

# Sous le signe de l'engage- ment

Activité  
2019

Actualité  
2020



Fédération  
Syntec

« Tous les  
gestes engagent,  
surtout les gestes  
généreux. »

Roger Martin du Gard (1881-1958), écrivain,  
*Les Thibault* (1920-1940)

# Avant-propos

## « Engagés et responsables, pour anticiper et contribuer au monde de demain. »

Laurent Giovachini président de la Fédération Syntec



En préparant cette nouvelle publication annuelle, je n'avais pas anticipé que la thématique que nous allions aborder serait à ce point « d'actualité ». En effet, au regard de la situation sociale et économique actuelle, il apparaît plus que jamais nécessaire de mettre à l'honneur une valeur qui nous rapproche et nous rend plus forts : l'engagement.

Tout d'abord en mettant en lumière l'investissement des personnes qui ont fait et font de la Fédération Syntec une organisation professionnelle qui compte dans l'écosystème économique français. La branche représente plus de 80 000 entreprises et près d'un million de salariés en France. Forts de ce constat, il est de notre responsabilité de représenter au mieux les intérêts des entreprises et des salariés concernés.

Conscientes des enjeux, nos organisations adhérentes proposent, à travers leurs nombreuses initiatives, d'apporter des solutions aux défis que nos secteurs doivent relever, parmi lesquels l'évolution des compétences, la féminisation des effectifs ou encore l'attractivité des talents. Cette publication met en valeur certaines d'entre elles.

Par ailleurs, les actions menées tout au long de l'année 2019 et début 2020 témoignent de l'efficacité d'un paritarisme robuste et innovant. L'aboutissement positif de différentes négociations, comme celles sur les minima salariaux,

la formation professionnelle ou le parcours des acteurs syndicaux, est le signe d'un dialogue social empreint de confiance et d'ambitions partagées.

Depuis 2018 notre organisation a également souhaité renforcer ses services, notamment par la création de nouveaux outils. La Fédération a ainsi développé une gamme de guides pratiques à destination des entreprises, sur le télétravail ou le temps de travail, pour s'impliquer au plus près des préoccupations quotidiennes des entreprises. Le lancement d'une démarche RSE et l'expérimentation d'un référentiel à destination des entreprises sur ce champ procède de ce même engagement.

Enfin, l'un des enjeux qui retiendra particulièrement notre attention dans les mois à venir est celui des territoires. L'épisode sanitaire que nous venons de vivre et le recours à grande échelle au télétravail qu'il a eu pour conséquence, mettent en évidence la possibilité, pour beaucoup d'entre nous, et encore davantage dans nos métiers de services intel-

lectuels, de travailler efficacement à distance. Longtemps, nous avons pensé qu'il fallait occuper les grandes métropoles françaises. Or une nouvelle politique d'aménagement du territoire, plus verte, plus humaine, semble aujourd'hui possible.

Une meilleure répartition géographique de la croissance est à notre portée, avec ses conséquences positives en termes de transport, de logement et de capacité pour les jeunes ruraux ou « périphériques » à se projeter dans l'emploi qualifié. C'est l'un des engagements que nous nous sommes fixés et sur lequel la Fédération Syntec travaillera ces prochains mois.

En tant qu'organisation professionnelle, il est de notre responsabilité d'anticiper et de contribuer au monde de demain. Les secteurs d'avenir, représentés par nos cinq organisations adhérentes, participent à cette transformation par des engagements concrets visant à rendre leurs écosystèmes plus résilients. C'est là tout le sens de notre action.

## 01 L'engagement

P.7

### P.8 Définition

P.10 Anatomie d'un mot

### P.12 Engagés!

### P.16 L'invité

Pascal Perrineau,  
*politologue*

### P.20 Fédérer & s'engager

P.21 Quali'OP

P.22 Charte pour le climat

P.24 Commission  
Handicap

P.26 Raconte-moi le futur

P.28 Des pratiques  
événementielles  
vertueuses

P.30 La RSE et les  
métiers du conseil

## 02 Les réalisations

P.33

### P.34 Temps forts de l'année

### P.36 Les grands volets d'action

P.37 Accords signés

P.38 Politique formation et  
emploi de la branche

P.40 De nouveaux services  
mis en place

P.41 Dialogue social  
et agenda 2020

P.42 Le Pacte productif  
2025, une action  
« affaires publiques »

### P.44 RSE : la Fédération expérimente et s'engage

P.45 Un référentiel RSE  
sectoriel

P.47 Questions à  
Jean-Paul Chapron,  
*délégué régional  
Pays de la Loire de la  
Fédération Syntec*

P.52 Grand témoin  
Bettina Laville,  
*présidente du  
Comité 21*

### P.56 Demain, plus engagé

P.57 Retours sur l'assem-  
blée générale 2019

P.60 Actions et  
engagements 2020

## 03 Les chiffres

P.63

### P.64 Des secteurs moteurs de l'économie

P.65 La branche

P.66 Les secteurs d'avenir  
en France

P.67 Syntec Numérique,  
Unimev

P.68 Syntec-Ingénierie,  
Syntec Conseil,  
Fédération  
de la Formation  
Professionnelle

P.69 Emploi des  
travailleurs  
handicapés

P.70 Formation  
professionnelle dans  
la branche

### P.72 Gouvernance et organisation

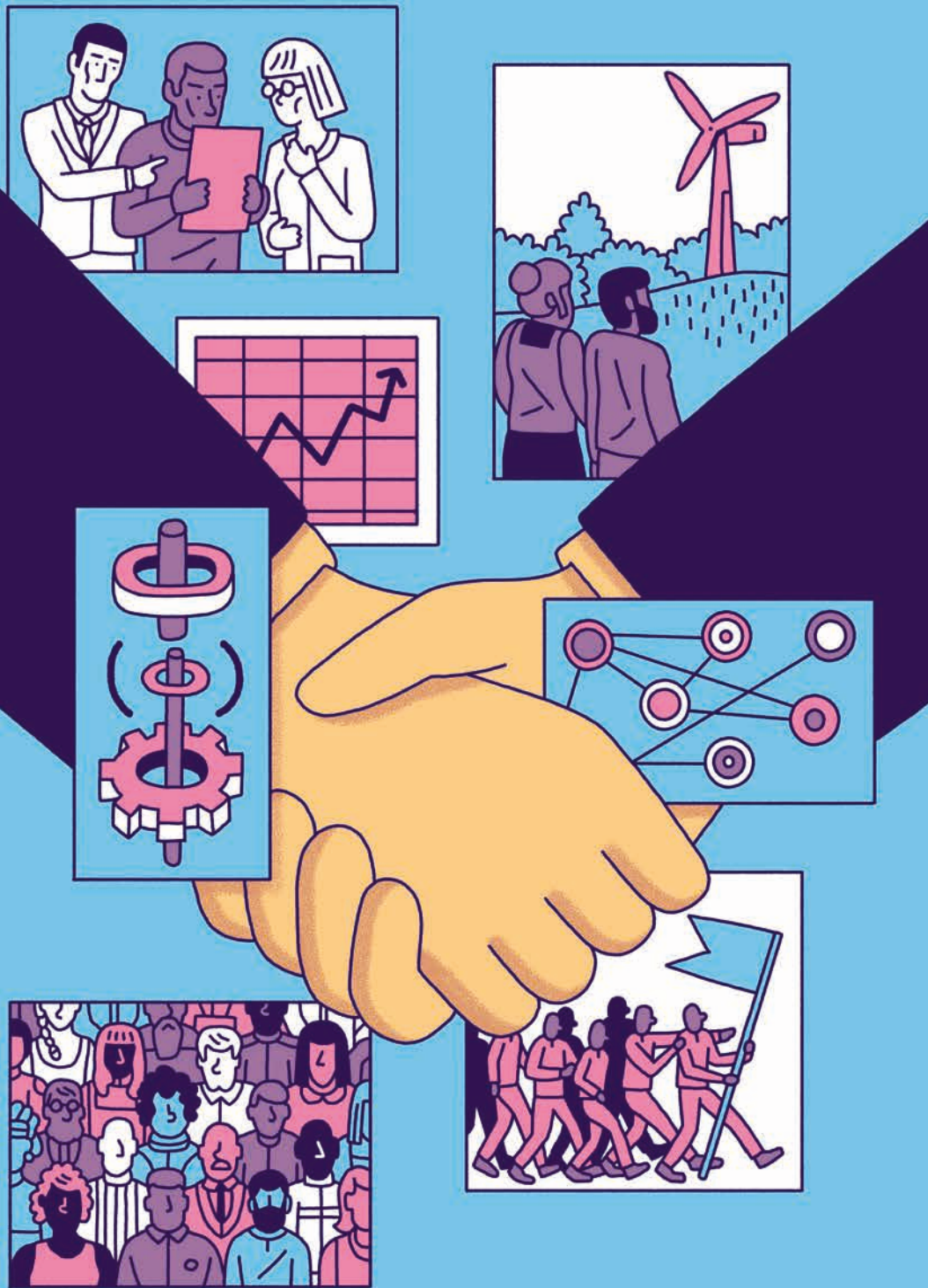
P.73 La Fédération en bref

P.74 Gouvernance

P.75 L'équipe

P.76 Organisation  
de la Fédération et  
de la branche

P.77 Les représentants  
en régions



**01**

# **L'engagement** *Une valeur affirmée et partagée*

# Engagement

## Substantif masculin.

[ã.gaz.mã]

Action de se lier par une promesse ou une convention. Action d'engager, de commencer (une action). Fait de s'engager à servir quelqu'un, une société, une entreprise pour une certaine durée. Participation active, par une option conforme à ses convictions profondes, à la vie sociale, politique, religieuse ou intellectuelle de son temps.

*Autres sens :*

**MÉDECINE** Descente de la tête du fœtus dans l'excavation pelvienne. **MILITAIRE** Introduction d'une unité dans la bataille.

**SPORT** Coup d'envoi (d'une partie, d'un match). **ART** Acte ou attitude d'un artiste qui s'engage.

### ÉTYMOLOGIE

Le nom engagement a été formé à partir du radical du verbe engager et du suffixe -ment au XII<sup>e</sup> siècle. Son sens étymologique est « action de mettre en gage, de lier par un contrat, une convention ».

### FAMILLE DE MOTS

Gage – Engager – Engagé, ée – Engageant, -ante – Rengager – Rengagement – Désengager – Désengagement – Non-engagement

« **On s'engage dans une action que pour agir, non pour reculer.** »

Georges Clemenceau, *Grandeurs et misères d'une victoire* (1930).

### SYNONYMES OU NOMS ASSOCIÉS

Accord – Action – Alliance – Assurance – Caution – Contrat – Convention – Coup d'envoi – Embauche – Garantie – Implication – Investissement – Obligation – Parole – Position – Promesse – Reconnaissance – Serment – Volontarisme

« **Un engagement en fait naître un autre.** »

« *Wer A sagt, muss auch B sagen.* »  
Proverbe allemand (XIX<sup>e</sup> siècle).

« **Chaque génération est en mesure de trouver sa place et son engagement sartrien, selon lequel un homme n'est un vrai homme que lorsqu'il est vraiment engagé et qu'il se sent responsable.** »

Stéphane Hessel, *Engagez-vous!* (2011)

### EXPRESSIONS & COMBINAISONS DE MOTS

- Fonder, être à la base de son engagement
- Avoir, conclure, souscrire, être lié par, contracter, prendre un engagement
- Contractualiser, formaliser, sceller, signer un engagement
- Respecter, faire face à, honorer, remplir, s'acquitter de, tenir, exécuter, accomplir, remplir, satisfaire à, suivre un engagement
- Se limiter à son engagement
- Demander, exiger, nécessiter, réclamer, requérir, revendiquer un engagement
- Encourager, susciter un engagement
- Pousser à l'engagement
- Résilier, rompre, annuler un engagement
- Être délié de, être délivré d'un engagement
- Être/rester fidèle à un engagement
- Montrer son engagement, faire preuve d'engagement...

## Engagement Anatomie d'un mot

Par Delphine de Swardt,  
docteure en communication  
et conteuse

Le mot est grand, le mot est fort. Pour preuve, il fait peur. Bon nombre d'hommes et de femmes ont peur de l'engagement et fuient à son approche. D'autres au contraire, plus courageux, le réclament et y exhortent « *engagez-vous, qu'ils disaient* ». Mais dans quoi, et à quel sujet ? Pourrait-on même envisager un engagement pour l'engagement comme un art pour l'art ?... Contexte et objets ont beau changer, un invariant demeure : l'engagement est un acte de communication interpersonnel orienté vers l'avenir.

### Être là au rendez-vous

Étonnant parcours que celui de ce nom. De la garantie de prêt à la défense de convictions en passant par l'embauche ou les fiançailles, l'engagement est une promesse d'être bien là au rendez-vous. « *Quand l'heure sonnera, je ne manquerai pas à l'appel, dit celui qui s'engage* (selon la forme pronominale tardive et désormais la plus répandue). *Comptez sur moi !* ».

Et celui d'annoncer cela, au choix : de se présenter ensuite au Mont-de-

Piété pour rembourser ses dettes ; de se rendre quotidiennement au travail ou sur scène ; à l'autel le jour dit, et de ne point batifoler ensuite ; de rentrer à la caserne et rester au front quand les circonstances l'exigent ; et enfin, pour ce qui est de la dimension politique ou intellectuelle : d'être présent médiatiquement ou sur le terrain pour défendre une cause et les valeurs associées en péril.

### Honneur et fidélité

C'est ce dernier sens qui traverse le plus la société contemporaine, motivé par un horizon de justice et de progrès social. Dès lors, on pourrait constater que la prévalence du terme « engagement » est inversement proportionnelle à celle d'« honneur ». Est « engagé » aujourd'hui qui avant était « honnête ». À l'heure où la promesse n'est pas toujours respectée – « promesse, encore des promesses, toujours des promesses » est un célèbre refrain –, l'engagement quant à lui serait plus estimé, il appelle la fidélité.

L'itinéraire du mot indique que la parole donnée oblige à l'action future. Un contrat, moral ou juridique, lie celui qui est engagé, vis-à-vis d'autrui, et surtout de lui-même. L'engagement est bien d'abord, comme la sonorité l'indique, une question de langage.

### Libre-arbitre

On ne peut attendre d'un enfant (étymologiquement *in-fans*, i. e. qui

ne parle pas encore) qu'il soit tenu par un serment. Il faut être en pleine possession des outils langagiers pour s'engager. Il ne peut s'agir que d'un choix fait en pleine conscience, sans emprise, et par conséquent les contraintes qui en découlent ne pourraient être vécues comme des servitudes. À mi-chemin entre sympathisant (sans devoir) et militant (trop assujéti), l'engagé est maître de ses responsabilités. Le libre-arbitre est au cœur du processus qui devient même définitoire pour l'individu. Car, qui est au monde, d'une part est engagé par certains aspects, dans certains territoires, dans certains combats, auprès de certaines personnes, et d'autre part est entièrement dégagé de tout intérêt ou obligation vis-à-vis des sujets restants.

### Et je te dirai qui tu es...

Par conséquent, le choix « d'où » investir ses engagements caractérise un être. Il s'est façonné à chaque fois qu'il a dit « oui, je le veux » et a embrassé une cause, tout en laissant sur le banc les autres, par nécessité. C'est donc parallèlement ce qu'on épouse mais aussi ce à quoi l'on renonce ou l'appel auquel on reste sourd qui nous déterminent. Y aurait-il un capital-engagement limité par personne ? Sans doute que non, mais des options exclusives les unes des autres, certainement. « *Le chien a beau avoir quatre pattes, il ne peut emprunter deux chemins à la fois* », rappelle un proverbe africain.

Ainsi, le sociologue Norbert Elias écrit : « *La possibilité de toute vie de groupe ordonnée repose sur l'interaction, dans la pensée ou l'activité humaine, d'impulsions dont les unes tendent vers l'engagement et les autres vers la distanciation* » (1).

Alors que le confinement et la pandémie ont fait pencher la balance générale vers la distanciation (physique d'abord, certes, mais aussi par la force des choses, mentale, à travers le repli sur soi), il faut espérer que, selon une loi d'équilibre universel, l'engagement revienne en force.

(1) Norbert Elias, *Engagement et distanciation*, Fayard (tr. fr.), 1993, p. 10.



# Engagés!

Les métiers représentés par la Fédération Syntec comptent nombre de personnages historiques. Figures de proues de leurs secteurs, engagés et audacieux, ils restent des modèles pour les professionnels d'aujourd'hui. Petite sélection.



## Nikola Tesla

*Ingénieur, physicien et inventeur autrichien, naturalisé américain (1856 - 1943)*

Il est l'un des plus grands de l'histoire de la technologie, à la fois ingénieur, inventeur, à l'origine du dépôt d'environ 300 brevets. Diplômé de l'École polytechnique de Graz, Nikola Tesla débute dans la téléphonie, inventant par ce biais l'ancêtre du haut-parleur. En 1882, il est recruté par la *Edison General Electric Company* et met au point le premier moteur à induction à courant alternatif.

Il émigre aux États-Unis et travaille ensuite pour George Westinghouse. Humaniste et utopiste, il imaginait apporter gratuitement l'électricité dans tous les foyers et travaille intensément pour mettre au point les premiers alternateurs, qui donneront naissance aux réseaux de distribution en courant alternatif. Nikola Tesla se heurte à cette époque à Thomas Edison qui défend le courant continu.

Edison et Westinghouse auront enregistré nombre de ses brevets et c'est là que le bât blesse. Tesla est davantage créatif - cultivant l'image du « savant fou » - que stratège dans les affaires. Bien qu'il soit à l'origine de nombreux appareils de notre quotidien (télécommande sans fil, radars...), il n'a jamais été reconnu à sa juste valeur de son vivant et finit dans la pauvreté. En 1960, son nom est donné en son hommage à l'unité internationale d'induction magnétique (T, le tesla), pour la postérité. En 2003, c'est un constructeur automobile qui en a fait sa marque. Ou quand l'histoire rebondit.



## Margaret Hamilton

*Informaticienne, mathématicienne et ingénieure américaine (1936 -)*

Titulaire à 22 ans d'une licence en mathématiques, Margaret Hamilton intègre en 1960 le prestigieux *Massachu-*

*setts Institute of Technology (MIT)* où elle développe des logiciels météorologiques. La jeune ingénieure change d'orientation rapidement et occupe dès 1961 un poste sur le projet militaire SAGE, pour travailler sur l'un des premiers systèmes informatiques de défense antimissile.

Elle est ensuite missionnée sur le projet Apollo où elle brille par son ingéniosité et ses compétences. Elle dirige alors le département génie logiciel (« software engineering », terme de son invention) au sein du laboratoire qui conçoit le système embarqué de la célèbre mission spatiale Apollo 11. Les logiciels développés gèreront la navigation et l'atterrissage sur la Lune. Sans Margaret Hamilton, le fameux « grand pas » pour l'humanité n'aurait peut-être pas eu lieu en cet historique 20 juillet 1969.

## Léonard de Vinci

*Peintre et savant italien (1452 - 1519)*

« Tout obstacle renforce la détermination. Celui qui s'est fixé un but n'en change pas. »

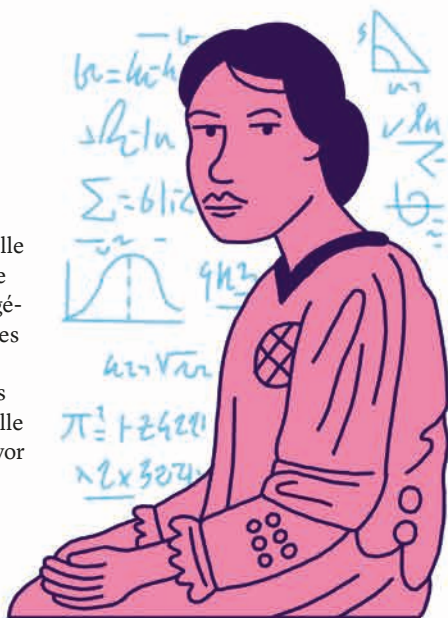




## Alice Jacqueline Perry

*Ingénieure et poétesse irlandaise (1885 - 1969)*

Originaire de Galway, Alice Jacqueline Perry fut la première femme diplômée ingénieure en Europe. Elle se destinait à l'art, mais excellant en mathématiques, elle change d'orientation. Au Queen's College de Galway, elle obtient son diplôme d'ingénieure en 1906, dès l'âge de 21 ans, avec les honneurs de première élève de sa classe. Le décès de son père la freine, hélas, dans la poursuite de sa carrière académique. Elle le remplace à son poste de County Surveyor quelques mois puis s'installe ensuite à Londres et exerce la fonction de Lady Factory Inspector dans un ministère jusqu'en 1921, date à laquelle elle se tourne vers l'édition de poésie.



## Pierre de Coubertin

*Historien, sportif et pédagogue français (1863 - 1937)*

« Voir loin, parler franc, agir ferme »,  
« Plus vite, plus haut, plus fort »... Le baron de Coubertin avait tout autant le sens de l'action que celui de la formule. Humaniste et visionnaire - et fort tenace -, il est

à l'origine de la renaissance des Jeux olympiques en 1896, l'évènement le plus célèbre et ambitieux de la planète. Avant de s'investir dans cet objectif, il s'est passionné pour le système éducatif et voulait réformer le modèle français, qu'il jugeait archaïque par rapport aux modèles anglo-saxons. Intégrer le sport à l'école lui paraissait essentiel pour forger des adultes de caractère. En 1888, il crée le Comité pour la propagation des exercices physiques dans l'éducation et développe les compétitions sportives. Il soutient la création en 1889 de l'Union des sociétés françaises des sports athlétiques, puis parcourt le monde pour convaincre de l'intérêt de rétablir les JO. En 1894, il organise le congrès international du renouveau athlétique. On connaît la suite !

## Pierre Nanterme

*Dirigeant d'entreprise français (1959 - 2019)*

Dans cette galerie de portraits, nous avons tenu à faire une place à Pierre Nanterme, disparu le 31 janvier 2019. PDG des 460 000 salariés de Accenture, le leader mondial du secteur du conseil, il est l'un des rares Français, sinon le seul, à avoir dirigé depuis la France une entreprise internationale de cette envergure. Professionnel visionnaire tout au long de sa carrière, il était une figure de la Fédération Syntec, et a incontestablement marqué son passage à sa tête (entre 2006 et 2011), en sachant rassembler ses composantes et en l'imposant comme un acteur patronal de référence. La force et la continuité de son engagement au service des entreprises ont marqué l'esprit de tous.

### Un parcours hors norme

Diplômé de l'ESSEC (1981), il débute jeune analyste du petit bureau lyonnais d'Arthur Andersen à l'époque. Rapidement repéré par la direction parisienne, il rejoint la branche consulting qui devient indépendante en 1989, pour renaître sous le nom d'Accenture en 2002. Il gravit les échelons et devient responsable du secteur des services financiers, pour l'Europe, l'Amérique latine, l'Afrique... En 2005, après vingt ans de maison, il devient président d'Accenture France et exerce plusieurs responsabilités au niveau international. En 2006, Bill Green, le président d'Accenture, l'appelle au sein du comité exécutif du groupe. Le Français en devient le DG en 2011, puis le PDG en 2013.



En huit ans, sous sa houlette, le CA augmentera de 55% et Accenture deviendra un géant du conseil et de la technologie, avec une expertise mondiale dans les services numériques, le cloud, la cybersécurité et le marketing digital.

### Engagé sur plusieurs fronts

En parallèle de ses fonctions, Pierre Nanterme a participé, entre autres, aux travaux de la commission Attali pour la libération de la croissance française et il fut également membre du conseil exécutif du Medef. Passionné d'économie, la compétitivité de la France et la croissance étaient ses sujets favoris. Il prônait l'innovation, l'ouverture au monde, encourageait les esprits défricheurs et disruptifs, et revenait d'ailleurs régulièrement à l'ESSEC pour témoigner devant les futurs diplômés au cours d'interventions appréciées. Selon des propos recueillis par le magazine *Challenge* en décembre 2018, Pierre Nanterme « plaçait dans son panthéon personnel Winston Churchill, le mobilisateur, Nelson Mandela le résilient, et Napoléon, le conquérant ». De quoi se tracer une ligne de conduite... engagée.

# L'invité

## Pascal Perrineau, *politologue et professeur à Sciences Po*

**Entre dynamisme et croissance pour certains territoires, fragilité sociale et économique pour d'autres, quelle est la France d'aujourd'hui ? Quels sont les facteurs principaux de la fracture territoriale française ?**

De manière évidente, le territoire national est fracturé entre plusieurs zones marquées par des évolutions démographiques différentes, des taux de croissance économique contrastés et des indicateurs de développement social diversifiés. À des zones métropolitaines attirant des populations neuves, marquées par le dynamisme économique et offrant un certain bien-être social, s'opposent des zones de petites villes en difficulté ou de « rurbanité » qui accumulent parfois érosion démographique, récession économique et isolement social. La France des grandes métropoles dynamiques est entrée de plain-pied dans la mondialisation contrairement à la seconde, parfois appelée France périphérique, qui est même souvent victime de ses effets pervers (délocalisations, fermeture d'entreprises, absence de mobilité...).

**Les crises successives que nous traversons – sociale avec les Gilets jaunes et sanitaire avec la Covid-19 –, ont-elles ou auront-elles un impact sur cette opposition française, notamment en matière de perception politique et sociétale ?**

La crise des Gilets jaunes qui s'est ouverte en 2018 pour se prolonger en 2019 a exprimé directement le clivage entre les deux France dont nous parlions. Des Français habitant la France périphérique et travaillant souvent dans les pourtours des zones métropolitaines se sont mobilisés autour des questions

**« La crise que nous traversons peut entraîner une évolution vers des modèles entrepreneuriaux plus prédictifs, horizontaux, créatifs, participatifs et basés sur la confiance. »**





de taxes sur l'essence et le fuel, qui les touchaient directement dans leurs mobilités entre lieux de résidence et lieux de travail. La mobilisation s'est ensuite déplacée sur des thèmes politiques et sociaux beaucoup plus larges. Au travers de ces derniers s'est exprimée une volonté de reconnaissance d'une France oubliée, invisible et qui a le sentiment de ne pas avoir voix au chapitre.

À sa manière, la crise de Covid-19 a montré que tous les territoires n'étaient pas égaux par rapport à la pandémie. Les taux élevés de contaminations et d'hospitalisations en Seine-Saint-Denis sont là pour l'attester. Cependant, on ne retrouve pas forcément dans la crise sanitaire les clivages territoriaux entre les deux France tels qu'ils s'étaient exprimés en 2018-2019. Les fractures territoriales sont multiples et ne se superposent pas inévitablement les unes aux autres.

**Dans une société que l'on cherche à rendre plus résiliente, avec un retour au local, une appétence pour les circuits courts et davantage d'attention portée à l'écologie,**

**« Le développement durable, la qualité de vie peuvent être des éléments de nouvelles stratégies de territoires. »**

**voit-on de nouvelles dynamiques émerger dans les territoires ?**

Bien sûr, au-delà de ces différences « macro » entre deux France, il y a de multiples différenciations « micro » au sein des territoires. Les effets de culture locale et d'initiative des acteurs locaux ont leur efficacité propre. Par exemple, dans un département pas particulièrement riche et marqué par une sociologie populaire, la Vendée, la marginalisation économique et sociale a été évitée et le taux de chômage y est beaucoup moins élevé que dans l'ensemble national. Des régions littorales ou des espaces frontaliers peuvent connaître eux aussi des dynamiques de développement spécifiques. Le développement du travail non salarié, l'apport des jeunes retraités peuvent, dans certains territoires défavorisés, recréer des dynamiques de développement propre. Le développement durable, la qualité de vie peuvent être des éléments de nouvelles stratégies de territoires ne rentrant pas dans l'idéologie CAME (Compétitivité, Attractivité, Métropolisation, Excellence).

**Des talents sont présents dans les territoires et constituent un potentiel vivier pour les grands acteurs métropolitains : comment contribuer au développement de ces talents sans les déraciner mais en leur permettant au contraire d'en faire profiter leur région d'origine ?**

La perte d'attractivité de Paris et de l'Île-de-France montre que les pôles qui aimantent les flux de population et d'emplois sont plutôt les grandes aires

**« À l'organisation parfois taylorienne et en tout cas pyramidale et hiérarchique caractéristique du milieu industriel, s'est substitué un management qui se veut plus novateur et respectueux des relations humaines. »**

métropolitaines d'un arc occidental et sudiste qui va de Rennes à Montpellier en trouvant un prolongement jusqu'à la zone Lyon-Grenoble. Vivre, travailler et décider au pays métropolitain devient une réalité. Dans cette France qui va bien, se déploie une population de jeunes talents, économiques, sociaux et culturels. Le soutien de grands pôles universitaires à l'échelle européenne et mondiale avec leurs réseaux de laboratoires et d'entreprises de recherche innovante est bien sûr vital pour que se développe une véritable économie de la connaissance dans cette France des régions.

**La traditionnelle opposition industrie/services est bouleversée par la réalité économique, emmenée notamment par le numérique et des modes de consommation aux**

**aspirations nouvelles. Peut-on voir dans cette imbrication des secteurs un moyen de créer des modèles entrepreneuriaux innovants, sur les territoires ?**

L'explosion d'une économie de services et la perte, excessive d'ailleurs, des activités industrielles, ont entraîné en effet une évolution des modes de leadership et d'organisation d'entreprise. À l'organisation parfois taylorienne et en tout cas pyramidale et hiérarchique caractéristique du milieu industriel, s'est substitué un management qui se veut plus novateur et respectueux des relations humaines. Celui-ci est loin d'éviter toute critique et les contestations des limites du « nouveau management » ont été nombreuses. La phase que nous traversons de la crise de Covid-19, avec l'explosion du télétravail, la remise en cause des hiérarchies intermédiaires et parfois même d'emplois sur l'utilité desquels se posent des questions, peut entraîner une évolution vers des modèles entrepreneuriaux plus prédictifs, horizontaux, créatifs, participatifs et basés sur la confiance.

#### FONCTIONS

Professeur des universités à Sciences Po depuis 1989

Directeur du Centre de recherches politiques de Sciences Po (Cevipof) 1991-2013

Président de Sciences Po Alumni depuis 2016

#### DERNIER OUVRAGE

*Le Grand Écart : chronique d'une démocratie fragmentée*, Paris, Plon, 2019

# Fédérer & s'engager

L'année 2019 a vu la concrétisation de plusieurs actions et projets qui ont pour dénominateur commun un engagement pour des entreprises plus responsables, plus vertueuses et plus inclusives.



## Quali'OP... ou l'assurance de la qualité pour une organisation comme la Fédération

« Je me félicite de l'obtention de la certification Quali'OP, qui constitue une reconnaissance forte du travail de structuration et de montée en puissance de la Fédération mis en œuvre depuis près d'un an et demi. C'est une étape supplémentaire dans notre ambition d'en faire une organisation professionnelle encore plus dynamique, efficace et réactive au service des secteurs qu'elle représente. »

Laurent Giovaolini,  
président de la Fédération Syntec

La Fédération Syntec a reçu en décembre 2019 la certification d'engagement Quali'OP délivrée par Afnor Certification. Engagée début 2019, cette démarche a mobilisé l'ensemble des équipes et des élus autour d'objectifs concrets, précis et mesurables afin d'assurer une qualité de service homogène pour l'ensemble de ses cinq syndicats adhérents. Conçue pour les organisations professionnelles, la certification Engagement de service Quali'OP est un signe de qualité et un gage de confiance pour les adhérents.

Créée en 2004 par le Cedap (réseau des dirigeants d'associations professionnelles) en collaboration avec Afnor Certification, Quali'OP est l'unique certification qualité spécifique aux associations professionnelles. L'objectif de cette labellisation est de formaliser et structurer les pratiques quotidiennes et les missions des associations professionnelles afin de les rendre exemplaires en matière d'obligation et d'engagement.

Les principaux engagements évalués :

- avoir des actions d'influence ciblées, organisées avec une information des adhérents ;
- organiser une communication structurée, dont l'efficacité est évaluée ;
- disposer d'une organisation formalisée et transparente ;
- communiquer des informations fiables et régulières à ses adhérents.

### Une démarche sur le long terme

Rappelons aussi que le label Quali'OP fait l'objet d'un audit annuel concernant les prestations et démarche qualité à destination des adhérents, ce qui permet un contrôle et une évaluation régulière du niveau de qualité des services. Ainsi, les professionnels ont l'assurance régulière du haut niveau de l'organisme les représentant. Bien plus qu'un effet de déclaration à court terme, il s'agit pour la Fédération Syntec d'une volonté de s'inscrire dans une démarche qualitative sur le long terme.



## Une charte pour le climat... ou quand l'ingénierie répond à l'appel de la nouvelle génération

« Le climat est devenu une préoccupation majeure des salariés qui souhaitent que leur travail ait un impact positif pour la planète. Avec la clause d'engagement climatique, les entreprises d'ingénierie entendent répondre à cette attente. C'est un geste fort pour rendre compatibles convictions personnelles et engagement professionnel. »

Pierre Verzat, président de Syntec-Ingénierie

Fin 2019, les entreprises de l'ingénierie se sont engagées volontairement dans une démarche inédite en faveur du climat. Conscientes de la volonté de la jeune génération d'agir contre le changement climatique, elles ont souhaité, à travers leur syndicat professionnel Syntec-Ingénierie, mettre en place des actions concrètes et à tous les niveaux : clients, entreprises et collaborateurs.

Est née de cette réflexion commune une charte pour le climat, dévoilée lors du Meet'Ingé, l'événement annuel de l'organisation.

L'ingénierie intervient dès la phase de conception des projets et a donc un impact potentiel déterminant sur l'empreinte carbone finale des infrastructures d'eau, de transport, d'énergie, de traitement des déchets, des bâtiments, des technologies, des équipements et des procédés industriels.

Mobilités douces, infrastructures multimodales, bâtiments autonomes en énergie... le secteur apporte également des solutions technologiques concrètes à ses clients publics et privés pour réduire l'empreinte carbone finale des projets.

### Réduire l'empreinte carbone

Plus concrètement, par cette charte d'engagement volontaire, les signataires se sont engagés à :

- être force de proposition dans les missions et les projets réalisés pour en réduire l'empreinte carbone ;
- adopter durablement des pratiques internes sobres en carbone et diminuer leurs propres émissions de gaz à effet de serre.

Au-delà des spécificités du secteur, les entreprises d'ingénierie ont également un rôle à jouer dans l'évolution de leurs process et leurs pratiques internes afin de progresser elles-mêmes vers la carbonneutralité.

À travers cette démarche inédite par son ampleur et sa transversalité, les entreprises engagées dans cette démarche se doivent de mener des actions vertueuses à tous les niveaux d'action :

- au niveau des projets qui leurs sont confiés ;
- au niveau de leurs propres activités ;
- au niveau de leurs collaborateurs.

### Suivre et accompagner

Le dispositif de suivi de la charte est mis en œuvre par Syntec-Ingénierie qui accompagne les entreprises signataires pendant une année dans la mise en œuvre de leurs engagements.

À travers cette initiative, l'ingénierie entend contribuer à la transition environnementale des territoires, accompagner les décideurs publics et privés dans la mise en œuvre de leurs propres objectifs en faveur du climat et participer ainsi à la mise en œuvre de l'accord de Paris. La profession souhaite également apporter, par cette initiative, une réponse concrète à l'appel de la nouvelle génération.

## Une commission Handicap...

ou comment favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap dans la branche

« Je félicite cette initiative portée par la Fédération. Il est de notre responsabilité, en tant que principale organisation professionnelle de la branche, d'accompagner l'insertion des travailleurs en situation de handicap et de mettre à disposition des entreprises et des salariés tous les leviers possibles pour accompagner les personnes concernées. »

Alain Olives, président de la commission Handicap de la Fédération Syntec

Depuis 2018, la branche s'est employée à mettre en place une politique active de développement de l'emploi de personnes handicapées. Afin de concrétiser cet engagement, une commission Handicap a été créée en février 2019 au sein de la Fédération Syntec.

Cette commission concrétise une démarche qui s'est d'emblée inscrite dans le cadre de la loi Avenir Professionnel du 5 septembre 2018, dont certaines des mesures visent à favoriser l'entreprise inclusive.

### Déployer des actions coordonnées

La Fédération Syntec, à travers cette commission, a souhaité renforcer et structurer sa politique Handicap afin d'améliorer le taux d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) dans la branche. Cette instance, qui réunit chaque trimestre des représentants des syndicats adhérents appliquant la convention de branche (pour rappel: Syntec Numérique, Syntec-Ingénierie, Syntec Conseil et Unimev), est un espace de concertation privilégié pour faire émerger et consolider les meilleures pratiques du secteur, et ainsi déployer des actions coordonnées avec et au service des entreprises de la branche.



### Pour des entreprises inclusives

Des thématiques précises ont été identifiées et font l'objet de groupes de travail dédiés afin de définir des actions concrètes:

- le recrutement et la formation afin d'ouvrir de nouvelles opportunités et d'organiser des parcours adaptés;
- l'information et la sensibilisation pour renseigner au mieux les entreprises et impulser de nouvelles dynamiques en leur sein;
- les partenariats avec le secteur des entreprises « adaptées » pour développer des passerelles avec les différents acteurs.

La Fédération Syntec souhaite renforcer ses actions et partenariats avec les associations référentes et les secteurs protégés afin de concrétiser ses engagements et favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.





## Raconte-moi le futur..

**ou lorsque les Français veulent d'un futur numérique au service de l'écologie, de l'humain et respectueux de leur vie privée**

« La grande consultation publique "Raconte-moi le futur" que nous avons organisée révèle une certaine maturité des Français face au développement des technologies dans leur quotidien, mais elle souligne aussi la nécessité de les rassurer sur des sujets-clés : l'écologie, la place de l'Homme face à la machine et l'évolution de leurs compétences professionnelles. Il s'agit de trois défis majeurs à relever pour notre secteur mais également pour les pouvoirs publics, impliquant un travail de co-construction pérenne afin de préparer un futur numérique et technologique sécurisant, dans lequel chacun se retrouve. »

Godefroy de Bentzmann,  
président de Syntec Numérique

Dans la perspective de son 50<sup>e</sup> anniversaire, Syntec Numérique lançait en mai 2019 une grande consultation auprès des Français intitulée « Raconte-moi le futur ». Son objectif ? Recueillir les opinions des Français sur la place du numérique dans la société.

Plus de 6500 personnes se sont prêtées au jeu du questionnaire. Si les réponses ont révélé une certaine maturité quant à l'usage du numérique dans la vie des répondants, elles dressent aussi les trois grands défis qui devront être relevés pour remporter l'adhésion de tous :

- épouser les préoccupations environnementales des Français ;
- garantir la protection de la vie privée et la place de l'humain ;
- accompagner la formation et soutenir l'attractivité des métiers du numérique.

### Tendances-clés et principaux enseignements

#### #Environnement : les technologies doivent servir les enjeux liés à l'écologie

- 37 % considèrent que le numérique doit servir en priorité cette grande cause, devant la santé (26 %) et l'enseignement (20 %).
- Un véritable défi car, pour l'heure, les répondants sont partagés : 48 % estiment que le développement des technologies numériques est plutôt un espoir pour l'environnement mais 52 % pensent au contraire qu'il s'agit plutôt d'un danger.

#### #Sens : l'humain doit rester le maître du jeu...

- 54 % préféreraient prendre un avion avec un pilote plutôt que sans, même s'il a statistiquement plus de chances de s'écraser.

- Seulement un tiers du panel se dit prêt à consulter une application proposant des diagnostics basés sur des millions de cas recensés, plutôt que d'appeler un médecin.

#### #Attractivité : le défi des compétences et des métiers du numérique

- Près des deux tiers des répondants (64 %) se disent confiants pour aborder les évolutions du monde du travail auxquelles ils pourraient être confrontés du fait du numérique dans les années à venir.
- Mais une majorité (55 %) se sent plutôt seule pour ce faire.
- Et seulement 26 % des répondants seraient prêts à s'engager avec enthousiasme dans une formation en informatique.

#### Vers un numérique plus responsable

Fort de ces enseignements, Syntec Numérique se mobilise pour poursuivre et renforcer ses engagements. L'un des chantiers prioritaires de l'organisation professionnelle pour cette nouvelle décennie est celui de tendre vers un numérique plus responsable pour répondre à l'un des enjeux majeurs des années à venir. En 2020, Syntec Numérique s'est notamment engagé à travailler sur des solutions pour réduire l'empreinte environnementale avec le lancement d'un nouveau programme « Numérique responsable ».

## Des pratiques événementielles plus vertueuses...

ou comment une profession s'engage pour faire évoluer ses process

« Unimev se vit comme une association professionnelle dont le rôle est de penser l'avenir de la filière dans un paysage économique, écologique, technologique et social en perpétuel mouvement. Cela nous motive à investir dans des projets de long terme, notamment éducatifs, afin de créer la valeur ajoutée de demain pour l'ensemble des maillons de la chaîne événementielle. »

Olivier Roux, président d'Unimev

L'Union des métiers de l'événement s'engage, par ses passerelles avec le monde académique et scientifique, à faire évoluer les comportements et pratiques de demain.

Unimev a la conviction que l'évolution des modèles vers des pratiques plus vertueuses, sur le plan sociétal comme commercial, ne pourra se faire qu'en menant des actions d'éducation et de formation auprès des étudiants qui seront les visiteurs, clients ou professionnels de la filière demain.

Ce sont eux qui décideront et orienteront les stratégies de production, de contenu, de répartition de la valeur produite au sein de la filière pour les rendre en adéquation avec le besoin de nos sociétés.

### Agir à la racine

Ainsi, pour poursuivre sa stratégie qui consiste à agir à la racine d'acquisition des compétences et de convictions, Unimev investit sur différents dispositifs :

- l'enseignement, en incitant ses permanents à enseigner toute l'année ou à intervenir ponctuellement dans de nombreuses écoles pluridisciplinaires (universités, écoles de commerce, de design, marketing et communication) ;
- la production de rencontres physiques, mettant en interaction les étudiants avec les professionnels du secteur, sur des sujets de contenu (à travers des challenges étudiants organisés chaque année en décembre) comme de recrutement (*Before Work*, soirée de job dating organisée chaque année en octobre) ;
- la production de contenu digital, à travers des concours universitaires pour la création d'articles, podcasts, œuvres graphiques... avec publication sur l'Innovatoire, la plateforme digitale d'inspiration dédiée aux salons et événements ;

- la sensibilisation aux enjeux de retombées et impacts territoriaux des événements par la maîtrise de la data, avec la présentation de CLEO, son calculateur de performance des événements (en ateliers ou vidéos en motion design) ;
- enfin au travers d'un professorship Viparis - ESCP Europe - Unimev sur le marketing expérientiel (travaux de la thèse livrés en décembre 2020) qui vise à inciter les professionnels, demain, à repenser leur design de services et d'expérience pour répondre aux attentes exprimées ou non conscientes des publics. La thèse sera déclinée en programme de formation et intégrera les présentations dédiées aux écoles.

### Se réinventer, construire de nouveaux modèles

Expliquer sans concession les enjeux de réinvention des modèles événementiels au service d'une société plus pérenne, permettre l'intégration des étudiants dans les entreprises, prouver que l'événement permet d'expérimenter et de construire de nouveaux modèles, créer du savoir par la rencontre entre le monde académique et professionnel, revitaliser les regards et concepts de la filière... Autant de marqueurs qui jalonnent la politique d'investissement (en temps, moyens financiers, outils pratiques) d'Unimev aujourd'hui, et plus encore demain.



## La RSE et les métiers du conseil... ou comment des professionnels investis accompagnent le développement de la RSE

Désormais considérée comme une opportunité et comme un levier de contribution de l'entreprise aux grands enjeux sociétaux, la Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) concerne les cabinets de conseil à double titre : en tant qu'entreprise et en tant qu'accompagnateur des acteurs économiques. Si de plus en plus d'entreprises s'emparent de certains sujets de RSE comme l'éthique ou les ressources humaines, encore très peu d'entre elles affichent des engagements structurés ou rendent compte de leur performance.

Syntec Conseil s'est ainsi emparé du sujet en menant une étude<sup>(1)</sup> via le cabinet Des Enjeux et des Hommes et commanditée par la Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle. L'objectif : mettre à disposition de la branche un état des lieux de la prise en compte de la RSE par les métiers du conseil en 2019 et proposer des pistes d'actions.

### Trois grandes catégories d'attente pour les cabinets

- L'acquisition de repères sur la RSE leur permettant de mieux comprendre ce qu'elle recouvre et de cerner les enjeux business.
- Le développement des compétences (managers et collaborateurs) pour notamment intégrer la RSE dans les instances de gouvernance et mettre en œuvre la démarche.
- L'engagement de la branche afin de définir et communiquer son ambition et de sensibiliser les clients (donneurs d'ordre et acheteurs), d'élaborer des indicateurs-clés rendant compte de la performance du secteur ou de réguler/contrôler les pratiques du secteur.

(1) Cette étude a précédé les travaux sur le référentiel RSE que l'on présente page 45.

(2) Retrouvez l'étude complète sur le site [www.opiiec.fr](http://www.opiiec.fr) > études > La RSE dans les métiers du conseil.

### L'analyse et les recommandations

Pour que l'ensemble des acteurs du secteur, voire de la branche, gagnent en agilité et en maîtrise de leur responsabilité sociétale pour être à même d'accompagner et de transformer l'ensemble des secteurs économiques, les recommandations s'articulent autour de 3 axes<sup>(2)</sup> :

- ❶ La constitution d'une culture commune autour de la RSE basée sur l'élaboration et le partage d'un référentiel RSE commun et sur la mise en place d'une gouvernance RSE structurée, nécessitant l'implication des dirigeants des différents syndicats.
- ❷ Un parcours favorisant l'implication des cabinets s'appuyant notamment sur la formation et l'accompagnement des cabinets par l'Opco Atlas en tant qu'opérateur de compétences (*via* le maintien de son offre de formation sur la RSE et l'intégration de la RSE dans chaque formation et fiche métier) ainsi que sur la mise en place d'un label RSE propre au secteur ou à la branche.
- ❸ Des actions de sensibilisation et de promotion auprès de l'ensemble des parties prenantes du secteur et le renforcement d'un dialogue structuré autour de la RSE notamment avec les donneurs d'ordre et entre les acteurs de la branche.

### ORGANISATION ET ACCOMPAGNEMENT

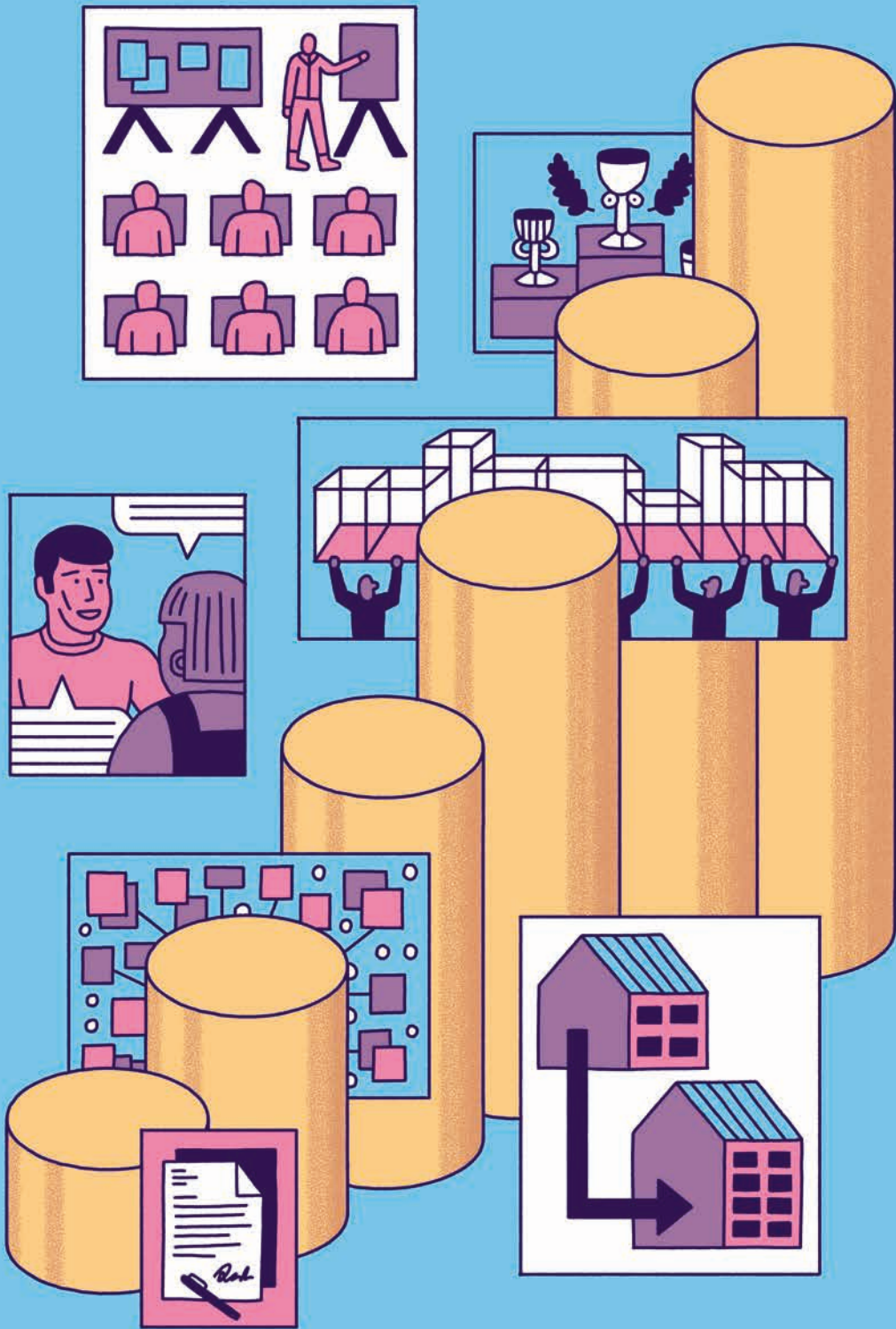
Au quotidien, Syntec Conseil et ses membres s'engagent en matière de RSE à travers plusieurs instances et dispositifs dédiés :

#### Des commissions

(Commission DD/RSE, Comité éthique consacré aux pratiques du conseil en recrutement).

**Des chartes** (charte Syntec Coaching, charte des engagements des sociétés adhérentes en matière d'outplacement individuel, charte du recrutement responsable...).

**Un guide** « Pourquoi et comment élaborer la démarche RSE de votre cabinet ? ».



**02**  
**Les réalisations**  
*Des avancées  
concrètes*



## Temps forts de l'année

Voici quelques dates-clés et événements ayant marqué l'année 2019 et le début de l'année 2020. Certaines informations sont propres à la Fédération, les autres renvoient à un événement ou une décision nationale (en couleur) qui ont impacté la profession.

### Mars 2019

Création de la commission Handicap de la Fédération Syntec.

### 29 mars

Agrément par le ministère du Travail du nouvel Opcv « Atlas, soutenir les compétences », opérateur de compétences des services financiers et du conseil.

### 25 avril

Lancement de la consultation par le gouvernement du Pacte productif 2025. Le Pacte productif vise à atteindre le plein emploi d'ici 2025.

### Mai

Sélection par la Plateforme RSE de France Stratégie de la candidature de la Fédération pour participer à une expérimentation de référentiel RSE sectoriel en Pays de la Loire.

### 22 mai

Promulgation de la loi relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite loi PACTE, destinée à faire grandir les entreprises françaises et repenser la place des entreprises dans la société (crée notamment la raison d'être et la société à mission).

### 25 juin

Assemblée générale de la Fédération Syntec et table ronde réunissant les 5 présidents des syndicats adhérents autour du thème « Demain, tous engagés ».

### 11 juillet

Adoption au Parlement de la taxe sur les services numériques dite « GAFA » de contribution sur les entreprises du numérique exerçant trois types d'activité en France (publicité ciblée en ligne, vente de données personnelles à des fins publicitaires et activités de plateformes d'intermédiation).

### 28 juillet

Publication de deux décrets au Journal officiel pour fixer les nouvelles règles de l'assurance-chômage (décret n° 2019-797 et décret n° 2019-796).

### Septembre

Remise de la consultation Pacte productif de la Fédération Syntec au gouvernement, sollicitée le 4 juillet 2019 pour remettre ses recommandations.

### Dès le 1<sup>er</sup> septembre

Suppression des cotisations salariales sur les heures supplémentaires effectuées pour tous les salariés, dans le privé comme dans le public.

### 15 octobre

Signature de l'accord 100% santé entre la Fédération Syntec, la Fédération Cinov et la CFDT. Annoncé en juin 2018 par le gouvernement, le plan « 100% santé », déployé dès 2019 et jusqu'en 2021, vise à améliorer l'accès aux soins de tous les Français et favoriser la prévention.

### 16 octobre

Fusion du Fafiec, d'Opcabaia et d'Ogestion au sein de l'opérateur de compétences des services financiers et du conseil. Cette décision marque le lancement opérationnel d'Atlas.

### 30 octobre

Lancement de l'expérimentation d'un référentiel sectoriel RSE en Pays de la Loire.

### 31 octobre

Signature d'un avenant de revalorisation des salaires minimaux des salariés de la branche entre la Fédération Syntec, la Fédération Cinov, la CFDT et la CFTC.

### 31 octobre

Signature d'un accord « formation professionnelle » visant à définir une politique de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle en phase avec les attentes et les besoins des entreprises et des salariés de la branche par la Fédération Syntec, la Fédération Cinov, la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT et FO.

### Novembre à mars

Expérimentation du référentiel RSE de la Fédération Syntec auprès d'entreprises volontaires.

### 1<sup>er</sup> novembre

Modification des règles de l'indemnisation de l'assurance-chômage (notamment durée minimale de travail, rechargement des droits, dégressivité des allocations chômage pour les hauts revenus, ouverture des droits aux salariés démissionnaires et aux travailleurs indépendants).

### Décembre

Validation des nouveaux statuts de la Fédération Syntec. Certification d'engagement Quali'OP délivrée par Afnor Certification.

### 24 décembre

Promulgation de la loi d'orientation des mobilités, pour rendre les transports du quotidien à la fois plus faciles, moins coûteux et plus propres.

### 30 janvier 2020

Signature de l'accord Pro-A : la branche favorise et soutient le maintien de l'évolution professionnelle de ses salariés. Signature d'un accord de sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social au sein de la branche entre la Fédération Syntec, la Fédération Cinov, la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT et FO.

### 5 février

Remise du rapport sur la féminisation des filières sciences, technologies, ingénierie et mathématiques à Chiara Corazza, directrice générale du Women's Forum au gouvernement.

### 3 mars

Clôture de l'expérimentation en Pays de la Loire du référentiel RSE de la Fédération.

# Les grands volets d'action

Outre ses missions premières, la Fédération Syntec a développé actions d'influence et services aux entreprises tout au long de l'année 2019.

## Accords signés

Parmi les actions de la Fédération cette année, des négociations avec les partenaires sociaux particulièrement efficaces menées sur différents volets.

### Renforcer la politique de formation dans la branche

Suite à la réforme de la loi formation professionnelle du 5 septembre 2018, des réflexions ont été engagées au sein des organisations syndicales et patronales afin d'accompagner les transformations engendrées par cette loi. Dès 2019, les partenaires sociaux ont souhaité renégocier un accord relatif à la formation professionnelle, visant à définir une politique de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle plus en phase avec les attentes et les besoins des entreprises et des salariés de la branche.

### La branche favorise et soutient le maintien de l'évolution professionnelle des salariés

En septembre 2018, la loi avenir professionnel venait bouleverser le paysage de la formation professionnelle. Parmi les mesures phares annoncées, la reconversion ou la promotion par l'alternance (dite Pro-A) venait remplacer l'ancienne période de professionnalisation afin de favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés au travers de parcours individualisés. Dans ce contexte, les partenaires

sociaux de la branche ont fait le choix de rédiger un accord Pro-A distinct de l'accord formation signé fin octobre 2019, afin de pouvoir l'adapter aux enjeux emploi-formation de la branche, en permanente évolution.

### Les salaires minimaux de la branche sont revalorisés

La fin du mois d'octobre 2019 a marqué l'aboutissement de la négociation relative aux salaires minimaux dans la branche, négociation qui s'est déroulée dans la confiance et avec l'ambition partagée de favoriser l'attractivité de nos métiers et la répartition de la valeur. Le 31 octobre a donc été conclu un avenant relatif aux salaires minimaux, dont la dernière revalorisation remontait à 2017. Les signataires sont notamment convenus d'une augmentation des salaires minimaux de 3 % pour les premiers niveaux « ETAM » et de 1,8 % pour les premiers niveaux « cadres ».

### Le 100 % santé est mis en place dans la branche

Annoncé en juin 2018 par le gouvernement, et déployé dès 2019, le plan « 100 % santé » permet aux bénéficiaires d'une complémentaire santé de disposer d'un ensemble de prestations de soins et d'équipements de qualité intégralement pris en charge dans le domaine de l'optique, de l'audiologie et du dentaire. L'accord signé le 25 septembre 2019 dans la branche procède à la mise en conformité du régime de frais de santé de branche avec cette réforme. Les entreprises couvertes par les opérateurs recommandés par la branche (Malakoff Humanis et Harmonie Mutuelle) n'ont ainsi eu aucune démarche à réaliser



pour mettre en conformité leurs contrats conclus avec ceux-ci et continuer à bénéficier des avantages sociaux du contrat « responsable et solidaire ».

### La branche crée un dispositif de sécurisation des parcours des acteurs du dialogue social

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, les trois instances de représentation du personnel (CE, DP, CHSCT) ont laissé place au comité social et économique. Cette réforme a entraîné une diminution du nombre de détenteurs de mandats au sein des entreprises. Dans ce contexte, l'accord « Sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social », signé le 30 janvier 2020, vise à mettre en place les outils et garanties nécessaires à la poursuite des parcours professionnels des porteurs de mandats dits « lourds » c'est-à-dire ceux consacrant jusqu' alors au moins 30 % de leur temps de travail à l'exercice de mandats (25 % dans les entreprises de moins de 500 salariés). Cette négociation témoigne de l'importance accordée par la branche à un dialogue social robuste et innovant notamment par la création de conditions favorables pour les acteurs qui le portent.

## Politique formation et emploi de la branche, une ambition partagée

Suite à la réforme de la loi sur la formation professionnelle du 5 septembre 2018, des réflexions ont été engagées au sein des organisations syndicales et patronales afin d'accompagner les transformations engendrées.

Dès 2019, la renégociation d'un accord formation au sein de la branche visant à définir une politique de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle était primordiale pour sécuriser l'emploi, développer les compétences mais également attirer de nouveaux talents vers les secteurs du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événementiel. Cette volonté d'une politique commune renforce l'intérêt porté, et l'ambition voulue, par les partenaires sociaux vis-à-vis de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

### Équilibres paritaires

Elle s'est construite sur des équilibres paritaires, tels que :

- le renouvellement d'une contribution conventionnelle afin de mettre en place des dispositifs sectoriels ;

- la mise en place officielle de la note politique formation qui définit annuellement les orientations politiques de la branche au regard des besoins d'un abondement CPF lorsque celui-ci vise une qualification de branche ;
- l'ouverture à la participation des frais de garde et au tutorat externalisé ;
- enfin, la mise en œuvre de la mission de tuteur dans le cadre d'un entretien.

### Le nouvel Opcv Atlas

La Fédération Syntec s'est fortement mobilisée dans la transformation de son Opcv – le Fafiec – en Opcv Atlas afin d'accompagner sa politique emploi formation. Atlas s'est révélé être un outil efficace plaçant les branches, les entreprises et les salariés au cœur des dispositifs de formation professionnelle et d'alternance, afin de gagner la « bataille des compétences ».

La constitution d'Atlas représente une occasion privilégiée non seulement de faire progresser les métiers de notre branche mais aussi de développer des liens féconds avec les autres branches de service à forte valeur ajoutée regroupées dans le nouvel ensemble. En effet, la mise en place de l'opérateur de compétences a permis de regrouper également les branches des assurances et des services financiers. C'est ainsi qu'en 2019, année du changement (nouvelle politique emploi formation et nouvel Opcv), 300 millions d'euros de financements ont été accordés tous dispositifs confondus dont un peu plus de 36 millions d'euros dans le cadre de l'offre de formation de la branche (Actions collectives nationales), soit 30 098 stagiaires formés pour 704 412 heures de formation.

## Concepteurs d'Avenirs : attirer les talents vers les métiers d'avenir

La découverte des métiers de la branche et la valorisation de l'apprentissage sont deux des objectifs de Concepteurs d'Avenirs, dont le site comptabilise en 2019 plus de 500 000 visiteurs uniques et plus de 1 100 000 pages vues ! Sous l'égide de la marque Concepteurs d'Avenirs, Atlas pilote des actions de promotion visant à valoriser les métiers et les voies d'accès aux formations initiales. Sous cette dénomination c'est toute une branche professionnelle qui est désignée. Elle crée et diffuse des outils pédagogiques et mène régulièrement des campagnes d'information à destination des jeunes, de leurs familles, des équipes éducatives et des entreprises de la branche.

### En savoir plus

Le 1<sup>er</sup> avril 2019, l'État a donné son agrément à Atlas, l'opérateur de compétences (Opcv) des services financiers et du conseil. Atlas réunit 15 branches professionnelles : activités de marchés financiers, agents généraux d'assurance, banques, Banque de France, Banque populaire, bureaux d'études techniques ingénieurs et conseils, Caisse d'épargne, courtage assurance / réassurance, Crédit maritime mutuel, Crédit mutuel, économistes de la construction, experts-comptables et commissaires aux comptes, géomètres experts, sociétés d'assistance, sociétés d'assurances, sociétés financières.

## De nouveaux services mis en place

Renforcer les services aux adhérents et plus largement aux entreprises de la branche, est l'une des missions que s'est fixée la Fédération Syntec et l'un de ses axes prioritaires depuis 2018.

L'équipe de la Fédération a donc mis en place différents outils et communications pour aider et accompagner au mieux les entreprises de la branche. Organisation du travail, santé-prévoyance, dialogue social... autant de thématiques qui sont traitées par les équipes en lien avec les syndicats membres. La Fédération Syntec a également souhaité renforcer sa présence en région afin d'être au plus près des enjeux locaux : elle participe par exemple à des initiatives ou événements organisés par ses délégués régionaux.

### Guide sur le télétravail

Début 2020, la Fédération Syntec a produit et mis à disposition un nouveau guide relatif à la mise en place du télétravail, à destination de ses syndicats adhérents et de leurs entreprises. Ce guide a permis à de nombreuses entreprises de formaliser le télétravail, conformément aux règles récemment assouplies par la loi sur le renforcement du dialogue social, grâce à ses outils-clés en main.

### Guide sur le temps de travail

Fin 2019, la Fédération Syntec a rédigé un guide et référencé des cabinets d'avocats spécialisés pour accompagner les entreprises dans leur démarche d'adaptation de la durée du travail à leur activité.

Si les entreprises ont la faculté d'adapter à leur activité la durée du travail de leurs équipes, elles connaissent souvent mal les enjeux et les modalités concrètes de mise en place de pareille adaptation. Afin d'accompagner cette démarche, la Fédération Syntec a conçu un guide pédagogique à destination des entreprises adhérentes de ses syndicats membres et, par ailleurs, référencé des cabinets d'avocats spécialisés avec prestation et tarif déterminés. Les membres de la Fédération Syntec ont donc pu fournir à leurs entreprises adhérentes des outils opérationnels : un guide pédagogique et un modèle d'accord d'entreprise adaptés aux diverses modalités possibles d'organisation du temps du travail.

### Accompagnement durant la crise sanitaire de Covid-19

Au cours de la crise sanitaire, la Fédération Syntec a mis à disposition de ses adhérents des informations et des ressources actualisées pouvant être utiles aux entreprises.

Un point de situation a été adressé quotidiennement, comprenant une revue de presse et une veille légale et réglementaire. Plusieurs webinaires abordant diverses thématiques (activité partielle, mesures de prévention, risques psycho-sociaux, contrôles...) se sont également tenus pour accompagner les entreprises en phases de confinement

## Dialogue social et agenda 2020

Principales thématiques

### Performance sociale des entreprises

La Fédération Syntec est convaincue que la performance sociale des entreprises conditionne leur performance économique. Le bien-être des salariés, l'inclusion sociale au sein de l'entreprise et le partage de la valeur par exemple peuvent être une source, voire une ressource stratégique de performance économique, de différenciation concurrentielle et d'image de marque. C'est pourquoi la Fédération Syntec a proposé la négociation, au second semestre 2020, d'un accord-cadre relatif à la performance sociale des entreprises visant à programmer, sur deux ou trois ans, les négociations relatives à des sujets tels que celui de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés par exemple.

### Poursuite du toilettage de la CCN

La Fédération se félicite de l'aboutissement, au cours du premier semestre 2020, des travaux de toilettage, à droit constant, de la convention collective. Les partenaires sociaux vont donc entamer, en ce second semestre, une phase de négociations sur les sujets nécessitant, plus qu'un toilettage, une actualisation en vue de répondre aux attentes des entreprises et des salariés.

et de reprise d'activité. La Fédération a également produit un guide de recommandations sanitaires validé par la Direction générale du travail et publié sur le site internet du ministère du Travail. Il s'agit d'un outil d'aide à la décision visant à accompagner la reprise d'activité des entreprises de la branche et l'adaptation de leur organisation dans le contexte de Covid-19.

### Lancement du nouveau site [www.syntec.fr](http://www.syntec.fr)

En novembre 2019, la Fédération Syntec lançait son nouveau site. Plus lisible, plus ergonomique et avec une identité graphique modernisée, le site [syntec.fr](http://www.syntec.fr) a été repensé dans son intégralité ! De nouvelles rubriques ont été ajoutées et des contenus pédagogiques développés. La Fédération Syntec a souhaité, à travers cette refonte, élargir son fil d'actualités et enrichir ses ressources documentaires mais également valoriser les actions des syndicats membres. Le nouveau site propose également une lecture de la convention collective plus fluide.

# Le Pacte productif 2025, une action « affaires publiques »

Annoncé par le président de la République le 25 avril 2019, le Pacte productif vise à atteindre le plein emploi d'ici 2025. La Fédération Syntec remettait donc le 23 septembre 2019 sa restitution à la consultation lancée en juillet 2019 par le gouvernement.

Les métiers de la Fédération Syntec, fournissant une large offre de services B2B à haute valeur ajoutée, sont au cœur de la transformation de la société et sont parties prenantes de l'industrie française. Ils ont un rôle pivot et fondamental au service de l'industrie et de ses métiers comme intrants dans la chaîne de valeur. Environ 3 000 entreprises ont été consultées indirectement à travers les syndicats adhérents de la Fédération, dont une centaine se sont exprimées en répondant aux questions posées par la Fédération. La restitution s'articulait autour de 4 volets sur les 5 identifiés par le gouvernement (pour rappel, 5<sup>e</sup> volet : agriculture et agroalimentaire) : numérique, innovation, industrie, transition énergétique et écologique.

Parmi les propositions de la Fédération, quelques recommandations phares :

## Innovation

→ **Favoriser une commande publique innovante plus efficace et en faire un levier de notre politique d'innovation** : en mettant l'accent sur les principaux défis sociétaux que sont la lutte contre le changement climatique et l'adaptation des compétences sur nos territoires.

→ **Faciliter les passerelles pour les chercheurs publics entre la recherche publique et le monde entrepreneurial** : par des actions concrètes locales de communication entre les deux sphères.

→ **Simplifier le recours au Crédit d'impôt recherche (CIR) et aligner son taux sur celui du Crédit impôt innovation (CII)** : en parallèle, alléger les contraintes administratives en mettant en place un guichet unique pour simplifier le recours aux aides à l'innovation.

## Industrie

→ **Renforcer le dialogue entre les établissements de formation et le monde du travail** : pour adapter la formation initiale et continue aux besoins réels des entreprises.

→ **Accélérer la généralisation de l'apprentissage, afin d'adapter la formation des futurs actifs aux besoins réels des entreprises** : pour cela, les dispositifs d'aide à l'embauche d'apprentis pourraient encore être renforcés dans certains métiers en tension.

→ **Mener une politique d'adaptation des besoins des entreprises aux compétences disponibles à l'échelle des bassins d'emploi et de vie** : il s'agit d'être davantage à l'écoute des besoins des bassins d'emplois, afin d'orienter au mieux jeunes et demandeurs d'emplois vers les besoins en compétences et les formations adaptées.

→ **Faire en sorte que la commande publique prenne en compte l'ensemble des externalités positives et négatives des entreprises dans les marchés publics** : il est nécessaire que le prix ne soit pas le critère le plus déterminant pour privilégier davantage les critères environnementaux et sociaux. Le choix de produits responsables, la réalisation d'économies

intelligentes à travers l'adoption de réflexes de sobriété énergétique s'inscrivent dans une logique vertueuse, qui profitera à l'ensemble de l'écosystème dans lequel évoluent les entreprises.

## Transition écologique

→ **Renforcer la politique nationale de rénovation thermique des bâtiments, pour les particuliers et les entreprises** : en mettant en place une sorte de « Nutri-score » du bilan carbone pour les entreprises dans certains secteurs adaptés. Ce critère prendrait en compte toute la chaîne de fabrication du produit ou de la fourniture du service afin d'évaluer son bilan carbone.

→ **Inciter à l'adoption d'une démarche développement durable et RSE pour toutes les entreprises, afin qu'elles se dotent d'un modèle positif et vertueux pour les salariés, les parties prenantes et les territoires** : à plus long terme, la rendre obligatoire.

→ **Encourager le développement de la filière de l'hydrogène vert et de la filière du stockage de l'énergie** : grâce à un savoir-faire national et un bon maillage territorial.

# RSE: la Fédération expérimente et s'engage

Engager une démarche RSE, c'est concilier le temps court et le temps long pour un modèle plus solide, plus responsable et plus durable.

## Un référentiel RSE sectoriel

La Fédération a engagé les travaux de rédaction d'un référentiel RSE sectoriel pour reconnaître les démarches exemplaires des entreprises dans les domaines économiques, sociaux et environnementaux.

Après avoir remporté en mai 2019 un appel à candidature de France Stratégie pour l'expérimentation de son référentiel RSE sectoriel, la Fédération Syntec a lancé le 30 octobre 2019 la phase d'expérimentation dans les Pays de la Loire. Cette région est particulièrement engagée en matière de responsabilité sociale des entreprises, avec notamment plus d'une centaine d'entreprises adhérentes au réseau Dirigeants Responsables de l'Ouest, unique en France, dont plus d'un tiers relèvent de la Fédération Syntec.

Le projet de référentiel a été conçu pour être simple, lisible, adapté aux métiers de la branche et aux entreprises de toutes tailles, en particulier les TPE, PME et ETI. Il a été co-construit avec des experts aux niveaux local et national des différents syndicats membres de la Fédération Syntec, et sur la base des recommandations de l'étude Opiiec sur la RSE et de Bureau Veritas.

### 5 thèmes, 62 critères

Concrètement, le projet de référentiel comporte 62 critères, ventilés en 5 thèmes :

#### 1 Gouvernance

Intégration de la RSE à la stratégie business, organisation, pilotage et déploiement de la RSE, éthique et déontologie, association des salariés aux décisions et incitation au partage de la valeur.

#### 2 Social

Qualité de vie au travail et gestion du stress et de la santé des salariés, développement des compétences et de l'employabilité, lutte contre les discriminations, égalité H/F, participation à l'intégration dans l'emploi des jeunes.

#### 3 Sociétal

Participation à la vie de la cité, contribution au développement économique et social des territoires.

#### 4 Économique

Respect des engagements et satisfaction des clients, intégration de la RSE aux prestations, solidité et transparence financière.

#### 5 Environnemental

Engagement environnemental de l'entreprise, mobilité durable, responsabilité des bâtiments, utilisation responsable de l'informatique/Green IT, achats responsables et promotion du développement durable tout au long de la chaîne de valeur.

Les entreprises volontaires pour l'expérimentation ont été sélectionnées pour constituer un échantillon représentatif des entreprises de la branche et des secteurs d'avenir représentés par les syndicats membres de la Fédération

Syntec. Cette phase avait pour objectif d'établir une évaluation du niveau de maturité des entreprises volontaires sur les différents piliers de la RSE (gouvernance, social, sociétal, économique, environnemental). Parmi ces entreprises, celles qui ont obtenu la moyenne au référentiel RSE (plus de 50 sur 100) se verront attribuer une reconnaissance « Certifié expérimentation référentiel RSE Syntec » (niveau bronze, argent ou or, en fonction du score obtenu). Si certaines entreprises n'ont pas obtenu la moyenne au référentiel, cette démarche s'inscrit dans une logique d'amélioration continue de la stratégie RSE qui sera récompensée lors d'une de leurs prochaines évaluations.

#### Des recommandations attendues

Cette phase d'audit a permis de réaliser un bilan dont les conclusions ont été remises à la Plateforme RSE de France Stratégie qui, conformément à l'article 174 de la loi Pacte, va prochainement formuler des recommandations en vue d'encourager des labellisations RSE. Afin d'acculturer les entreprises à la RSE et accroître la connaissance des TPE-PME dans ce domaine, un guide pédagogique sera établi. Simple, lisible, adapté à toutes les entreprises, de toute taille et tout secteur dans le champ des prestations de services intellectuels à haute valeur ajoutée, ce guide a été spécifiquement pensé pour être facilement appropriable. La Fédération Syntec est convaincue qu'engager une démarche RSE permet aux entreprises de concilier le temps court et le temps long, en rendant le modèle plus solide, plus responsable et plus durable.

## Paroles d'entreprises

### Abaka | conseil

« Nous avons accepté de participer à l'expérimentation alors même que la prise en compte de la RSE est une démarche récente pour notre entreprise. Ce référentiel est très clair, il nous a permis de voir quels étaient les points sur lesquels nous devons progresser. »

### ASI | numérique

« Exigeant mais accessible, ce référentiel concilie robustesse et lisibilité. »

### Début Septembre | conseil

« J'ai apprécié le côté opérationnel et pratique du référentiel, ainsi que le détail des preuves permettant d'être bien guidé dans la démarche. »

### Oleap | numérique

« Tous les salariés participant à l'expérimentation ont joué le jeu et se sont montrés impliqués lors de l'audit qui nous a été très utile pour évaluer notre marge de progression. »



## Questions à Jean-Paul Chapron

délégué régional Pays de la Loire de la Fédération Syntec, PdG d'ASI

### RSE et stratégie d'entreprise : pourquoi l'une n'ira plus sans l'autre ?

Nous sommes désormais nombreux à penser que la RSE doit être au cœur de la stratégie des entreprises. Ces dernières ont un mur de transformation devant elles, elles n'ont d'autres choix que de se réinventer autour de différents piliers. Cela a complètement basculé en 2019, avec un véritable changement de paradigme et une prise de conscience globale à la fois de la société civile mais également des politiques.

Je noterai plusieurs thématiques-clés : le sujet du climat (donc de la transition énergétique), avec une prise de conscience très forte ; celui du recyclage des matières premières, en particulier les plastiques ; la biodiversité est également un enjeu majeur. Sur un autre plan, la gestion des talents est une problématique à laquelle nous sommes particulièrement confrontés dans nos métiers de

service. La réduction des inégalités grâce à l'insertion et l'inclusion est également à prendre en compte ; les enjeux de santé et de pauvreté tendent d'ailleurs à devenir des sujets extrêmement prégnants, sûrement en lien avec la crise de Covid-19. Autre élément important, celui de la mobilisation générale des acteurs financiers autour de la « finance verte » : pour bénéficier de financements, il faudra présenter des critères RSE, intégrant de vrais engagements concrets. Enfin n'oublions pas le réveil citoyen, intégrant le besoin de transparence de la part des entreprises. On parle souvent de l'effet Yuka, application qui a eu un effet déclencheur. Ce sont les consommateurs et les salariés qui prennent le pouvoir...

### Les aspects législatifs jouent également un rôle...

Oui, les aspects législatifs élargissent la responsabilité de l'entreprise sur un certain nombre de sujets. La loi de 2017 sur le devoir de vigilance des entreprises, ainsi que celle sur le gaspillage et l'économie circulaire adoptée en 2019, poussent indéniablement à investir sur d'autres alternatives (matières recyclables et/ou moins énergivores, lutte contre l'obsolescence programmée et allongement de la durée de vie des produits...). Mais la loi ne fait qu'encadrer et accélérer des transitions déjà anticipées par beaucoup.

En ce qui concerne la transition énergétique, l'accord de Paris touche tous les secteurs et concerne les produits comme les services. Dans mon métier, cela concerne de l'immatériel, on parle par exemple beaucoup d'écoconception de logiciels et de sobriété numérique.



### Quels sont les bénéfices de la RSE pour une entreprise ?

La mise en place de la RSE, le fait d'aller jusqu'à la labellisation et d'avoir un programme d'amélioration continue, fédère et emmène les collaborateurs sur un sujet commun ayant du sens. L'un des points essentiels est l'effet stimulant concret sur une entreprise, son innovation et *in fine* sur sa performance. Après la crise de 2008 notamment, la corrélation a été faite entre l'innovation et un redémarrage plus rapide. Une étude menée par la chaire RSE d'Audencia, la Banque de France et le monde bancaire en Pays de la Loire, a montré que les entreprises intégrant des démarches RSE sont plus performantes économiquement. Par ailleurs, une étude de France Stratégie conduite en 2016 auprès de 8 000 PME françaises a prouvé un gain de performance de +13 points pour les entreprises engagées dans la RSE. Dans cette logique, la Banque de France a intégré des critères RSE dans sa cotation. Je suis persuadé que seules les entreprises dotées d'un modèle économique susceptible d'avoir un impact positif sur l'environnement seront les gagnantes du monde de demain.

**« L'un des points essentiels de la RSE est l'effet stimulant concret sur une entreprise, sur son innovation et *in fine* sur sa performance. »**

### Pourquoi le dialogue avec les parties prenantes est-il indispensable ?

Il est évident que l'entreprise est sous pression pour renforcer sa contribution au bien commun. Cela commence par les acteurs de la société civile et les lanceurs d'alerte. Nous l'avons d'ailleurs tous constaté lors de la crise de Covid-19, les collaborateurs sont de plus en plus en recherche de sens. Cela nécessite d'instaurer un dialogue social étroit avec les représentants du personnel, les organisations syndicales pour fixer par exemple des accords et tirer l'entreprise vers le haut sur ce sujet.

En outre, les associations de consommateurs n'hésitent pas à parler des produits et des services. Tous les acteurs qui gravitent autour de l'entreprise (clients, fournisseurs...) sont à prendre en compte dans la chaîne de valeur globale pour respecter un ensemble de critères.

### Comment rattraper le retard, si retard il y a, en matière de RSE ?

Nous avons effectivement déjà pris du retard sur ce sujet et sur la feuille de route 2050 fixée par l'Union européenne. La tentation est forte de poursuivre cette tendance dans le contexte actuel. Mais il ne faut en aucun cas opposer transition écologique et reprise économique, d'autant que la RSE fait partie intégrante de la relance.

Aujourd'hui, seules 2 % des PME sont labellisées sur la RSE. Évidemment, il n'y a pas forcément besoin d'être labellisé pour avoir une approche RSE, néanmoins, encore trop peu l'ont mise au cœur de leur stratégie.

Pour accélérer le mouvement, il me semble opportun de déployer largement les référentiels sectoriels. J'avais déjà

cette conviction, mais d'après les différents retours et auditions obtenus dans le cadre de ma mission gouvernementale (voir encadré), cette démarche s'avère encore plus nécessaire aujourd'hui. Près de 20 fédérations travaillent sur ce sujet dans le cadre de la Plateforme RSE de France Stratégie. Dernier point, je pense que pour qu'il y ait une prise de conscience, une accélération sur la formation à la RSE est nécessaire. Pour beaucoup, ce sujet est encore nébuleux. Ce travail doit être impulsé par les fédérations professionnelles en lien avec les Opco, en s'appuyant localement sur les régions, les CCI... Un grand mouvement autour de la formation doit émerger pour que cette prise de conscience soit plus forte. Pour accélérer cette transition, il faut également du temps, des moyens et une véritable reconnaissance des pouvoirs publics, d'une manière ou d'une autre, pour valoriser les démarches. En France, nous n'avons pas assez « mal », notamment vis-à-vis du réchauffement climatique, pour une véritable prise de conscience collective. Il est dommage d'attendre une catastrophe pour comprendre qu'il est temps de changer de modèle.

## Un engagement territorial et national

### Ambassadeur

En novembre 2019, Jean-Paul Chapron était nommé Ambassadeur de l'égalité femmes / hommes par Muriel Pénicaud, ministre du Travail, avec une vingtaine de chef(fe)s d'entreprise.

Leur mission ? Informer et sensibiliser les entreprises, en particulier celles de 50 à 250 salariés, à l'intérêt de la démarche proposée, promouvoir les outils à leur disposition, mais également identifier les difficultés rencontrées et encourager les bonnes pratiques.

### Une nouvelle mission

Suite à son engagement pour la RSE des entreprises, Bruno Le Maire, ministre de l'Économie et des Finances, a confié une nouvelle mission à Jean-Paul Chapron. Dans le cadre de la loi PACTE (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) il participe à l'élaboration d'un rapport sur l'opportunité de mettre en place une structure de revue et d'évaluation des labels RSE. Il proposera également une charte publique de bonnes pratiques de labellisation des performances extra-financières (sociales et environnementales) des entreprises.



GRAND TÉMOIN

# **Bettina Laville**

## « La RSE, un moyen de surmonter la crise. »

Entretien avec Bettina Laville, présidente  
et fondatrice, avec Huguette Bouchardeau  
et Simone Veil, du Comité 21.

Propos recueillis par Bertrand Richard



### **Que vous inspire le séisme historique causé par la pandémie de Covid-19 ?**

Dès avant la crise pandémique, nous étions dans un moment de bascule. Nous le sommes davantage encore désormais, sur la crête séparant deux mondes, l'un qui s'achève, l'autre qui se dessine : « La Grande Transformation » a lieu maintenant<sup>1</sup>. La crise est de civilisation car les échanges de populations ont permis la propagation ultra-rapide du virus et le confinement, conçu pour l'endiguer, nous a protégés, nous, humains, mais aussi les animaux et la nature, si souvent malmenés par nous. La séparation entre humains et non humains apparaît moins que jamais pertinente, ce dont nous préviennent depuis longtemps Philippe Descola ou Bruno Latour. On remarque aussi que cette crise est une épreuve d'humanité car les multiples interprétations auxquelles elle a donné lieu ont divergé fortement. C'est dommage car il faudrait s'accorder sur une même vision du monde. La bonne nouvelle, c'est que l'on dispose d'une telle vision : ce sont les 17 Objectifs de développement

durable (ODD), établis par les États membres des Nations unies et rassemblés dans l'Agenda 2030.

### **Vous parlez de bascule. Certaines choses ont-elles déjà changé à l'occasion de la crise ?**

Oui. Premièrement, la plupart des dirigeants sur la planète ont choisi de privilégier la santé des citoyens, « quoi qu'il en coûte » : la thèse souvent formulée arguant que l'on sacrifie tout à l'argent et à l'économie a été battue en brèche, pour un moment en tout cas ; deuxièmement, il y a eu un foisonnement de propositions pour remédier à nos dysfonctionnements. Même s'il peut exister une lassitude, voire un agacement, à entendre les péroraisons sur le « monde d'après », nous étions collectivement mûrs pour cette floraison de scénarios. Autrement dit, nous sommes prêts au changement. Troisièmement, les retrouvailles avec l'essentiel ont été consacrées. Les services indispensables à la survie des sociétés ont été redécouverts, il était inouï que nous les eussions oubliés. Le quatrième point, c'est que tout le monde a envie de changer de

**« Tout le monde a envie de changer de modèle économique, même si, certes, il ne s'agit pas toujours du même qui est envisagé. »**

modèle économique, même si, certes, il ne s'agit pas toujours du même qui est envisagé. Cinquième chose frappante : l'installation définitive et transformatrice de l'économie numérique. Attention : le coût de cette économie numérique en matière d'énergie et de CO<sub>2</sub> est majeur, et la grande révolution à mener est de décarboner les serveurs.

### **Alors que l'économie mondiale a été mise à l'arrêt durant deux mois, quelle place restera-t-il à la RSE des entreprises dans les mois à venir, quand l'urgence économique prendra toute la place ?**

Sauf dans des cas très isolés ou alors à propos d'entreprises elles-mêmes extraordinairement tributaires de l'émission de CO<sub>2</sub> par leur activité même, je pense que ce mouvement du « business as usual » ne va pas gagner. Les gens ont parfaitement compris qu'il y avait un lien entre la crise sanitaire et la crise environnementale. Ils ne vont donc pas repartir dans les comportements post 2008. Ensuite, les 30-35 ans, c'est-à-dire la génération qui va constituer les cadres à venir, est extrêmement sensible à l'environnement, notamment les femmes. Je connais des entreprises vilipendées par les écologistes, mais qui, en interne, comptent des femmes très engagées sur les combats sociaux et environnementaux qu'elles connaissent par cœur. Ce sont des forces motrices à l'intérieur de leurs entreprises. Et puis, les investisseurs s'y mettent. En 2008, ils continuaient à investir dans l'économie carbone. Plus maintenant, et de plus

**« Les 30-35 ans, c'est-à-dire la génération qui va constituer les cadres à venir, est extrêmement sensible à l'environnement, notamment les femmes. »**

en plus de fonds veulent investir sur le « green », qui devient donc rentable. Les annonces de la présidente de la Commission européenne, Ursula Van der Leyen, les secteurs fléchés par Emmanuel Macron et Angela Merkel dans leur plan de relance vont résolument dans ce sens.

Dernière raison, liée intrinsèquement à la RSE : toutes les entreprises ont mis en place des comités de parties prenantes et il est absolument clair pour elles que l'on ne peut pas revenir en arrière. Cela ne veut pas dire qu'il n'y aura pas de ratés, de mauvaises décisions prises dans l'urgence. Il faudra les dénoncer mais ne pas à chaque fois interpréter ces signes comme des reculs absolument épouvantables.

### **Il semble que les entreprises dotées d'une politique RSE robuste s'en sont mieux sorties que les autres durant cette période de crise...**

Cela s'explique très bien car ces entreprises, en faisant de la prospective sur nos modes de civilisation, se sont habi-

tuées à l'idée de crise. Elles n'avaient certes pas vu arriver la pandémie mais, pensant à d'autres crises, elles étaient prêtes et très bien armées pour surmonter l'épreuve.

Ensuite, ces entreprises ont réfléchi à l'adaptation. Leurs plans en prévision par exemple de crises climatiques (canicule), ont pu être mis en pratique extrêmement vite, en activant, par exemple, le télétravail quasiment instantanément.

Enfin, elles ont su développer de la cohésion au sein de leurs équipes, décisive en temps de crise. Trois types d'entreprises ont bien réagi en s'appuyant sur leur expérience RSE : celles qui se sont mises au service du bien commun en changeant leur activité, en adaptant leur ligne de production aux besoins d'urgence, comme les masques ou le gel hydroalcoolique ; celles qui ont maintenu leurs activités car elles étaient déjà au service du bien commun (eau, déchets, fournisseurs d'énergie, etc.) et

**« Je suis confiante dans la progression de la RSE dans le secteur numérique, car les jeunes y sont nombreux et particulièrement sensibilisés aux questions environnementales. »**

s'en sont trouvées valorisées ; celles qui ont pu s'adapter en temps réel, fortes d'une culture RSE dopée à l'adaptation d'urgence.

### **Les petites entreprises sont-elles armées pour mettre en pratique des politiques RSE conséquentes ?**

Pas assez et c'est le grand défi des dix ans à venir que de parvenir à les y aider. Il y a évidemment la question des moyens et du personnel. Et puis les textes ne les obligent pas à faire du reporting environnemental. Or, quand vous n'avez pas d'obligation, que vous êtes pris par le quotidien, il est parfois difficile d'être volontariste sur tous les sujets. Attention cependant : il serait totalement maladroit, dans les six mois qui viennent, d'imposer des obligations nouvelles. Les PME/TPE doivent d'abord se reconstruire.

De manière plus large, il faudrait conduire beaucoup de ces entreprises à des politiques de réorientation, voire de reconversion vers les domaines relevant du développement durable : les besoins, énormes, ne vont pas cesser de s'amplifier. Les chambres de commerce, dont l'empreinte territoriale est adéquate, doivent accélérer là-dessus. Bravo, en la matière, à la Confédération générale des PME (CGPME) qui, sous l'impulsion de son président François Hasselin et de Guillaume de Bodard, président de la commission environnement et développement durable, fait un boulot formidable pour conduire ses entreprises vers ces nouvelles politiques

plus efficaces et plus résilientes. Par ailleurs, je suis confiante dans la progression de la RSE dans le secteur numérique, car les jeunes y sont nombreux et particulièrement sensibilisés aux questions environnementales. Il faut construire le numérique du bien commun.

### **Vous parlez du réseau des chambres de commerce... Plus généralement, n'est-ce pas le rôle des territoires qui est décisif dans la promotion « par la base » des politiques RSE ?**

Au Comité 21, dès avant la crise, nous avons ajouté les deux D de « développement durable » à la loi 3 D de l'exécutif (différenciation, décentralisation, déconcentration) ! Les territoires fondent notre action. Ce sont eux qui vont totalement transformer l'essai.

Trois mouvements s'y observent. Un mouvement de citoyens qui font pression dans les associations, les entreprises, avec les mouvements de circuits courts et ne veulent rien céder sur l'environnement et la qualité de vie ; un nombre très importants d'élus conscients des choses, aujourd'hui majoritaires, qui veulent profondément changer les modes de production et promouvoir la soutenabilité ; enfin, des entrepreneurs engagés de plus en plus nombreux, qu'ils fassent partie du secteur de l'économie sociale et solidaire, ou qu'ils aient décidé d'implanter leur activité en province et mettent au point de nouveaux modèles d'entre-

prises. C'est l'avenir. Les sociologues disent combien il va y avoir un mouvement de retour vers le local, la campagne : l'une et l'autre de ces deux dynamiques vont se renforcer mutuellement.

### **À quelle échéance pourra-t-on faire un premier bilan de l'impact de la crise sur les politiques RSE ?**

Je pense qu'au bout d'un an on verra une tendance. On sera peut-être au plus fort de la crise économique, encore étouffée. Elle va beaucoup secouer, d'autant que nous étions déjà dans un modèle qui s'essouffait. Mais je pense vraiment que la RSE va être un moyen de surmonter la crise. Notamment en développant de nouveaux référentiels sur ce qui compte vraiment. Dans notre rapport « La Grande Transformation », nous défendons l'idée de la réforme de la comptabilité extra financière, pour qu'elle soit au cœur des bilans des entreprises. Nous voudrions que l'ensemble des indicateurs de richesse soit revu pour mesurer la richesse autrement. Nous appelons cela « compter ce qui compte ». Car si nous comptons plein de choses aujourd'hui, comptons-nous cet « essentiel » qu'ont redécouvert nos sociétés ?

1. Le Comité 21 a publié, le 18 mai dernier, un rapport intitulé « La Grande Transformation ». Il est le fruit du comité de prospective du Comité 21, animé par l'économiste Philippe Dessertine.

# Demain, plus engagé

S'engager aujourd'hui dans la définition de ce que sera le monde de demain.

## Retours sur l'assemblée générale 2019

À l'occasion de son assemblée générale organisée le 27 juin 2019, la Fédération Syntec clôturait cet événement autour d'une table ronde dont le thème « Demain, plus engagé! » visait à donner une vision sur le monde du travail, un éclairage sur l'actualité sociale et sociétale dans notre pays et sur les préoccupations des métiers d'avenir.

### 1 Le positionnement des Français

Dans une première partie enrichissante animée par Brice Teinturier et Anne Le Roux de l'institut Ipsos, les deux experts ont présenté leur vision du sujet. Où en sont et où vont la France et ses salariés? Entre progrès et résistance au changement... L'étude\* présentée tire trois grands enseignements.

### Des Français certes heureux mais qui restent fondamentalement inquiets et défiant

- Une satisfaction très majoritaire à l'égard de la situation personnelle (72% satisfaits), solidement ancrée autour de quelques dimensions-clés (vie de famille, se sentir en bonne santé).
- Malgré tout, une dégradation ressentie de l'évolution de sa situation personnelle (45% « évolution améliorée » vs 44% « évolution dégradée »).
- Vis-à-vis du pays, un fort sentiment de

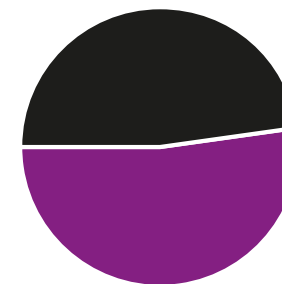
déclin, même s'il n'est pas irréversible (68% des répondants), qui ne régresse que légèrement et qui s'accompagne d'une survalorisation du passé.

- Une défiance massive à l'égard de l'autre (75% : « on n'est jamais assez prudent quand on a affaire aux autres » vs 21% : « on peut faire confiance à la plupart des gens »).
- Et un niveau d'optimisme économique comparativement très faible : seuls 20% des Français estiment que la situation économique du pays est bonne et 5% (- 6 points vs avril 2018) estiment que la situation économique du pays va s'améliorer dans les 6 mois.

### Une France fracturée : ceux qui se projettent dans l'avenir et maîtrisent leur destin contre ceux qui le subissent

- Un niveau d'optimisme personnel face à l'avenir très clivé (55% sont optimistes).
- Deux regards diamétralement opposés sur l'ascenseur social en France :

48% des Français pensent qu'aujourd'hui en France, il est très difficile de sortir du milieu social dans lequel on est né.



52% pensent qu'on peut réussir dans la vie si l'on est ambitieux, avec le goût du travail et des efforts.

### Entreprises et salariés : perceptions et enjeux

→ Principaux leviers de transformation des entreprises aujourd'hui : digital et orientation client.

→ Principales attentes des salariés : bien-être au travail, développement et rétention des talents, simplification des organisations.

→ Le tout digital : il semble que le digital ne soit pas une question de génération. Au travail, la frustration créée par des retards ou défaillances des outils digitaux est une des menaces majeures avant le désengagement. Seuls 62 % des salariés français considèrent que la digitalisation de leur environnement de travail les rend plus efficaces (vs 72 % des salariés dans le monde et 67 % des salariés européens). Ce résultat tombe à 56 % dans le secteur public.

→ La vitesse n'est pas le sujet. La dynamique et la qualité de l'exécution sont les vrais challenges.

→ Invariants français : une dimension affective dans le travail forte (motivation et proximité sont très liées), une relation à l'entreprise plus distanciée, une projection dans le futur prudente.

### Les préoccupations des différents secteurs

Pour la seconde séquence de cette table ronde, les présidents des cinq syndicats adhérents avaient répondu présent pour partager leurs préoccupations concernant leurs secteurs respectifs. Préoccupations qui s'avèrent souvent être transversales à l'ensemble des métiers.

### Besoin de féminisation

En effet, un premier constat presque unanime, à l'exception du conseil et

de l'événementiel, est celui du besoin de féminisation. La place des femmes s'avère être l'un des problèmes majeurs dans le numérique et l'ingénierie.

Et ce, malgré de nombreuses actions, comme l'initiative mise en place par Syntec Numérique qui vise à valoriser la reconversion professionnelle pour assurer l'accès des femmes actives aux métiers du numérique. Les femmes ne représentent que 27,5 % des emplois du numérique. Il est en baisse à l'heure où les métiers du numérique portent l'économie d'aujourd'hui et de demain. Dans le secteur de l'ingénierie, un ingénieur sur trois seulement est une femme. Pourtant, au lycée, on compte 50 % de filles en filière scientifique. Syntec-Ingénierie se mobilise donc chaque année à travers des campagnes de communication, à l'instar de #JeSuisIngénieurE. L'objectif est de casser les préjugés selon lesquels la profession est un milieu très masculin, mettre en lumière les compétences des ingénieures et *in fine*, inciter les jeunes filles à se lancer dans ces carrières.

### Manque de profils qualifiés

Autre problématique soulevée lors des échanges, celle du recrutement et des difficultés pour trouver des profils

**« Seuls 62 % des salariés français considèrent que la digitalisation de leur environnement de travail les rend plus efficaces. »**

qualifiés et adaptés aux besoins des entreprises. En ce qui concerne le secteur du conseil, recruter un candidat adapté n'est pas chose facile puisque 55 % des répondants au baromètre annuel de la branche estimaient en 2018 que trouver un profil adapté à leurs besoins était difficile. Afin d'endiguer ce problème, de bonnes idées émergent comme notamment la création d'instituts de formation comme LÉCOLE, The event thinking school, créée en 2017 par Unimev et qui propose une formation en phase avec la réalité des métiers de l'événement.

### La nécessité de former aux métiers de demain

Force est également de constater qu'au moins 50 % des emplois vont changer et qu'aucun secteur ne sera épargné par cette réalité, ont souligné les participants.

Pour y remédier, il apparaît alors indispensable de revoir les modèles de formation. La FFP insiste sur la nécessité de former aux métiers de demain, à la fois pour les jeunes entrant sur le marché du travail mais aussi pour ceux qui sont en poste.

C'est ce qu'on appelle la « formation tout au long de la vie ». La réforme sur la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément changé le paysage de la formation professionnelle et de l'apprentissage, néanmoins les efforts doivent se poursuivre pour répondre efficacement aux attentes des salariés et des entreprises.

### L'attractivité

En lien avec l'enjeu des compétences, celui de l'attractivité des talents.

**« 55 % des répondants au baromètre annuel de la branche estimaient en 2018 que trouver un profil adapté à leurs besoins était difficile. »**

Cet attrait passe notamment par des modes d'organisation différents. Une proposition ressort du débat, celle de « libérer le travail » en réinventant une convention collective plus moderne et plus adaptée aux attentes des salariés (temps de travail, organisation...). Un autre argument pouvant séduire les salariés est celui de l'engagement sociétal et environnemental. Les cinq participants sont unanimes pour affirmer que leurs secteurs sont concernés et doivent s'engager dans cette transition écologique.

Cette table ronde, premier exercice pour la Fédération, a illustré la complémentarité des métiers représentés par la Fédération Syntec. Elle a mis en lumière les enjeux sociétaux et économiques auxquels sont confrontés les métiers d'avenir.

\* données Ipsos et Game Changers.



## Actions et engagements 2020

L'année 2019 a été, pour la Fédération, marquée par différents « travaux » d'organisation interne telle la refonte des statuts, chantier important mené en collaboration avec l'ensemble du conseil d'administration de la Fédération Syntec. Cette refonte, approuvée à l'unanimité, est le fruit d'un dialogue ouvert et d'une volonté de construire des bases solides et partagées pour l'organisation.

Comme rappelé lors de la cérémonie des vœux de la Fédération Syntec en janvier 2020, le cap souhaité par Laurent Giovachini s'articule autour de trois grands axes.

### Axe 1

#### Moteur d'un développement économique responsable

Concrètement, par la prise de position et la défense de la création de valeur responsable, c'est-à-dire intégrant les enjeux de long terme et mettant en lumière le rôle de moteur de la croissance et l'effet d'entraînement sur le reste de l'économie des métiers les plus qualifiés. Cela s'accompagne évidemment de la poursuite du dialogue avec les organisations syndicales. Un dialogue qui a fait ses preuves en 2019, comme en témoigne la signature de plusieurs accords, et notamment sur le champ du pouvoir d'achat. La Fédération souhaite aller encore plus loin en élargissant à l'ensemble des parties prenantes, en intégrant notamment les organisations de la société civile à l'occasion de différents projets qui seront menés.

### Axe 2

#### Acteur de création des emplois d'avenir

La Fédération Syntec, à travers les métiers de ses syndicats adhérents, est un réel acteur de création des emplois d'avenir dans des secteurs en plein essor et où les talents sont nécessaires en nombre ! Dans ce contexte, il est indispensable de poursuivre les efforts pour favoriser l'attractivité de la convention collective, la rendre plus moderne et plus en phase avec les enjeux contemporains, et plus largement renforcer l'attractivité des métiers des secteurs membres notamment vis-à-vis des jeunes, des futurs et actuels salariés, toujours plus en quête de sens dans leur travail. Il est de notre responsabilité en tant qu'entreprises d'être à l'écoute des attentes des salariés.

### Axe 3

#### Placer la RSE au cœur des préoccupations de la Fédération et en faire un axe majeur des actions

Engager une démarche RSE, c'est rendre le modèle plus solide, plus durable, plus responsable, pour être plus performant. C'est concilier le temps court et le temps long. À l'heure où nous écrivons ces lignes, chacun a constaté qu'il était inévitable de penser à l'après-crise et de réfléchir à des modèles différents. Cela passe notamment par des engagements concrets qui visent à rendre les entreprises et leurs écosystèmes plus résilients.

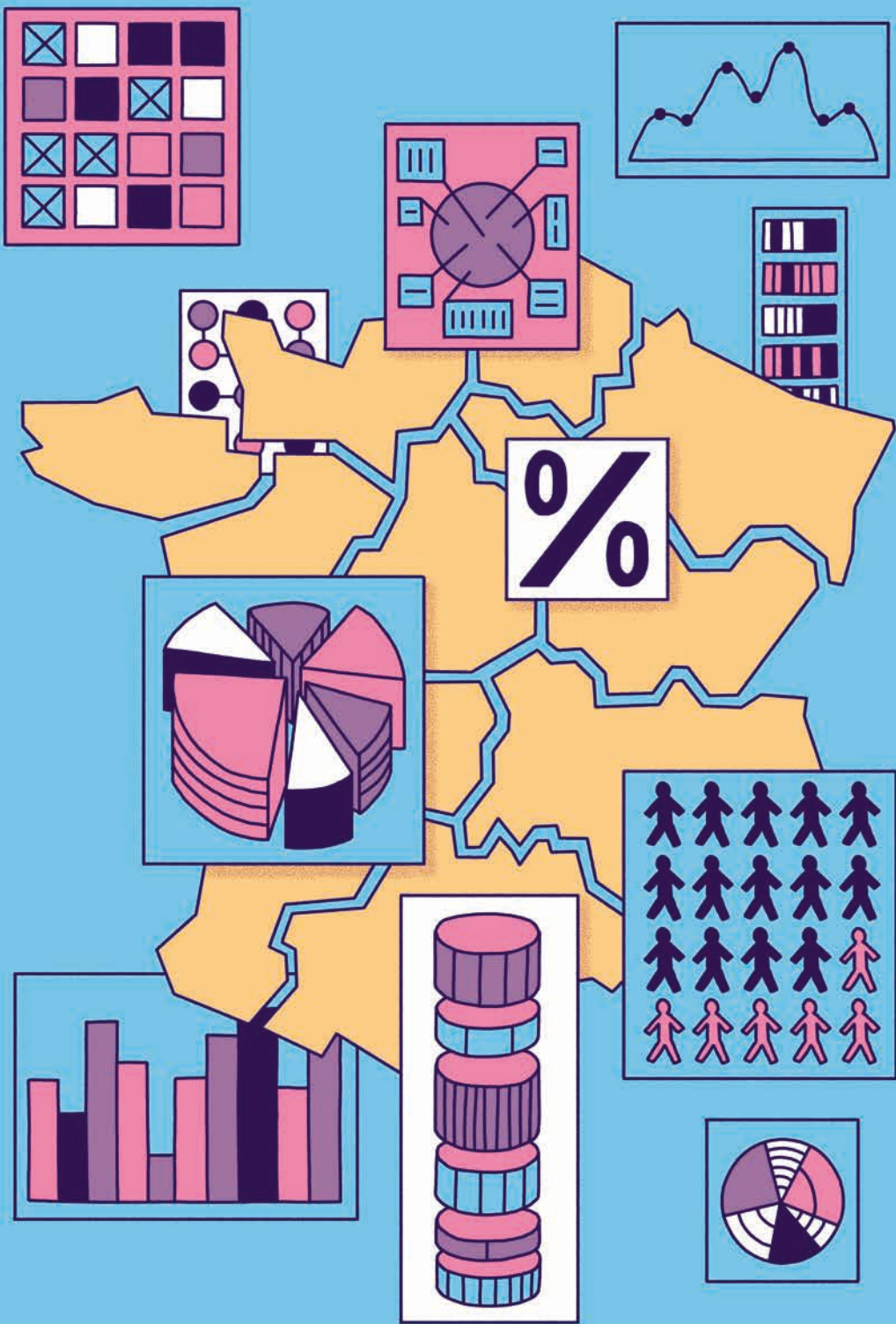
Les métiers de services à forte valeur ajoutée ont un véritable rôle à jouer. Assurer notre indépendance stratégique, revitaliser les territoires, ou encore insuffler la RSE plus largement dans l'écosystème sont autant d'objectifs que la Fédération se fixe aujourd'hui pour préparer le monde de demain.

## S'engager pour le monde de demain

« C'est dans cet esprit que j'ai souhaité aborder 2020, en poursuivant les engagements que nous nous étions fixés dès mon arrivée à la présidence de la Fédération. Engagement vis-à-vis de nos cinq syndicats adhérents, en portant la Fédération au niveau de professionnalisme qu'elle se doit d'atteindre. Engagement également vis-à-vis des entreprises et des salariés de notre branche, l'une des plus attractives par le nombre d'emplois qu'elle crée chaque année – plus de 50 000 en 2019 –, et par le nombre de salariés qu'elle représente en France – environ 1 million, ce qui fait de la branche l'une des plus importantes. Cela nous motive et nous pousse à nous questionner, nous renouveler mais également à nous dépasser ! Les prochains mois seront déterminants pour la France et son économie, et c'est aujourd'hui qu'il faut s'engager dans la définition de ce que sera le monde de demain. »

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





**03**  
**Les chiffres**  
*Dynamisme et ancrage territorial*

## Des secteurs moteurs de l'économie

Basées 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 de l'intelligence productive, 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.

### Des entreprises à taille humaine

« Les entreprises des secteurs d'avenir sont à taille humaine et situées au plus proche des besoins de l'économie française partout en France. Elles représentent une opportunité d'accompagner les pouvoirs publics et la population dans la réduction de la fracture territoriale et numérique et dans la transformation de l'économie », commente Laurent Giovachini, président de la Fédération Syntec.

Le baromètre publié et mis à jour chaque année est également l'opportunité pour la Fédération Syntec de faire la lumière sur les rémunérations et l'égalité femmes/hommes dans les secteurs d'avenir. L'un des grands enseignements du baromètre de la Fédération Syntec sur l'égalité femmes/hommes est la croissance des inégalités avec l'âge des personnes concernées dans la quasi-totalité des secteurs

### Le souci de l'équité

« La réduction des inégalités femmes/hommes est l'une de nos priorités. Les actions mises en place commencent déjà à porter leurs fruits puisque l'écart salarial est en diminution constante depuis 5 ans. Cependant, nous ne sommes pas encore à l'égalité complète et nous redoublons d'efforts pour sensibiliser les entreprises et leurs équipes à la nécessité de démarches volontaristes en matière de parité. Cela passe par exemple par la réalisation de campagnes de sensibilisation et des formations dispensées aux managers », commente Matthieu Rosy, délégué général de la Fédération Syntec.

## La branche

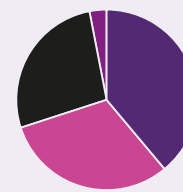
**80 000**  
entreprises dans  
toute la branche

**120 Mds**  
chiffre d'affaires  
(en euros), soit  
7% de l'économie  
française

**+ de 220 000**  
offres d'emplois  
sur le dernier  
semestre  
(données au 30/06/2019  
sur le site de l'OPIIEC)

**+ de 53 000**  
emplois créés  
sur un an  
(données au  
31/12/2018)

### Répartition des entreprises par secteurs



**39 %**  
Conseil  
**31 %**  
Numérique  
**27 %**  
Ingénierie  
**3 %**  
Événementiel

↓  
La part des entreprises du secteur de l'Ingénierie tend à diminuer, sans pour autant que sa part dans l'emploi salarié ne soit impactée.

↓  
Le secteur du Conseil voit depuis 8 ans sa part augmenter dans la branche, qu'il s'agisse du nombre d'entreprises ou de salariés (+2 points dans les deux cas). Si ce secteur représente 39% des entreprises, il ne couvre en revanche que 19% des salariés au 31/12/2016.

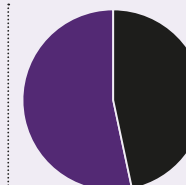
↓  
50% des salariés de la branche sont dans le secteur du numérique, dont les entreprises représentent 31% des entreprises de 1 salarié et plus.

### Salariés de la branche

**+ de 991 000**  
salariés en France  
+ 5,7% salariés  
sur un an  
(données au  
30/12/2018 OPIIEC)

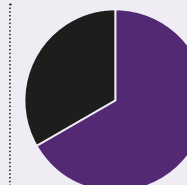
**63%**  
de cadres

**90%**  
de salariés en CDI  
↓  
Des taux plus élevés  
que dans le reste



**56%**  
des salariés ont  
entre 30 et 49 ans

↓  
La croissance du secteur du numérique devrait diminuer la moyenne d'âge dans les années à venir



**66%**  
d'hommes

↓  
Des métiers qui se féminisent progressivement (70% d'hommes en 2010)

### Égalité professionnelle femmes/hommes

Une diminution constante de l'écart salarial depuis 5 ans.

**0,2%**  
écart de salaire  
chez les moins  
de 26 ans  
(cadres)

**4%**  
écart de salaire  
chez les moins  
de 26 ans  
(non-cadres)

↓  
Dans la majorité des secteurs représentés, les écarts salariaux ont tendance à augmenter avec l'âge des personnes interrogées.

## Les secteurs d'avenir en France

**57%**

des salariés et 52% des entreprises de la branche se situent en régions, favorisant de fait le dynamisme économique local

**82%**

des entreprises de la branche emploient moins de 10 personnes

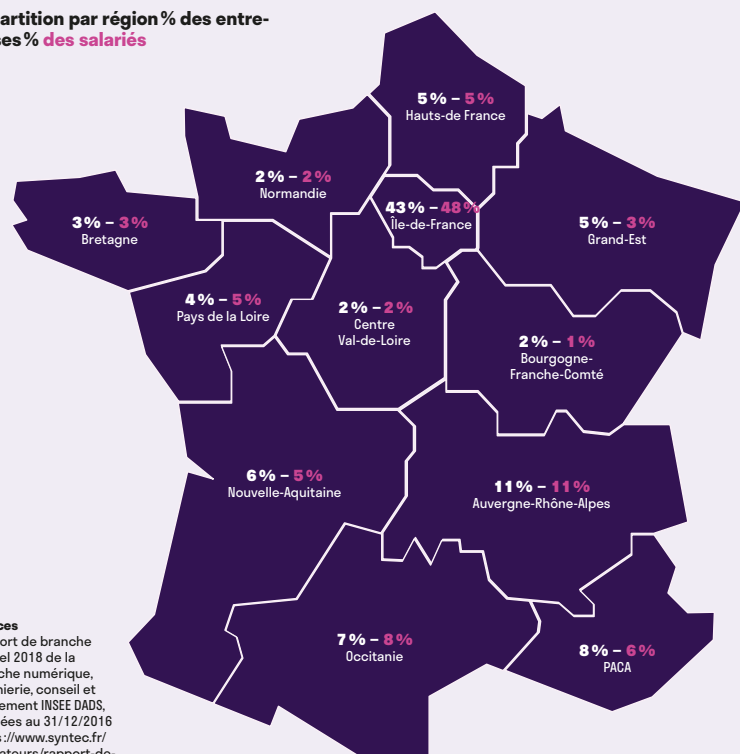
**3 122 €**

salaire mensuel net moyen d'un ETP

Il augmente légèrement en fonction de la taille de l'entreprise et nettement en fonction de l'âge de la personne.

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

Répartition par région % des entreprises % des salariés



Sources  
Rapport de branche annuel 2018 de la branche numérique, ingénierie, conseil et événement INSEE DADS, données au 31/12/2016 <https://www.syntec.fr/indicateurs/rapport-de-branche/OPIIEC>

Les compétences les plus demandées au recrutement (données 2018)

- Gestion des objectifs commerciaux
- Conception produits ou objets
- Développement produits ou objets
- Pilotage de projet industriel
- Management projet web

## Syntec Numérique

Syntec Numérique est l'organisation professionnelle des entreprises de services du numérique (ESN), des éditeurs de logiciels et des sociétés de conseil en technologies (ICT).

**2 000**

entreprises adhérentes qui réalisent:

**80%**

du chiffre d'affaires total du secteur (plus de 56 Md€ de chiffre d'affaires)

**510 000**

employés dans le secteur

**+ 4,2%**  
croissance du secteur

**+ 4%**  
croissance attendue en 2020

**30 000**  
création nette d'emplois sur un an (30/12/2018)

L'organisation professionnelle

**30**  
grands groupes

**120**  
ETI

**1 000**  
PME

**850**  
start-up et TPE



**environ 50%**  
des adhérents de Syntec Numérique ont leur siège social en régions

**11**  
délégations régionales

**20**  
membres collectifs

## Unimev

**450**  
adhérents

Organisateurs de foires, de salons, de congrès et d'événements sportifs, gestionnaires de sites d'accueil et prestataires de services (qui représentent 90% de l'activité du secteur en valeur)

Le secteur en France

**7,5 Mds €**  
de retombées économiques directes (production événementielle) et indirectes (accueil touristique)

**4,7%**  
de croissance annuelle du CA entre 2006 et 2016

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

**14 700**  
ETP

Dont 25% de cadres et 20% de professions intermédiaires

**56%**  
de femmes

Une valeur plus importante que les autres secteurs de la branche

**4,3 Mds €**  
chiffre d'affaires dégagé par le secteur des foires et salons

## Syntec-Ingénierie

400

entreprises  
adhérentes

80%  
de TPE et PME

20%  
d'ETI et grands  
groupes



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

13

délégations  
régionales

47,5 Mds €

de chiffre d'affaires  
réalisé par 73 000  
entreprises

Un CA en hausse de 3 à 4%  
par an depuis 2015

312 000

salariés au total  
dont

91%  
en CDI

≈ 80 000

recrutements  
par an partout  
en France

27 000

créations nettes  
d'emplois sur  
2018-2021

17 000 ingénieurs et  
9 800 techniciens

## Syntec Conseil

250

entreprises  
adhérentes

15 000  
entreprises

120 000  
personnes

20 Mds

Chiffre d'affaires  
en €

80%  
de cadres

10 000

emplois nets créés sur  
un an (30/12/2018)

## Fédération de la Formation Professionnelle

900

entreprises de  
formation

2 300  
établissements  
générant un chiffre  
d'affaires de plus de

2,7 Mds €

5,8 M

d'apprenants  
accueillis

13

délégations  
régionales

## Emploi des travailleurs handicapés

2%

taux d'atteinte de  
l'obligation d'emploi  
dans les activités de la  
branche

3,8%  
moyenne nationale

6%  
objectifs légaux

60%  
des entreprises  
assujetties emploient  
au moins un travailleur  
handicapé (hors  
entreprises sous accord  
agrégé handicap)

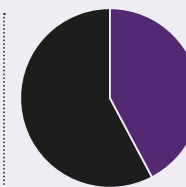
Étude lancée en 2018  
par l'association d'Étude  
et de suivi de l'aménagement  
du temps de travail (ADESAT),  
confiée aux cabinets  
Thomas Legrand Consultants  
et Actéhis.

4 000  
entreprises de la  
branche assujetties  
à l'obligation d'emploi  
en 2017,  
soit

+ 31%  
par rapport  
à 2015

50 M€  
versés à l'Agefiph  
au titre de l'obligation  
d'emploi,  
soit

+ 27%  
par rapport  
à 2015



42,3%  
des entreprises de  
la branche assujetties  
en 2017

(Hors entreprises sous  
accord) emploient au moins  
1 TH, mais ne remplissent pas  
l'obligation d'emploi

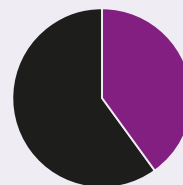
79

entreprises sous  
accord agréé

Accord signé avec  
le ministère du Travail

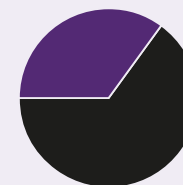
50%  
des entreprises ayant  
répondu à l'enquête de  
la branche témoignent  
de difficultés à recruter  
des travailleurs  
handicapés

## Les salariés handicapés au sein de la branche (2017)



40%  
sont des femmes

36% pour l'ensemble des salariés  
et 45% pour l'ensemble des  
salariés en situation de handicap  
(tous secteurs confondus)



35%  
ont + de 50 ans

15% pour l'ensemble  
des salariés et 51% pour  
l'ensemble des salariés en  
situation de handicap



51%  
ont un statut de cadre

63% pour l'ensemble  
des salariés et 8% pour  
l'ensemble des salariés en  
situation de handicap



# Formation professionnelle dans la branche

## 300 millions €

Financement de la formation professionnelle dans la branche en 2019

L'année 2019 a été particulière. La refonte totale du système de formation professionnelle, orchestrée par la ministre du Travail Muriel Pénicaud et Emmanuel Macron, et appliquée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, bouleverse les comportements de tous les acteurs de la formation.

Création de France Compétences, monétarisation du Compte personnel de forma-

tion (CPF), mise en place d'un nouveau système de collecte des fonds de la formation professionnelle, gestion du champ de l'apprentissage par les branches et création des Opco (opérateurs de compétences), transformation du plan de formation en plan de développement des compétences et mutualisation des fonds fléchés sur les entreprises de moins de 50 salariés, autant de changements qui impactent le bilan 2019.

## 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 nos entreprises.

## ≈ 16 500

stagiaires recrutés et formés via le contrat de professionnalisation en 2019

Selon une note (mars 2019) de l'Observatoire paritaire des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événementiel (OPIIEC) : 58% des chefs d'entreprise de la branche interrogés trouvent difficile aujourd'hui de recruter les profils adaptés à leurs besoins (60% dans l'ingénierie, 57% dans le numérique).

Signe de cette difficulté et preuve d'une volonté de fidéliser les salariés, les répondants déclarent juger prioritaire la formation en interne et ne plus vouloir centrer leurs recrutements uniquement sur des diplômés

de Bac+5 et plus (37%) mais se tourner également vers des formations de type Bac+3 (20%) ou Bac+2 (21%). Lorsque la taille de l'entreprise ne le permet pas, la branche doit néanmoins continuer à soutenir la formation externe.

Il apparaît ainsi clairement que les entreprises de la branche sont au-devant d'enjeux qui nécessitent une adaptation constante de leurs pratiques et de leurs métiers dans un contexte de transformation digitale et de développement de l'Internet industriel.

## 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.

Afin de répondre rapidement aux défis du renouvellement des compétences dans notre secteur, la branche a mis en place 8 CQP, dont 6 sont enregistrés au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles).

## 8 CQP

Administrateur de bases de données (ABD)	Architecte technique (ARTECH)	Développeur nouvelles technologies (DNT)
—	BIM Modeleur (BM)	—
Administrateur systèmes et réseaux (ASR)	Concepteur en ingénierie de restauration (CIR)	Manager de la sécurité et des risques de l'information (MSRI)
—	—	—
Géomaticien (GÉOM)	—	—

## 11 sessions de jury

## 77 candidats ayant obtenu leur CQP

## 69 CQP délivrés

Lors d'une enquête auprès des lauréats sur leur insertion professionnelle, près de 90% des répondants décrochent un emploi dans les 6 mois. La majorité ont un emploi en lien avec le CQP visé. Parmi eux :  
 → près de 50% sont en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;  
 → près de 50% sont en CDI.  
 En juin 2018, l'opportunité de développer de nouvelles certifications en ligne a été saisie dans le cadre de l'appel à projets « Soutien aux démarches Prospectives Compétences » lancé par le ministère du Travail. Ainsi, des travaux associés à la certification des fonctions d'accompagnateurs en entreprise ont été lancés.

## Les Actions collectives nationales (ACN)

Actions de formation « clés en main », les ACN 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.

## 30 098 stagiaires en 2019

## 3 Nouvelles ACN en 2019

Soft Skills, Normes électriques du bâtiment. Produire des contenus et services respectant les normes d'accessibilité numérique (livraison 2020).

La création d'ACN s'appuie notamment sur les travaux réalisés par l'OPIIEC, lesquels comportent un volet spécifique sur les besoins de TPE-PME.

Par ailleurs, la digitalisation de l'offre de formation branche se déploie de plus en plus et trouve son public, facilitant la transmission des compétences.

## 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.

## 44 M€ de demandes financées en 2019

## Mise en œuvre des parcours de formation certifiants au sein de la branche

En réponse à un besoin de dématérialisation et d'innovation formulé par les entreprises de la branche, FafieCertif a été lancé en novembre 2018.

Cette plateforme d'évaluation et de certification des compétences des salariés de la branche est un outil opérationnel, accessible, aux nombreuses fonctionnalités. Avec la mise en place de l'Opco Atlas elle renaît sous un nouveau nom :

## C-certif

Déployée sur une première thématique, « management de projet », la plateforme a reçu une centaine de candidatures dès le premier mois de son lancement. En 2019, elle s'est ouverte à un plus large public, notamment des demandeurs d'emploi.

## 247

personnes ont passé les évaluations

## 247 650

personnes se sont inscrites depuis le début du projet

D'autres thématiques seront développées en 2020 telles que celle autour de la notion de « référent en entreprise ».

# Gouvernance et organisation

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

## La Fédération en bref

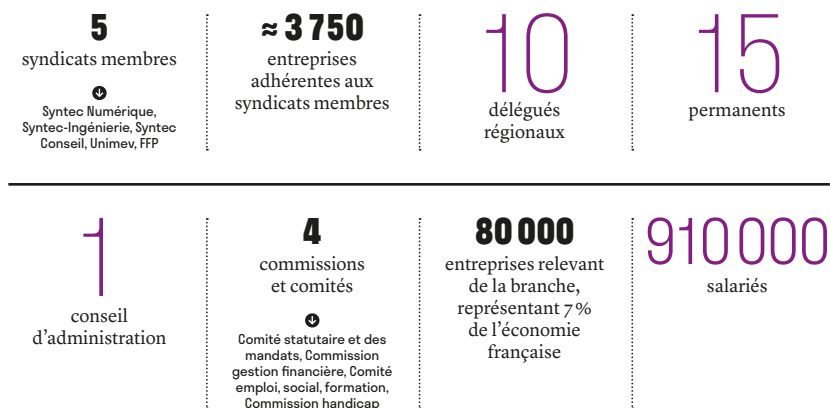
La Fédération Syntec représente cinq organisations professionnelles, soit plus de 3 700 groupes et sociétés françaises spécialisées dans les domaines du numérique, de l'ingénierie, du conseil, de l'événementiel et de la formation professionnelle.

### 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 conseils, 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



## 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 d'Atlas.

Laurent Giovachini  
*Président*

Nicolas Ledoux  
*Trésorier*

Dominique Maret  
*Présidente de la CPPNI et du CESF*

Philippe Degonzague  
*Président d'Atlas*

Godefroy de Bentzmann  
*Président de Syntec Numérique*

Marc Palazon  
*Président de la commission sociale 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*

Bernard Monteil  
*Administrateur FFP*

Olivier Roux  
*Président d'Unimev*

Carine Fouquier  
*Administratrice d'Unimev*

### L'assemblée générale

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

## L'équipe

### Matthieu Rosy

Délégué général

### Christophe Pollet

Directeur comptable et administratif

### Dominique Renard

Comptable  
*Comptabilité Fédération, Indice Syntec*

### Gisèle Djobo

Assistante gestion et comptabilité  
Adesatt

### Éléonore Cartillier

Responsable affaires publiques et RSE  
*Structuration et développement du réseau institutionnel, actions d'influence, RSE*

### Grégoire Bruno

Chargé de mission affaires publiques

### Nicolas Cuvier

Délégué aux affaires sociales  
*CPPNI, groupes de travail et commissions Medef, négociation*

### Camille Jouan

Chargée de mission affaires sociales  
*CPPNI, groupes de travail et commissions, développement des services*

### Jessica Gonzalez-Gris

Déléguée Emploi Formation  
*Groupes de travail et commissions Medef, Atlas, négociation*

### Sylvain Julhes

Chef de projet Emploi Formation  
CPNEFP / CPREFP / Atlas, groupes de travail, conduite de projets formation

### Caroline Duez

Responsable communication  
*Stratégie et plan de communication, outils, événements, relations presse*

### Nathalie Seurret

Déléguée aux affaires générales  
*Secrétariat du président et du délégué général, Responsable qualité*

### Béatrice Peraste

Secrétaire des instances

### Jean-Claude Singeot

Reprographie, intendance immeuble

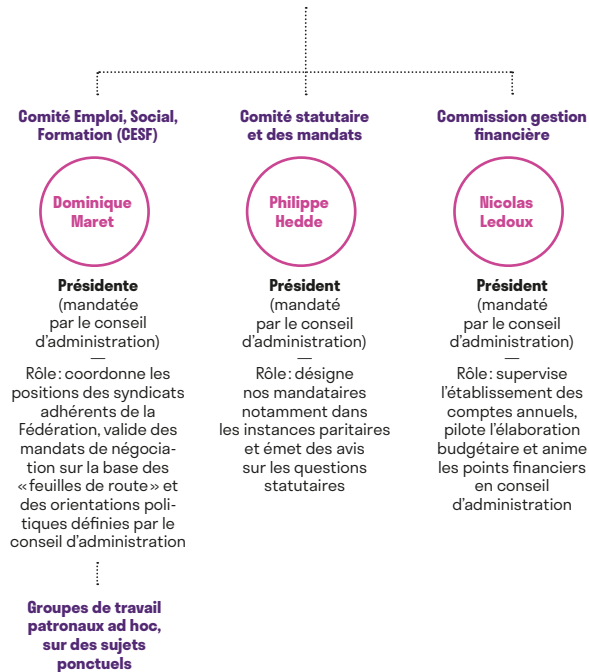
### Claude Porcon

Standardiste

# Organisation de la Fédération et de la branche

## Instances de gouvernance de la Fédération Syntec

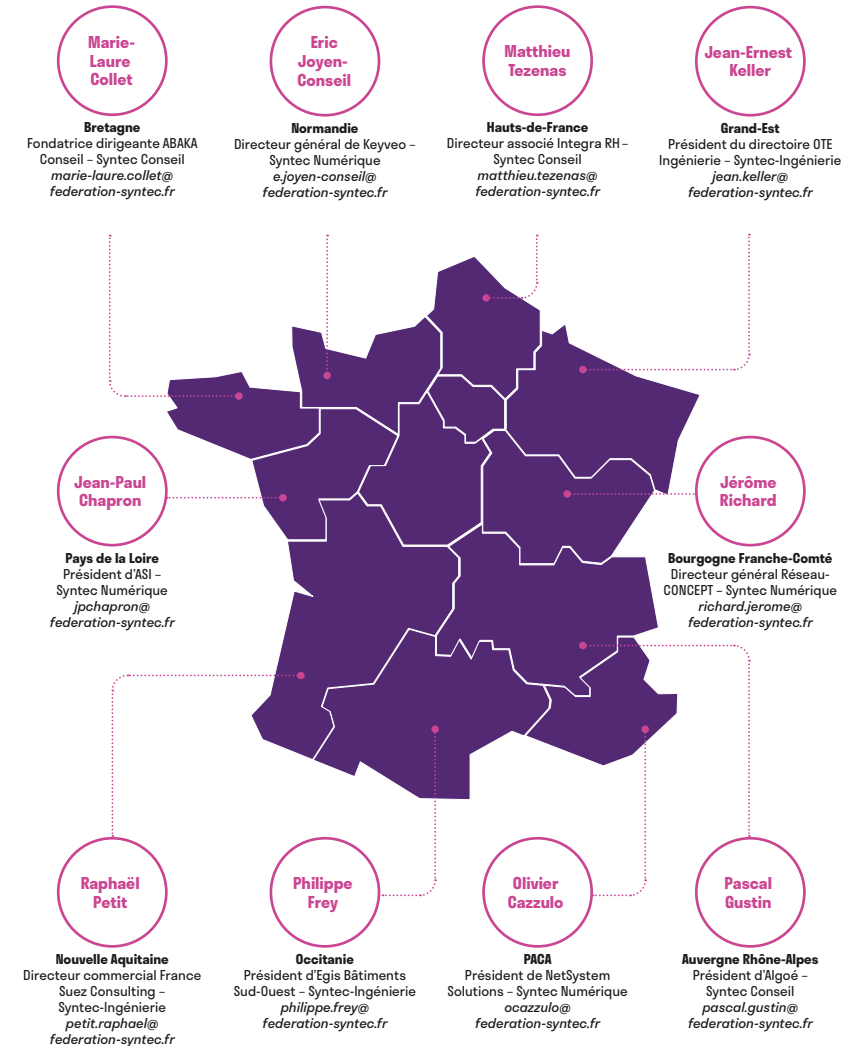
### Conseil d'administration



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

- CPPNI**  
Négociation des accords
- CPNEFP**  
Formation professionnelle
- FAFIEC (Opco Atlas à partir de 2019)**  
Financement de la formation
- OPIEC**  
Observatoire des métiers
- ADESATT**  
Études liées aux questions sociales de la branche

# Les représentants en régions







#### ILLUSTRATEUR INVITÉ

Né en 1988, Jeremy Perrodeau a étudié le design graphique à l'école Estienne. Inspiré par la thématique du paysage et les grands espaces, il a notamment publié *Crépuscule* en 2017 et *Le long des ruines* en 2020 chez 2024. Il a également illustré des livres et des articles pour *Le Fooding*, *Libération*, *Usbek & Rica*...

#### **FÉDÉRATION SYNTEC**

148, boulevard Haussmann

75008 Paris

☎ 01 44 30 49 00

✉ [contact@syntec.fr](mailto:contact@syntec.fr)

🐦 @FSyntec

#### **RÉDACTION**

Fédération Syntec

Atelier Marge Design

#### **DESIGN GRAPHIQUE**

Atelier Marge Design

#### **ILLUSTRATIONS**

Jeremy Perrodeau

#### **IMPRESSION**

Média Graphic

Juillet 2020 sur

Arena White smooth

250g et 120g.



[www.afnor.org](http://www.afnor.org)

