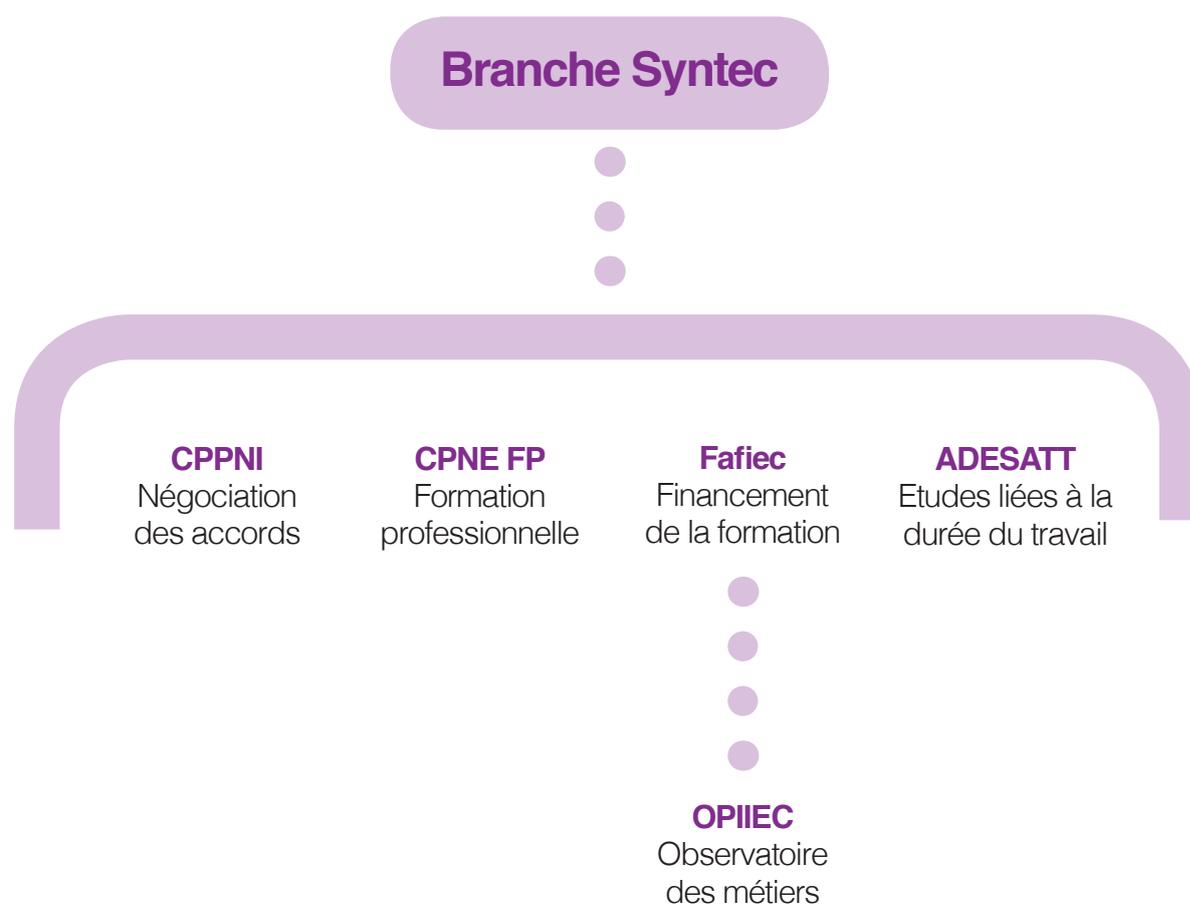
Compte tenu des obligations légales pesant sur les entreprises et sur les branches, il est apparu nécessaire aux partenaires sociaux de la branche de définir une politique de branche permettant aux entreprises de notre secteur de répondre à leurs obligations légales en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés porteurs de handicap.



Annexes

Annexe 1

Schéma des instances paritaires



Annexe 2

Focus sur les accords de branche conclus depuis 2014

2014

- **Forfaits-jours** : avenant du 1er avril 2014
- **Certificats de qualification professionnelle** : avenant du 9 avril 2014
- **Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes** : accord du 27 octobre 2014
- **Contrats de professionnalisation** : avenant du 21 novembre 2014
- **Pacte social pour la compétitivité** : accord du 17 décembre 2014 sur un calendrier social responsable

2015

- **Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi** : avenants du 20 janvier 2015 et du 25 juin 2015
- **OPCA FAFIEC** : avenants du 17 mars 2015 et du 25 juin 2015
- **Formation professionnelle et apprentissage** : accord du 25 juin 2015
- **Commissions Régionales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle** : accord du 25 juin 2015 portant création des CPREFP
- **Complémentaire santé** : accord national du 7 octobre 2015 relatif à la mise en place d'une couverture collective de branche à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

2016

- **Complémentaire santé** : avenant du 16 mars 2016

2017

- **Salaires** : avenant du 30 mars 2017
- **Instance paritaire de négociation** : accord du 14 décembre 2017 relatif à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

Annexe 3

Principales tendances 2017 en matière d'emplois, de métiers, de compétences et de formations

1- Dans la branche

Tendance du marché de l'emploi :

L'activité de la branche s'inscrit dans un contexte de reprise économique : la France a enregistré selon l'INSEE une croissance de l'ordre de 2% en 2017, sa meilleure performance depuis 6 ans.

En France, le climat des affaires est donc à son plus haut dépassant même celui de 2011 et cela semble se confirmer pour les entreprises de la branche à en juger par le rythme soutenu de créations d'entreprises et de croissance des effectifs. Ainsi, alors qu'elles ne représentent que 2% des entreprises en France, 15% des créations d'entreprises relèvent des secteurs de la branche. Dans le même temps, elles créent environ 18 000 emplois nets par an soit un taux de croissance annuel des effectifs salariés de l'ordre de 3%. A ce rythme, les effectifs salariés en France pourraient approcher le million en 2020. En 2017, on comptabilisait plus de 130 000 offres d'emploi proposées par les entreprises de la branche (contre environ 100 000 en 2016).

Sur le front de l'emploi, le taux de chômage a reculé de 0,6 point en 2017 par rapport à l'an passé : il est estimé à 9,4% contre 10% en 2016. Au début de l'année 2018, les créations d'emplois dans le secteur privé devraient rester fortes, après 242 000 postes créés en 2017 et 215 000 en 2016.

Dynamique du marché de l'emploi :

En termes de secteurs, l'Ingénierie et le Numérique confirment leur spécificité en tant que secteurs de spécialistes : leurs taux d'internalisation (part des recrutements sur un métier donné effectuée par les entreprises de la branche vs hors branche) sont une nouvelle fois relativement élevés (respectivement 29% et 25%) comparés aux autres secteurs (15% dans l'Événement, 11% dans les Etudes & Conseil) et les formations et expertises requises y sont plus poussées.



2 - Secteur du Numérique

Chiffres clés du secteur

21 560 entreprises en 2016

36 661 offres d'emplois déposées en 2017

368 520 salariés en 2016

44% des intentions de recrutement en Île-de-France

Dynamique du marché de l'emploi :

Transition digitale oblige, ce n'est pas le travail qui manque dans le secteur du numérique (**8 400 créations net d'emplois par an**) mais les candidats (chaque année, il manquerait 10 000 diplômés dans la branche, dont une majorité d'ingénieurs), si bien qu'aujourd'hui, la difficulté à recruter apparaît comme le principal frein au bon développement des entreprises du secteur.

Pour pallier leurs besoins actuels, certaines entreprises ont déjà commencé à **diversifier leurs profils** au-delà des Bac +4 et 5 avec l'ouverture de sessions de recrutement sans CV ou même d'auto-didactes, avec toujours pour ambition de renforcer l'égalité professionnelle et d'attirer plus de femmes à l'heure où la part des femmes dans les métiers du numérique est estimée à 26%.

Les principales régions pourvoyeuses d'emploi demeurent **l'Île-de-France (44% des effectifs)** et le **sud-est** (Auvergne-Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Occitanie) (**un quart des effectifs et des intentions de recrutement**).

Evolution des profils recherchés :

Les besoins ne s'orientent plus exclusivement sur des diplômés de **Bac +4/5 ou plus (23%)**, mais aussi des candidats ayant un **Bac +3 (24%)** ou un **Bac +2 (21%)** sur des métiers de développeurs (71%) ou plus marginalement de commerciaux (35%) ou de chefs de projet (35%).

Le **CDI** est la norme et concerne **94% des contrats proposés**.

3 - Secteur de l'Ingénierie

Chiffres clés du secteur

20 900 entreprises en 2016

48 219 offres d'emplois déposées en 2017

220 500 salariés en 2016

35% des intentions de recrutement en Île-de-France

Dynamique du marché de l'emploi :

L'ingénierie est impactée par le développement du BIM, qui entraîne une transformation en profondeur du secteur de la construction. Le secteur devrait par ailleurs profiter à l'avenir de la meilleure santé économique de certains secteurs : l'industrie notamment, où l'ingénierie contribue à l'essor de l'industrie 4.0 en mettant en œuvre grâce aux outils numériques des processus fiables et innovants pour imaginer des solutions durables.

Les principales régions pourvoyeuses d'emploi demeurent **l'Île-de-France (35% des effectifs)** et le

sud-est (Auvergne-Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Occitanie) **(un quart des effectifs et des intentions de recrutement)**.

Evolution des profils recherchés :

Les **Bac +4/5** restent les profils les plus recherchés avec **85% des recrutements**.

Les **diplômes d'écoles d'ingénieurs** représentent **77% des recrutements** de ce secteur.

Le **CDI** est majoritairement proposé et représente **84% des contrats proposés**.



4 - Secteur des Etudes et du Conseil

Chiffres clés du secteur

21 780 entreprises en 2016

19 454 offres d'emplois déposées en 2017

148 350 salariés en 2016

66% des salariés sont en Île-de-France

Dynamique du marché de l'emploi :

Le secteur du conseil a profité en 2017 d'externalités favorables notamment en raison de la digitalisation qui a engagé les entreprises dans de grands virages en termes de transformation. Le secteur aurait connu en 2017 une croissance d'environ 12% et enregistrerait ainsi sa 5^{ème} année de croissance consécutive, dessinant une tendance positive de long terme.

Les principales régions pourvoyeuses d'emploi demeurent **l'Île-de-France (deux tiers des effec-**

tifs) et l'Auvergne-Rhône-Alpes (9% des effectifs et des intentions de recrutement).

Evolution des profils recherchés :

Les diplômés de Bac +4 ou 5 représentent 77% des offres.

Une place à des profils moins diplômés : 17% des offres sont de niveau Bac (14%) ou Bac +2 (3%).

La part de **CDI** proposée est moins importante que le Numérique et l'Ingénierie (**60%**).



5 - Secteur de l'évènement

Chiffres clés du secteur

1 120 entreprises en 2016

10 135 salariés en 2016

30% des salariés sont en Île-de-France

Dynamique du marché de l'emploi :

En 2017, les entreprises de l'Évènement se devaient de suivre l'évolution de leurs clients confrontés à une hausse de la concurrence et devant satisfaire des consommateurs toujours plus connectés. Pour cela, elles ont su tirer parti des avantages offerts par les outils digitaux : optimisation de la phase organisationnelle, réduction des coûts, amélioration de la performance et de la satisfaction clients, créativité avec toujours pour principaux objectifs de surprendre le public en créant une expérience puissante que les absents ne vivront pas.

Comme en 2015, **l'Île-de-France** représente 39% des intentions de recrutements en 2017.

L'**Auvergne-Rhône-Alpes** concentre 13% des intentions de recrutement en 2017 (11% en 2016).

Evolution des profils recherchés :

Les diplômés d'écoles d'ingénieurs restent les candidats les plus recherchés, devant les diplômés d'universités et de BTS et les compétences les plus demandées sont le réseau, le conseil et l'accueil ainsi que des compétences plus transverses telles que le leadership et le sens du relationnel.

72% des offres concernent des profils **Bac +5**, **13%** des **Bac +2** et **12%** des **Bac +3**.

Annexe 4

Schéma de la Fédération



FEDERATION
SYNTEC

Présidente : Viviane Chaine-Ribeiro
Vice-président : Luc Laurentin
Déléguée générale : Houria Aouimeur



syntec numérique

Président : Godefroy de Bentzmann
Délégué général : Laurent Baudart



SYNTEC
INGÉNIERIE

Président : Nicolas Jachiet
Délégué général : Christophe Longepierre



SYNTEC
Etudes & Conseil

Présidente : Marion Darrietort
Délégué général : David Ifrah



Fédération de la Formation Professionnelle

Président : Pierre Courbebaisse
Délégué général : Olivier Poncelet



UNION FRANÇAISE DES MÉTIERS DE L'ÉVÉNEMENT

Président : Frédéric Jouët
Délégué général : Matthieu Rosy

Annexe 5

La Gouvernance : le Conseil d'administration de la Fédération Syntec

La définition des politiques et la mise en œuvre des actions de la Fédération Syntec sont assurées par le Conseil d'Administration qui réunit les représentants des syndicats qui la composent.



Viviane CHAINE-RIBEIRO
Présidente de la Fédération Syntec
TALENTIA Software



Luc LAURENTIN
Vice-président de la Fédération Syntec
BVA/Limelight



Pierre VERZAT
Trésorier de la Fédération Syntec
SYSTRA



Dominique MARET
Présidente CPPNI / Animatrice CESF
Altran



Olivier LEPICK
Président du FAFIEC /
Vice-président CPNEFP
Sogeti Group



Godefroy de BENTZMANN
*Président de Syntec Numérique
Devoteam*



Christian NIBOUREL
*Vice-président de Syntec Numérique
Accenture*



Nicolas JACHIET
*Président de Syntec Ingénierie
Egis*



Christian JEANNEAU
*Administrateur de Syntec Ingénierie
Assystem*



Marion DARRIEUTORT
*Présidente de Syntec Etudes et Conseil
Elan-Edelman*



Mathieu COURTECUISSÉ
*Vice-président de Syntec Etudes et Conseil
Sia Partners*



Pierre COURBEBASSE
*Président de la FFP
Groupe AFEC*



Jean WEMAËRE
Président Fondateur de la FFP



Frédéric JOUËT
*Président d'UNIMEV
Exponentes*



Cyril de FROISSARD
*Administrateur d'UNIMEV
Auditoire*

Annexe 6

Le rayonnement du Syntec en région est assuré
par les Chefs de File Régionaux de Syntec au sein des Medef Régionaux



Olivier CAZZULO,
*Syntec Numérique
PACA*



Jean-Paul CHAPRON,
*Syntec Numérique
Pays de la Loire*



Marie-Laure COLLET,
*Syntec Etudes et Conseils
Bretagne*



Nicolas DELIGNY,
*Syntec Ingénierie
Nouvelle Aquitaine*



Amaury FLOTAT,
*Syntec Numérique
Hauts de France*



Philippe FREY,
*Syntec Ingénierie
Occitanie*



Pascal GUSTIN,
*Syntec Etudes et Conseils
Auvergne-Rhône-Alpes*



Eric JOYEN,
*Syntec Numérique
Normandie*



Jean-Ernest KELLER,
*Syntec Ingénierie
Grand Est*



Jérôme RICHARD,
*Syntec Numérique
Bourgogne Franche-Comté*

Annexe 7

L'équipe

Houria AOUIMEUR

Déléguée Générale
01 44 30 49 02

Marie-Laure BRANGER

*Déléguée Affaires Statutaires, Mandats
et Relations Adhérents*
01 44 30 49 61

Valérie COCOZZA

Déléguée Affaires Institutionnelles et Presse
01 44 30 49 62

Nicolas CUVIER

Délégué aux Affaires Sociales
01 44 30 49 04

Gisèle DJOBOKE

Assistante Gestion et Comptabilité
01 44 30 49 04

Jessica GONZALEZ-GRIS

Déléguée Emploi - Formation
01 44 30 49 40

Béatrice PERASTE

Secrétaire des Instances
01 44 30 49 79

Claude PORCON

Standardiste – Réceptionniste
01 44 30 49 00

Alain RAUFLET

Responsable Administratif et Comptable
01 44 30 49 08

Dominique RENARD

Assistante Affaires Comptables
01 44 30 49 07

Nathalie SEURRET

Déléguée aux Affaires Générales
01 44 30 49 02

Jean-Claude SINGEOT

Reprographie
01 44 30 49 01





Les métiers de
L'Intelligence Productive

Fédération Syntec

148 boulevard Haussmann 75008 Paris

contact@syntec.fr

Tél. : 01 44 30 49 00

www.syntec.fr

