

# Sous le signe du dialogue

Activité  
2020

Actualité  
2021



Fédération  
Syntec

« Le dialogue est  
le médicament  
de la crise.  
Le dialogue  
permanent est  
le vaccin du  
conflit. »

Édith Boukeu

# Avant-propos

## «Plus que jamais, le dialogue et l'engagement collectif font sens»

Laurent Giovachini président de la Fédération Syntec



Les mois extraordinaires, au sens littéral du terme, qui viennent de s'écouler nous ont montré que le dialogue était plus que jamais essentiel pour faire corps et rebondir ensemble. En effet, le contexte sanitaire et les confinements successifs nous ont poussés, parfois dans l'urgence, à modifier notre façon

d'interagir les uns avec les autres, à mettre en place de nouveaux modes de communication et à repenser collectivement nos modèles d'organisation. C'est donc tout naturellement que nous avons choisi ce thème pour l'année 2021. L'occasion pour notre organisation d'élargir ses horizons, de varier ses interlocuteurs et de réinventer ses espaces de discussion.

Le dialogue, c'est tout d'abord celui avec les pouvoirs publics pour défendre au mieux les intérêts de nos cinq syndicats membres et indirectement des entreprises qu'ils représentent. Cela passe par une représentation au sein de nombreuses instances par l'intermédiaire de nos délégués régionaux et nos mandataires qui œuvrent chaque jour pour porter la voix de nos secteurs.

Le dialogue au service de la défense de nos métiers se traduit également par des initiatives très concrètes engagées par la Fédération et ses organisations adhérentes avec la société civile et les

milieux académiques. Cette pluralité d'interlocuteurs enrichit fortement les réflexions afin de répondre aux enjeux de compétitivité et d'attractivité auxquels sont confrontées nos professions à haute valeur ajoutée. Elle permet de souligner à quel point notre secteur d'activité constitue un vrai réservoir de vitalité économique durable et dispose d'un potentiel considérable de création d'emplois.

En outre, nous sommes convaincus que les entreprises des secteurs d'avenir peuvent être une véritable force partout en France pour irriguer le tissu économique, social et sociétal. Pour cela, dialoguer avec les collectivités locales et les acteurs de proximité nous est essentiel dans notre lutte contre la fracture territoriale. Ce sujet, pour lequel nous nous sommes engagés dès 2015, nous anime au quotidien. C'est d'ailleurs dans ce sens que nous avons partagé huit propositions et espérons travailler au plus tôt, avec nos délégués régionaux et les acteurs locaux, à leur déploiement concret.

Par ailleurs, nous ne pourrions évoquer le dialogue sans nous attarder sur le dialogue social robuste et de qualité au sein de la branche. En témoignent notamment des négociations de première importance menées récemment, au profit de nos entreprises et des salariés de la branche (dispositif d'activité partielle, formation professionnelle, revalorisation des salaires minimaux, etc.). Il est primordial de maintenir les relations de confiance et de respect entretenues avec les organisations syndicales au service d'un dialogue plus que jamais renforcé, constructif et innovant dans un contexte de profonde transformation du monde du travail. C'est d'ailleurs dans cet esprit que je me suis entretenu en ce début d'année 2021 avec Laurent Berger, secrétaire général de la CFDT, lors d'une interview croisée.

Consciente des enjeux actuels et futurs, notre organisation professionnelle porte une attention particulière à intégrer dans ses réflexions et ses débats toutes les parties prenantes. Plus que jamais, le dialogue et l'intelligence collective font sens.

## 01 Le dialogue

P. 7

P. 8 **Définition**

P. 10 **Le dialogue, parlons-en**

P. 13 **Cartographie des parties prenantes**

P. 14 **Dialogue avec la société civile**  
« Les Rencontres de la France qui gagne »  
Une philosophie de l'ingénierie  
Anticiper le monde d'après  
Un nouvel outil de place...

P. 18 **Dialogue avec les institutions**

P. 20 **Quelques exemples des rencontres 2020**

P. 22 **Regards croisés**

P. 25 **Dialogue avec les territoires**  
Retour sur le colloque annuel

P. 28 **Dynamique territoriale : les entreprises au cœur de la stratégie et de l'action**

P. 30 **Sur le terrain**

## 02 Les réalisations

P. 37

P. 38 **Temps forts de l'année**

P. 40 **Les grands volets d'action**

P. 41 **Convention collective**

P. 42 **Politique formation et emploi de la branche**

P. 45 **Dialogue social**

P. 48 **Actions et engagements 2021**

P. 50 **Interview**  
Olivier Babeau  
président de l'Institut Sapiens

P. 52 **Dialogue et organisation du travail**

P. 53 **L'accord d'activité partielle : principal levier pour préserver l'emploi**

P. 54 **3 questions à Katya Lainé**

P. 55 **3 questions à Catherine Baldassare et Thierry Lassalle**

## 03 Les chiffres

P. 57

P. 58 **Des secteurs d'avenir**

P. 59 **La branche**

P. 60 **Les secteurs d'avenir en France**

P. 61 **Numeum (ex Syntec Numérique)**

P. 61 **Syntec-Ingénierie**

P. 62 **UNIMEV**

P. 62 **Syntec Conseil**

P. 62 **Fédération de la Formation professionnelle**

P. 63 **Formation professionnelle dans la branche**

P. 64 **Gouvernance et organisation**

P. 65 **La Fédération en bref**

P. 66 **La gouvernance**

P. 67 **L'équipe**

P. 68 **L'organisation de la Fédération et de la branche**

P. 69 **Les représentants en région**



**01**  
**Le dialogue**  
*Échanger, renforcer,  
transformer*

# Dialogue

## Substantif masculin.

[djalɔg]

Entretien entre deux ou plusieurs personnes.

**SENS SPÉCIFIQUE** Discussion entre deux groupes d'intérêts divergents dans la perspective d'un accord ou d'un compromis.

**SENS SPÉCIFIQUE** Ensemble de paroles échangées par les personnages d'un récit, d'une pièce de théâtre, d'un film.

### ÉTYMOLOGIE

Dialogue vient de l'ancien français *dialoge*, qui date de 1200 et tire son origine du latin *dialogus*, lui-même emprunté au grec *dialogos*, formé de *dia-* « à travers, au-delà » et de *logos* « parole ».

### FAMILLE DE MOTS

Dialoguer – Dialogueur, euse  
Dialogiste – Dialogique – Dialogisme

**« Un dialogue ce n'est pas des mots, c'est un sens. Un dialogue doit dire quelque chose qui est l'action, qui est la raison pour laquelle le dialogue est dit. »**

René Clément (cinéaste, 1913-1996)

### SYNONYMES OU NOMS ASSOCIÉS

Causerie – Colloque – Concertation  
Conciliabule – Conférence  
Conversation – Débat – Dialectique  
Dialogisme – Discours – Discussion  
Échange – Entretien – Entrevue  
Interactivité – Interlocution  
Interview – Négociation – Pourparler  
Tête-à-tête

**« Choisir le dialogue, cela veut dire aussi éviter les deux extrêmes que sont le monologue et la guerre. »**

Tzvetan Todorov  
(écrivain, 1939-2017)

### EXPRESSIONS & COMBINAISONS DE MOTS

- Provoquer, susciter le dialogue; appeler au dialogue.
- Amorcer, commencer, enclencher engager, entamer, établir, initier, installer, instaurer, lancer, mettre en place, nouer, ouvrir le dialogue.
- Être en faveur du dialogue; prôner, proposer, souhaiter, soutenir le dialogue.
- Être ouvert au dialogue, être/se dire/se déclarer prêt au dialogue.
- Réinstaller, relancer, renouer, reprendre, restaurer, rétablir, rouvrir le dialogue.
- Améliorer, dynamiser, encourager, faciliter, faire avancer, revitaliser, favoriser, permettre, privilégier, promouvoir le dialogue; faire/laisser une place au dialogue.
- Approfondir, intensifier, renforcer, continuer, maintenir, poursuivre le dialogue.
- Refuser, bloquer, compliquer, entraver, mettre en péril, suspendre, arrêter, interrompre, rompre le dialogue.
- Le dialogue s'amorce, s'engage, se noue, s'établit, se tient, s'installe, s'instaure.
- Le dialogue reprend, se poursuit, se prolonge.
- Le dialogue est au point au mort, aboutit.
- Amorce, absence, manque de dialogue.
- Dialogue de sourds.

## Le dialogue, parlons-en

Par Delphine de Swardt,  
docteure en communication  
et conteuse

Jamais on ne s'est autant coupé la parole que pendant cette pandémie. En tous les cas, jamais ça ne s'est autant senti. Tentez d'avoir une communication sur Zoom et si par malheur il vous arrive d'interrompre, de corriger ou de moduler les propos de votre interlocuteur, alors s'en suit une interminable cacophonie, prolongée d'excuses du genre « — Pardon, toi d'abord ; — Non, toi, vas-y ». Bref, pour la fluidité, faudra repasser. Il serait donc naturel de penser que les conditions du dialogue ont été récemment bien malmenées, ma pauvre dame. En effet, rappelons-le, l'étymologie du terme exige une parole (*logos*) qui traverse (*dia*). L'image qui vient à l'esprit serait celle d'une eau qui coule, qui pénètre et qui diffuse. Or, là, ça coince. Serait-ce la faute à « dia » ? Ce préfixe grec est ambivalent car il indique une idée de séparation – qu'on retrouve dans diable (celui qui divise) –, avant de signifier « entre, parmi » et enfin « à travers ». « Dialogue » est paradoxalement de ces mots qui commencent dans la tension entre différents pôles. Sa mise en œuvre achèvera de la résoudre. « Le dialogue paraît en

lui-même constituer une renonciation à l'agressivité », écrit Jacques Lacan. Par lui, le souffle reprend quand la dispute asphyxie.

### Quand « je » est un autre

Comparé à son compère le « monologue », parole portée par une seule personne, le terme qui nous intéresse implique l'interaction entre plusieurs protagonistes au sein du processus. Mais encore une fois « je » est parfois un « autre » et on peut dialoguer avec soi-même, à défaut d'autre chose. Car il y a pénurie de participants pour répondre à toutes les sollicitations. Aujourd'hui il semblerait que tout le monde veuille dia-lo-guer ! Mon ordinateur même veut entrer « en dialogue » avec moi, à travers ces petites boîtes surgissantes et préformées où est censé se dérouler l'échange qu'on a d'emblée anticipé pour moi. Y a-t-il dialogue ? Peut-on qualifier de tel les mots échangés entre David Bowman et le très intolérant HAL 9000 dans 2001, *l'Odyssée de l'espace* ? D'un point de vue scénaristique, oui, à n'en pas douter... mais sur le plan relationnel ? Qui irait vers un homme criant dans les rues,



comme dans une fameuse histoire juive : « J'ai des réponses ! J'ai des réponses ! Qui a une question ? » ?

Tandis que le dialogue naît dans la divergence d'opinion exprimée (rappelons les mots du Chat de Philippe Geluck : « Si tout va mal c'est parce que les gens se parlent. Si les gens ne se parlaient pas... ils ne se rendraient pas compte de leurs désaccords »), son horizon est précisément, non pas de convaincre l'autre à tout prix ni de le guider, mais de ne pas savoir où l'on se rend, ensemble, et de s'ouvrir très sincèrement à l'altérité, quelle qu'elle soit. Une politique de diversité-équité-inclusion avant l'heure, portée par la philosophie du langage.

### Un art de la transformation

Le canon du dialogue a été posé par Platon, et ce modèle place les idéaux très haut. Pour mener ce type de connexion, langagière, mais aussi

non verbale : une sélection de personnes éclairées, bienveillantes les unes envers les autres, et qui ont le temps d'entendre, de recevoir et surtout d'être transformées par la parole de l'autre. Rien à voir, avec un « meeting » sur Zoom avec enfants, conjoint-e et chien qui passent derrière. Le dialogue serait cette magie non pas de juxtaposition d'arguments, mais de coconstruction d'une pensée dont la paternité serait partagée. Et c'est en ça qu'il s'agit d'une catégorie à part de la communication, c'est une conversation qui opère un changement pour tous, c'est une discussion qui contient en elle une évolution des participants. Dès lors, lorsqu'il est bien mené, l'exercice exige une très haute concentration. Avant d'essayer d'être entendu et compris, il faut accueillir convenablement ce que l'autre vous dit. Le travail est ardu, incompatible avec toute distraction. Que chacun examine ici en son âme et conscience, s'il a réellement déjà pris part à un authentique dialogue.

Dans le sillage de Jürgen Habermas, philosophe des sciences sociales, les théoriciens en la matière ont permis d'établir une forme d'éthique, laquelle établit que tout type d'oppression nuit gravement aux conditions d'avènement d'un tel échange. À l'échelle individuelle, avant la popularisation des fameux accords toltèques, le linguiste Paul Grice avait



établi quatre maximes auxquelles on ne devait pas contrevenir dans une conversation sous peine d'être moqué, incompris, ostracisé, ou pire, de basculer dans la manipulation. Rappelons-les :

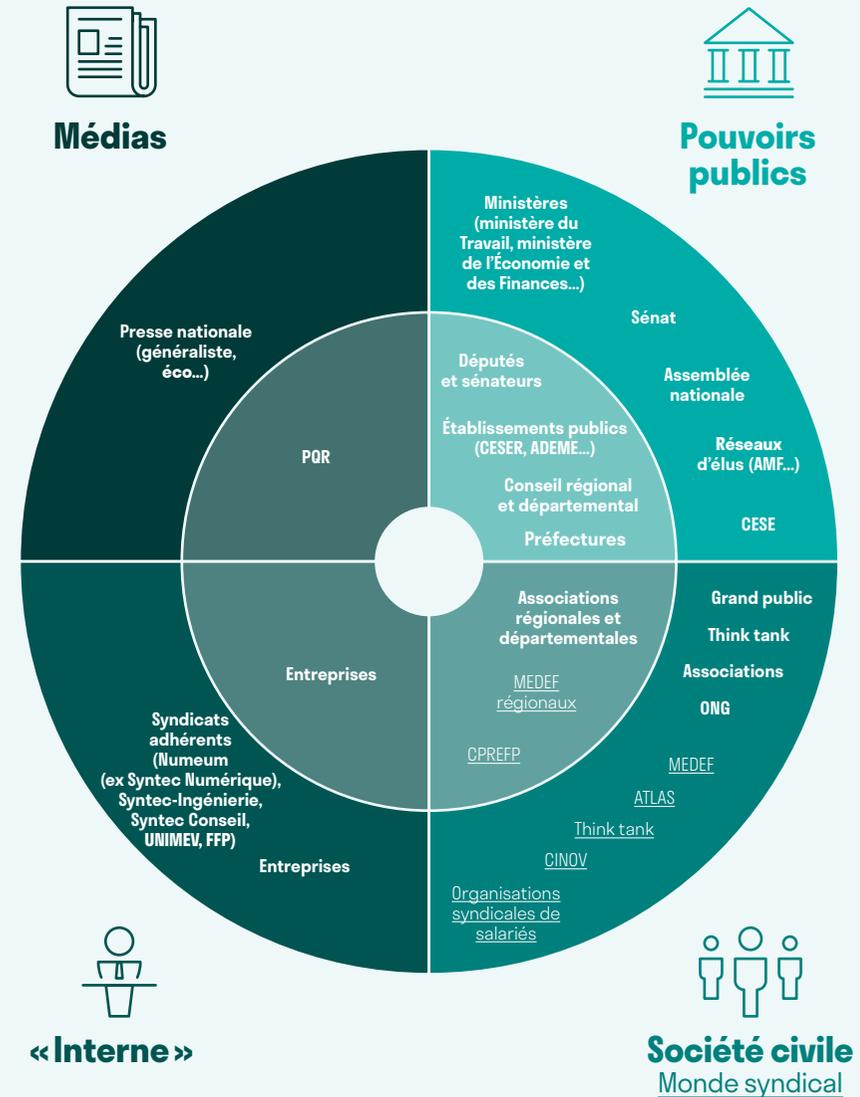
1. La quantité d'informations donnée doit être juste : ni trop ni trop peu.
2. On ne doit dire que ce que l'on sait être vrai, ou du moins ce que l'on sait ne pas être faux.
3. Nos contributions à l'échange doivent être pertinentes, le hors sujet n'est pas le bienvenu.
4. Enfin on doit être clair et concis.

Sur cette base, on peut dès à présent disqualifier 99% des prises de parole sur Internet, comme contrevenant aux maximes de Grice. Un chatbot d'intelligence artificielle à l'algorithme de réponses calquées sur les réactions de Twitter a tôt fait de démonter sa bêtise naturelle tout à fait véridique, la voix de ses maîtres.

**L'attention à l'écho**

Qu'Internet soit l'enfer sur terre pour l'établissement d'un dialogue digne de ce nom, nul n'en doute plus ni ne s'en étonne. Il ne s'agit pas non plus de déplorer que cela soit ainsi - ça vieillit -, on peut seulement contribuer à le rétablir, modestement, d'abord autour de soi, tout contre soi. Il faut savoir jouer petit, petit à petit. Une histoire raconte qu'une femme aigrie vivait dans les hauteurs d'une montagne, loin de tout village. Chaque matin, par tous les temps, elle ouvrait ses fenêtres et criait : « la vie est méchante ». On l'entendait jusque dans la vallée. Puis, un jour, quand elle ouvrit les volets, elle vit derrière les carreaux le visage souriant d'une petite fille. Elle avait fait un long chemin pour venir à la rencontre de cette voix. Elle aussi voulait être entendue, alors, avant que la vieille n'ouvre la bouche, la petite cria dans l'espace des montagnes : « la vie est méchante », puis elle fit taire la vieille qui commençait à protester : « chut ! écoute ! » et en écho revint : « la vie aime et chante ». Le dialogue commence parfois dans l'attention à l'écho, à l'impact de nos mots.

**Cartographie des parties prenantes**



# Dialogue avec la société civile

La Fédération Syntec et ses syndicats adhérents développent depuis plusieurs années déjà des relations étroites et constructives avec différents acteurs de la société civile.

Au cours de ces derniers mois, les syndicats membres de la Fédération Syntec ont travaillé, interagi, rencontré ou dialogué avec certains de ces acteurs dans le cadre de missions institutionnelles. Petite sélection.

## « Les Rencontres de la France qui gagne »

Fin 2020, à quelques mois des élections présidentielles, Numeum\* s'est associée à l'Institut Sapiens en lançant un nouveau cycle de conférences afin de verser au débat politique idées, initiatives et innovations préparant l'avenir de la France.

Avec « les Rencontres de la France qui gagne », Numeum\* et l'Institut Sapiens souhaitent aller à contre-courant d'une autodépréciation qu'ils considèrent être devenue trop habituelle. Pour cela, les deux organisations visent la valorisation de l'excellence entrepreneuriale du pays et son rayonnement à l'international.

Concrètement, cette démarche a été engagée dès novembre 2020 et est prévue jusqu'à l'été 2021, avec l'organisation de conférences mensuelles mettant en avant les thèmes majeurs de demain. Ces rendez-vous, ouverts à tous, sont rythmés de témoignages d'entrepreneurs, d'économistes et d'experts, et illustrent le savoir-faire et les atouts de la France, championne économique mondiale. Chacune des conférences de « la France qui gagne » donne lieu à un replay et à l'édition d'un e-magazine. Les thématiques abordées sont les suivantes :

- Conférence #1 – La France, actrice de la mobilité du futur ;

### L'info en plus

L'Institut Sapiens est un think tank indépendant et non partisan, qui réfléchit sur les évolutions liées à la révolution numérique. Pour agir sur le

débat public, il a créé des observatoires thématiques, réunissant des experts de la société civile. <https://www.institut-sapiens.fr/>

- Conférence #2 – La cybersécurité : spécificités et forces françaises ;
- Conférence #3 – La France, actrice de l'innovation en santé ;
- Conférence #4 – Industrie du futur ;
- Conférence #5 – Talents, compétences et formations à la française à l'heure du numérique ;
- Conférence #6 – Innovation & environnement – Gestion intelligente des enjeux environnementaux ;
- Conférence #7 – L'innovation au cœur de la sphère publique ;
- Conférence #8 – Jeudi 1<sup>er</sup> juillet – thématique à venir.

Les replays et les e-magazines sont à retrouver sur le site de Numeum\*, dans la rubrique actualités.

### Une philosophie de l'ingénierie

À l'occasion de sa traditionnelle cérémonie des vœux 2021, ne pouvant se tenir en présentiel en raison de la situation sanitaire, Syntec-Ingénierie a maintenu la rencontre entre Pierre Verzat, président de Syntec-Ingénierie et Étienne Klein, ingénieur et philosophe. L'objectif de cet entretien ? Aborder la place de l'ingénieur dans le débat public et le rôle à donner à la technologie dans notre société. Les deux hommes se sont donc entretenus et ont pu aborder différentes thématiques :

- la place de l'ingénieur dans le débat public ;
- sa mission dans le projet de société ;
- enfin, la question de la crise. Est-elle une occasion pour les ingénieurs de revenir éclairer les débats ?

En partant du constat d'une certaine modestie et d'une discrétion des ingénieurs dans le débat public,

les deux hommes se sont interrogés sur la contribution qu'ils apportent, dans l'exercice de leur métier, à la société ; et sur le rôle qu'ils pourraient tenir dans l'élaboration du débat public. Un échange qui a permis de mettre en avant les compétences et l'expertise des ingénieurs, mais aussi le dynamisme, la richesse et la diversité des métiers que le secteur regroupe.

Ces séquences ainsi que l'intégralité de la rencontre sont à retrouver sur le site de Syntec-Ingénierie, rubrique actualités.

### L'info en plus

Étienne Klein, né à Paris le 1<sup>er</sup> avril 1958, est un physicien, philosophe des sciences et producteur de radio français. Physicien au CEA et professeur à l'École centrale, il dirige le Laboratoire de recherche sur les sciences de la

matière du CEA (Larsim) tout en menant une intense carrière de vulgarisation autour des questions soulevées par la physique contemporaine, notamment par la physique quantique et la physique des particules.

\* ex Syntec Numérique

« À travers ce dialogue, Syntec-Ingénierie met en évidence les services essentiels qu'apportent les secteurs de l'ingénierie et promeut le dynamisme et la richesse de ses métiers. »

### Anticiper le monde d'après

En décembre 2020, UNIMEV éditait *Le Manifeste*, un ouvrage de référence sur le média événementiel et ses enjeux pour le bien commun. Dès le début de la crise Covid-19 qui a plongé la filière événementielle, déjà fragilisée par les crises successives (grèves, attentats, etc.), dans le désarroi, les instances d'UNIMEV ont décidé d'anticiper et d'agir!

C'est ainsi qu'a été créé en décembre 2020 un document-cadre majeur pour rappeler à tous, société civile mais également pouvoirs publics, médias et écosystèmes économiques, l'aspect vital et universel des événements. Initié dès le premier confinement, ce travail de fond mené par un comité d'experts représentatifs du secteur et s'appuyant sur l'ensemble des études produites par UNIMEV et ses partenaires depuis des années, a abouti à la naissance de l'ouvrage *Le Manifeste*. Ce document de référence vise à positionner le média événementiel comme un levier prépondérant de l'économie française, ainsi qu'en témoignent d'ailleurs les nombreuses études produites par l'association depuis des années. Mais cette initiative va encore plus loin, elle positionne le secteur comme un acteur incontournable, à l'écoute des enjeux de la société. Dans ce *Manifeste*, UNIMEV dévoile les grands défis sociétaux tirés de nouveaux paradigmes (climat, éducation, attractivité, concurrence internationale, etc.) et sa compréhension du monde sur les sujets économiques, sociaux, technologiques, citoyens.

En plus d'anticiper et de mener au mieux cette phase de relance, l'association inscrit la filière dans un plan d'actions proactif et une dynamique de transformation de l'économie française. Entre défense de son présent et conquête de son avenir, la filière événementielle place les enjeux sociétaux au cœur de ses valeurs!

### Un « Manifeste » en trois parties

**1. Faire événement, faire société :** face aux enjeux contemporains, le savoir-faire événementiel français est un atout.  
**2. Les événements, créateurs de richesses multiples :** chiffres à l'appui, les événements sont de puissants outils au service des entreprises et de leurs stratégies.

**3. La valorisation et la transition de la filière événementielle au cœur de notre démarche :** *Le Manifeste* inscrit la filière événementielle dans la phase de relance et de transformation de l'économie française.

*Le Manifeste* est consultable sur le site d'UNIMEV.

### Un nouvel outil de place...

Depuis 2016, la Caisse des dépôts a initié la création d'un dispositif pour accompagner les projets à fort impact social dans leur phase de déploiement. Avec l'État au travers de la DJEPVA, les fondations Caritas et Carasso, le Fonds d'innovation AG2R La Mondiale et Le Rameau, un nouvel outil de place, le Fonds i, a été coconstruit en mobilisant les acteurs de l'accompagnement et les projets pilotes qui ont prototypé un parcours d'accompagnement sur mesure radicalement novateur. Autre innovation : un modèle socio-économique de l'accompagnement, fondé sur un risque

partagé entre le projet accompagné et ses investisseurs, ainsi que sur des modalités frugales grâce à la logique de « mi-chemin » inventée avec la profession du conseil en stratégie et management sous l'égide de Syntec Conseil. Au cœur du modèle se trouvent les compétences conjuguées de l'ADASI (dont Syntec Conseil est membre fondateur), de l'Avisé et d'INCO qui se sont associés pour former l'opérateur du Fonds i.

### Qu'est-ce que le Fonds i ?

Créé au mois d'avril 2021, après une intensification des travaux en 2020, le Fonds i est un dispositif d'accompagnement de projets à fort impact social qui, à travers la mise en place de parcours sur mesure combinant plusieurs expertises et savoir-faire, permet à chaque structure accompagnée d'envisager un changement d'échelle de son modèle d'activité. Le Fonds i poursuit trois objectifs majeurs :

- accompagner les projets d'impact social dans leur déploiement et l'évolution de leur modèle économique ;
- offrir des solutions sur mesure à haute valeur ajoutée en rendant lisible l'écosystème d'accompagnement et en améliorant la rencontre entre les projets et les financeurs ;
- Faciliter les coopérations entre acteurs de l'écosystème au service d'une construction/transformation collective.

Le Fonds i est un projet collectif avant d'être un dispositif d'accompagnement mis à la disposition des acteurs. Il comble un manque dans les dispositifs

d'accompagnement actuels en mettant à disposition une capacité d'intervention pour les projets les plus complexes à partir d'une dynamique collective de transformation des acteurs de l'économie sociale et solidaire.

### À qui s'adresse le Fonds i ?

Le Fonds i s'adresse à toute structure ayant fait la preuve d'une innovation sociale et souhaitant lui donner une ampleur allant au-delà de son propre développement. Il se positionne dans la phase de maturité des projets et dans la réalité de l'action pour lever les obstacles au déploiement. L'accompagnement n'est pas conditionné par un modèle de rentabilité. C'est un investissement de transformation au service d'un projet collectif.

### Le Fonds i : une offre innovante et singulière

Le Fonds i propose ainsi :

- un diagnostic complet des besoins d'accompagnement réalisé en amont du parcours ;
- des investisseurs/financeurs du Fonds i engagés et spécialistes des projets à fort impact social ;
- une solution inédite de financement avec une avance remboursable par le porteur de projet uniquement s'il atteint des objectifs personnalisés définis au démarrage ;
- un parcours d'accompagnement complet sur mesure, multi-compétences et multidimensionnel.

# Dialogue avec les institutions

Pour Philippe Hedde, administrateur Pôle emploi au titre du MEDEF, l'action repose sur un dialogue constant avec les organisations professionnelles et les collectivités territoriales. Rencontre.

## Philippe Hedde

administrateur Pôle emploi au titre du MEDEF



### Quel est le rôle des administrateurs MEDEF auprès de Pôle emploi ?

Notre but est de mettre en œuvre les moyens permettant de réaliser les objectifs fixés par Pôle emploi, mais aussi de vérifier leur bonne réalisation, en s'assurant que l'ensemble des programmes soit rempli. Cela se traduit notamment par des présentations

mensuelles de Pôle emploi, et un suivi des sondages de satisfaction des usagers et des entreprises en demande.

### Quels sont ces objectifs, pour les années à venir ?

L'impulsion la plus forte donnée par Pôle emploi est la convention tripartite entre l'État, Pôle emploi et l'Unedic. Cette convention, débattue pendant plusieurs mois, a défini trois objectifs majoritaires : faciliter un emploi durable, aider les entreprises en difficulté à recruter, en particulier les PME/PMI, et développer et valoriser rapidement les compétences des chômeurs pour les métiers en tension.

Sur les années 2020-2021, le Conseil d'administration a également apporté tout son support à Pôle emploi pour faire face à la Covid-19 : d'importants moyens ont été mis en œuvre pour éviter une rupture du service vis-à-vis des entreprises comme des bénéficiaires, et des programmes comme « 1 jeune

1 solution » ou « Tous mobilisés pour tous les secteurs » ont été établis dans ce sens. La pandémie ayant créé une tension importante sur ces postes, Pôle emploi a également été très actif avec les organisations et collectivités territoriales pour recruter soignants, aides à domicile, exploitants agricoles et travailleurs de logistique. Avec 450 bassins d'emploi et 2 agences par bassin d'emploi, le maillage de proximité a beaucoup aidé. En 2020, plus d'un million de chômeurs ont été formés, soit 100 000 de plus qu'en 2019, et nous avons constaté un taux de satisfaction élevé pour les demandeurs d'emploi.

### Quelles sont les relations entre les organisations professionnelles et Pôle emploi ?

Les organisations professionnelles permettent à Pôle emploi de renforcer la proximité avec les entreprises et les personnes en recherche d'emploi sur le territoire, tout en apportant une expérience et une connaissance des métiers qui favorisent la formation et le recrutement.

La filière numérique, l'un des cinq secteurs représentés par la Fédération Syntec (par Numeum\*) a récemment proposé à Pôle emploi de travailler sur tous les appels d'offres dans le domaine de la formation numérique. Dans ce partenariat, Pôle emploi est alors l'opérateur de la formation, et la filière lui apporte son expertise – notamment sur les métiers en tension –, ou sur la qualité des formations.

Ce partenariat est issu de Numéric'emploi, une initiative de Numeum\* en région Grand Est qui rassemble

les établissements Pôle emploi et la filière numérique pour favoriser les parcours de formation.

### Comment anticiper les besoins dans des secteurs en évolution constante ?

La clé de l'anticipation est le dialogue entre tous les acteurs de la formation et du recrutement : Pôle emploi, organisations professionnelles, entreprises et personnes en recherche d'emploi. Forma'diag, un outil développé par Pôle emploi, permet de connaître le retour à l'emploi par bassin d'emploi selon la formation suivie. Ce dialogue constant permet ainsi d'orienter les travaux de Pôle emploi, et de s'assurer que les moyens de formation soient mis au bon endroit et avec efficacité.

\* ex Syntec Numérique

« Plus d'un million de chômeurs ont été formés en 2020, soit 100 000 de plus qu'en 2019. »

## Quelques exemples des rencontres 2020



**Du 23 mars au 25 mai**  
Calls hebdomadaires avec **Bruno Le Maire** et les fédérations professionnelles pour faire un point sur la situation économique et porter les demandes les plus urgentes, à partir du premier déconfinement.



**24 avril**  
**Mesures d'urgence Covid-19**

**Geoffroy Gailloux**  
Direction générale des entreprises



**29 avril**  
**Rendez-vous avec Antoine Foucher, directeur de cabinet de Muriel Pénicaud sur l'activité partielle.**  
Demande d'individualisation du recours à l'activité partielle.



**23 juin**  
**Plan de relance Covid-19**  
Présentation et propositions de la Fédération Syntec pour une relance économique durable.

**Didier Baichère, Mickaël Nogal & Laure de La Raudière**  
Députés



**2 juillet**  
**Propositions pour l'emploi et la formation dans le plan de relance.**

**Antoine Foucher**  
Directeur de cabinet de Muriel Pénicaud

**Alain Druelles**  
Conseiller sur les questions de formation au cabinet de Muriel Pénicaud

**Damien Delevallée**  
Conseiller sur les questions sociales au cabinet de Muriel Pénicaud



**8 octobre**  
**Rendez-vous avec Florence Sautejeau, conseillère sociale de Jean Castex.**  
Propositions en matière sociale et pistes pour faciliter l'accès à la formation.



**13 octobre**  
**Mesures sociales du plan de relance**  
(télétravail, formation, référendum).

**Gwénaél Frontin**  
Conseiller droit social au cabinet de la ministre du Travail



**12 novembre**  
**Présentation des propositions de la Fédération Syntec pour une relance économique durable.**

**Alain Griset**  
Ministre délégué aux TPE et PME



### En deux mots

Remontée de besoins de nos métiers en phase de crise sanitaire persistante et présentation de propositions à court terme pour faire repartir l'activité économique impactée par le premier confinement (appels d'offres publics, activité partielle et protection des salariés notamment).



### En deux mots

Diagnostic de l'impact de la crise sur l'activité de nos secteurs et des conséquences prévisibles en matière de maintien dans l'emploi et d'embauche, et propositions d'adaptation du dispositif d'activité partielle et du protocole sanitaire notamment.



### En deux mots

Demande d'accélération des procédures d'accords, propositions pour mettre en place un véritable choc d'accès à la formation (faciliter la mobilisation du CPF par l'entreprise et assouplir les conditions d'accès à des parcours Pro-A) et pour maintenir l'emploi et les compétences des experts en ingénierie et conseil en technologies (ICT).

# Regards croisés

La Fédération Syntec souhaite dédier l'année 2021 au dialogue. L'occasion pour notre organisation d'élargir ses horizons, de varier ses interlocuteurs et de réinventer ses espaces de discussion.



C'est dans cet esprit que Laurent Berger, secrétaire général de la CFDT, et Laurent Giovachini, président de la Fédération Syntec, se sont prêtés à l'exercice d'une interview croisée en ce début d'année 2021.

À travers une séquence introductive sur le monde de demain, Laurent Berger et Laurent Giovachini ont évoqué en premier lieu leur point de vue sur les grands enjeux de notre société. À l'aune d'une année 2021 remplie d'incertitude et afin de penser les conditions d'une sortie de crise, Laurent Giovachini a rappelé l'importance d'une croissance responsable et durable fondée sur le progrès scientifique et technologique, la nécessité de la reconquête d'une véritable souveraineté française et européenne, et le rôle stratégique de nos territoires et de la lutte contre la fracture territoriale. Ce à quoi le secrétaire général de la CFDT a ajouté la nécessité d'équilibrer et de concilier ces objectifs avec la lutte contre les inégalités, la transition écologique et la revitalisation de la démocratie, qui font partie des grands défis à relever. Les deux hommes se sont rejoints sur le rôle central tenu par les corps intermédiaires pour atteindre ces objectifs et nourrir la vitalité démocratique.

Au cours d'une deuxième partie dédiée au rôle du dialogue social, L. Berger et L. Giovachini se sont entendus sur la nécessité d'avoir des acteurs reconnus, une représentativité nationale et

un cadre propice pour faire entendre la voix de toutes les entreprises et de tous les salariés. Ils se sont ainsi accordés sur le fait qu'avec des accords nationaux de moins en moins prescriptifs depuis 2016, les branches ont aujourd'hui une nouvelle dynamique ambitieuse à trouver et un véritable rôle à jouer pour un dialogue social réussi. La signature de différents accords de première importance (minima salariaux, activité partielle longue durée, formation professionnelle) évoquée par L. Giovachini en est une bonne illustration. En effet, composée à 90 % d'entreprises de moins de 50 salariés, la Fédération Syntec est particulièrement attentive aux intérêts des petites et moyennes entreprises dont elle souhaite garantir les conditions d'un dialogue social simple et fluide.

Cet échange était, en outre, l'occasion de rappeler la dimension d'avant-garde qui pourrait être celle de la branche

**« Face à la complexité de nos sociétés et des questions économiques, sociales et sociétales aujourd'hui (...), il faut reposer les enjeux sur la table et reconstruire un compromis par le dialogue. »**

**Laurent Berger**  
Secrétaire général de la CFDT

**« Pour stimuler la création de valeur et d'emplois, un cadre socio-économique pérenne, attractif et compétitif est indispensable, entre autres choses pour éviter une fuite de nos talents vers l'étranger. »**

**Laurent Giovachini**  
Président de la Fédération Syntec

Syntec et le potentiel de dynamisme économique des métiers qu'elle représente. L. Giovachini a insisté sur l'importance de stimuler la création et la préservation des emplois qualifiés, notamment grâce à un cadre socio-économique attractif et compétitif, afin d'éviter le risque de délocalisation des profils les mieux formés (cadres), fortement représentés dans la branche. Force est de constater que les métiers de services à forte valeur ajoutée rassemblent aujourd'hui plus de 82 000 entreprises en France (données rapport de branche 2019) et ce nombre ne cesse de croître. On constate de plus, une accélération importante de la croissance des effectifs de la branche. Ces tendances témoignent du réservoir de vitalité économique et de potentiel d'emplois des secteurs représentés par la Fédération Syntec. Une nouvelle impulsion de la branche accueillie positivement par L. Berger,

qui a cependant exprimé quelques nuances, en rappelant que les entreprises doivent s'engager sur certaines contreparties, comme l'embauche des jeunes, le partage de la valeur, mais aussi des politiques d'entreprises plus inclusives, des objectifs ambitieux en faveur de la transition écologique... Des entreprises qui se doivent d'ores et déjà de répondre à une quête de sens de plus en plus prégnante, particulièrement au sein des jeunes générations. Enfin, tous deux se sont accordés à dire que l'organisation du travail de façon très large (télétravail, temps de travail...) était un sujet central, sur lequel une réflexion approfondie s'imposerait. Enfin, L. Giovachini a abordé les signaux positifs pour 2021 au sein de la branche, qui s'est dotée d'un certain nombre d'outils, à l'image de l'APLD, pour passer le cap difficile et retrouver un niveau d'activité acceptable. Pour conclure, le président de la Fédération a rappelé le réservoir de vitalité économique et le potentiel d'emplois des secteurs représentés par la Fédération Syntec. L. Berger a insisté, quant à lui, sur l'intérêt de tirer les enseignements de cette crise et a mis en exergue l'importance de l'intelligence collective, en souhaitant vivement que la branche soit moteur d'un dialogue de qualité.



**Laurent Berger**  
Secrétaire  
général de la  
CFTD



**Laurent Giovachini**  
Président  
de la Fédération  
Syntec

## Dialogue avec les territoires

Repenser la place des entreprises au cœur des territoires pour promouvoir le développement économique et social ? Retour sur le colloque annuel.

En octobre 2020, la Fédération Syntec réunissait un panel d'invités de premier plan pour son colloque annuel dédié au sujet des territoires. À travers cet événement live, la Fédération Syntec a souhaité engager la réflexion et porter un message fort : celui de la revitalisation des territoires.

La revitalisation des territoires est en effet un sujet qui anime au quotidien la Fédération Syntec, et sur lequel elle est fortement engagée. Dès 2015, l'organisation décidait d'investir les régions, par le truchement de délégations, afin de représenter et défendre ses intérêts et gagner en visibilité et en influence auprès des décideurs locaux publics et privés. Une manière de faire vivre la Fédération au plus près des régions et de participer au développement et au maillage territorial.

En dédiant son colloque annuel 2020 à la question des territoires, la Fédération Syntec accélère sa réflexion sur la manière dont les métiers d'avenir, à savoir les secteurs du numérique, de l'ingénierie, du conseil, de la formation professionnelle et de l'événement, peuvent contribuer au dynamisme économique des territoires.

Les intervenants ont partagé leurs analyses, expériences et propositions concrètes pour répondre aux enjeux de la fracture territoriale.

Étaient présents :

**Patrick Bernasconi**

Président du Conseil économique, social et environnemental

**Pascal Perrineau**

Politologue et professeur à Sciences Po

**Flora Baumlin**

Directrice d'études du groupe Ifop

**Marie-Laure Collet**

Déléguée régionale Bretagne Syntec, CEO d'ABAKA et vice-présidente du MEDEF Bretagne

**Marie Eloy**

Présidente et fondatrice de Femmes de territoires et Bouge ta boîte

**Thibaut Duchêne**

DGA Développement et stratégie du CNAM

**Delphine Rault**

PDG de Grand Ouest étiquettes

**Thierry Sibieude**

Professeur à l'ESSEC - Titulaire de la chaire Entrepreneuriat social

**Philippe Tavernier**

Délégué général de Numeum (ex Syntec Numérique)

**Alain Griset**

Ministre délégué aux TPE et PME

**Laurent Giovachini**

Président de la Fédération Syntec

«À l'heure où toutes les ressources économiques du pays sont mobilisées dans le projet de relance, la fracture territoriale est plus que jamais un problème sur lequel les acteurs économiques doivent travailler de concert. Nous considérons que nos métiers d'avenir - numérique, ingénierie, conseil, événementiel, formation professionnelle - peuvent contribuer, aux côtés d'entreprises d'autres secteurs, à relever le défi d'une nouvelle politique d'aménagement. Plus écologique, plus humaine, cette dernière aura pour conséquence une meilleure répartition des fruits de la croissance sur tout le territoire.»

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

## Fracture territoriale

La Fédération Syntec a publié en octobre 2020 les résultats d'un sondage Ifop portant sur l'attractivité territoriale et la perception qu'en ont les actifs français. Quelques mois après le confinement, il ressort de cette étude un intérêt certain quant à la possibilité de changer de région pour raison professionnelle (60 % des actifs en Île-de-France), et une forte

confiance accordée aux acteurs locaux pour renforcer l'attractivité des territoires (86 % font confiance aux TPE et PME, 78 % à la Région). Cette étude s'inscrit dans le cadre d'une réflexion globale entamée par la Fédération sur la manière dont les secteurs d'avenir qu'elle représente peuvent contribuer à réduire la fracture territoriale.

### Les actifs français veulent changer de région

**41 %**  
des personnes interrogées seraient intéressées à l'idée de changer de région pour raison professionnelle

Un chiffre qui monte à 60 % pour les actifs d'Île-de-France

**26 %**  
des personnes interrogées seraient intéressées à l'idée de quitter une petite ou moyenne agglomération pour une métropole, pour raison professionnelle

Un chiffre qui tombe à 16 % lorsque l'on pose la question de déménager en région parisienne

### Une forte confiance accordée aux acteurs locaux, privés comme publics

D'après le sondage Ifop pour la Fédération Syntec, les acteurs locaux remportent le plus largement la confiance des actifs pour contribuer à accroître l'attractivité des territoires :

**86 %**  
font confiance aux TPE et PME

**78 %**  
à la Région

**77 %**  
aux collectivités

**57 %**  
font confiance aux grandes entreprises

**35 %**  
à l'État

### La population active d'Île-de-France, spécificités et particularités

Le sondage enseigne également que la population active francilienne a tendance à se démarquer sur de nombreux points. Parmi les items les plus marquants :

**74 %**  
des actifs d'Île-de-France pensent que les entreprises des secteurs d'avenir se situent majoritairement en Île-de-France

Alors que les actifs en régions affirment à 78 % qu'elles se situent en région. Et ces derniers ont raison, puisque 57 % des entreprises des secteurs d'avenir se situent effectivement en régions

**64 %**  
De la même manière, les actifs d'Île-de-France ont tendance à plus facilement faire confiance aux grandes entreprises (64 %) que l'ensemble de la population (57 %) pour travailler sur l'attractivité des territoires



**L'offre de formations, un atout pour les régions**  
En 4<sup>e</sup> position vient « la qualité de l'éducation et l'offre de formations »,

citée par 22 % des actifs d'IDF et 31 % des actifs en régions. Des chiffres intéressants au regard de la réalité du terrain, puisque 70 % des

entreprises et 68 % des établissements proposant de la formation professionnelle se situent effectivement en régions.

## Dynamique territoriale : les entreprises au cœur de la stratégie et de l'action

La Fédération Syntec a souhaité mettre à profit ses expertises pour repenser les modes d'organisation et d'aménagement au service du desserrement métropolitain et de la revitalisation des territoires.

L'organisation a donc accéléré sa réflexion sur la manière dont les métiers d'avenir qu'elle représente peuvent contribuer au dynamisme économique des territoires. Elle partage ici ses propositions pour repenser les modes d'organisation et d'aménagement au service du desserrement métropolitain et de la revitalisation des territoires, et anticiper le monde de demain.

### Télétravail

Promouvoir le télétravail et les moyens technologiques qui le rendent possible (solutions numériques, couverture numérique homogène et inclusive des territoires), comme vecteurs de réduction des fractures territoriales, de lutte contre la congestion des transports et de réduction de l'empreinte carbone des déplacements.

### Dialogue local

Inciter les entreprises et les pouvoirs publics à s'appuyer sur leur écosystème local et à développer en dehors des métropoles des structures d'entraide et d'échange, comme des tiers lieux ou des espaces de coworking, afin de stimuler la créativité, favoriser la collaboration, rompre l'isolement parfois lié au télétravail, et créer de l'emploi en proximité dans les territoires.

## Économie

Stimuler l'économie du territoire en menant une politique responsable des achats s'inscrivant dans une logique vertueuse.

## Formation

Penser la formation pour renforcer la cohésion sociale, l'attractivité, l'innovation et la compétitivité des territoires : favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi au plus près des besoins des entreprises ; encourager le développement des compétences quel que soit le statut pour protéger et accompagner tous les actifs dans les transformations économiques rapides.

## Region-shore

Promouvoir grâce à nos métiers, le développement du « region-shore », c'est-à-dire une implantation territoriale de proximité, auprès de nos parties prenantes, notamment dans l'accompagnement de nos clients.

## Réindustrialisation

Travailler avec les pouvoirs publics locaux à la modélisation de nouveaux bassins d'emploi, nos métiers de services étant l'un des maillons essentiels à une stratégie de réindustrialisation des territoires.

## Collaborations

Favoriser une plus grande complémentarité d'actions entre les structures satellitaires des collectivités territoriales (sociétés d'économie mixte, sociétés publiques locales, etc.) et les entreprises privées (ingénierie, numérique, etc.) au service du développement des territoires.

## Reconversion et accompagnement

Développer les dispositifs de reconversion et d'accompagnement aux mutations et transformations d'emploi. Promouvoir notamment Numéric'Emploi (mis en place par Numeum [ex Syntec Numérique]) au niveau national, auprès des Conseils régionaux et des directions régionales de Pôle emploi et créer un programme Numéric'Actif au niveau national, associant le secteur numérique et intégrant les problématiques GPEC des grandes entreprises prêtes à s'engager dans ce dispositif.

## Sur le terrain

L'action de la Fédération est représentée sur le terrain par ses délégués régionaux, qui engagent un dialogue constant avec les acteurs et partenaires régionaux. Rencontre avec les délégués Occitanie, Hauts-de-France, Normandie et Bourgogne-Franche-Comté.



## Occitanie

« Le secteur technologique toulousain joue en faveur de notre reconnaissance. »

*Philippe Frey  
Délégué régional Occitanie*

### Les organisations en région, partenaires incontournables

Installé à Toulouse depuis 1995, Philippe Frey a bien conscience qu'une structure telle que la Fédération Syntec ne peut être efficace qu'en étant intégrée au microcosme entrepreneurial et officiel, existant et en développement. Ceci est d'autant plus prégnant dans une métropole qui regroupe les deux tiers de l'activité technologique de l'Occitanie. Directeur d'une entreprise dont la moitié du CA est dans le secteur

public, il a apporté, dans ses fonctions à la Fédération, l'expérience acquise au MEDEF ou au CFA Midi Sup, qui forme les ingénieurs en alternance. Pour le délégué régional, les liens développés avec les agglomérations et conseils régionaux constituent des leviers incontournables pour œuvrer à la reconnaissance et au développement de la Fédération sur le territoire.

### Participer activement au redémarrage post-Covid-19

Le contexte sanitaire a eu un fort impact sur les missions de la délégation, en particulier sur la formation : le distanciel ne peut pas tout remplacer, notamment les événements qui permettent la récolte de contacts sur une période concentrée. La fin du confinement marquera donc la reprise, notamment dans le secteur aéronautique qui sera boosté par le tourisme. Selon Philippe Frey, les élections auront également un impact positif : la délégation pourra déployer son expertise et participer activement aux actions des entreprises et pouvoirs publics pour préserver et développer l'emploi.

#### PARCOURS

Ingénieur-architecte  
DPLG/Ensa-M.  
Directeur Egis Bâtiments  
Sud-Ouest depuis 15 ans.  
Associé CCI Toulouse.  
Administrateur Toulouse  
Business School.

#### HOBBIES

Navigation sur le bassin  
d'Arcachon.  
Lecture.  
Musique (opéra, jazz).  
Basket, rugby.



## Hauts-de-France

« Le dialogue doit être permanent et dépasser le simple cadre de la branche. »

*Matthieu Tezenas du Montcel*  
Délégué régional  
Hauts-de-France

### Mettre en place des partenariats durables

Matthieu Tezenas du Montcel est attaché à son territoire. À ce titre, il s'emploie à construire des passerelles entre les différents acteurs impliqués, qu'il s'agisse des instances politiques, des entrepreneurs ou des structures académiques. Cela se traduit notamment par la constitution de relations étroites avec la FFB, pour apporter conseil et personnel en ingénierie au développement de la BIM, une modélisation informatique des structures

et procédés de construction. En parallèle, des partenariats sont développés avec les écoles et centres de formation du secteur numérique, notamment sur les parcours bac +2 / +3. L'objectif ? Améliorer l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins du marché.

### Représenter les actions de la Fédération en région

Le développement d'axes concrets et ancrés dans le territoire est le fer de lance de Matthieu Tezenas du Montcel. À commencer par la recherche d'adéquation entre formation et besoins du marché, avec la commission paritaire régionale Emploi et formation professionnelle. Une collaboration avec les instances académiques et de formation comme l'IUMM, Centrale ou l'INSA permet également de développer l'alternance et l'apprentissage depuis quatre ans. Des projets communs sur l'emploi et le développement du territoire sont menés avec les instances politiques régionales, en positionnant la Fédération comme interlocuteur de conseil neutre et informé du secteur. Pour préparer le futur de l'ingénierie et de la technologie, la délégation est impliquée dans le programme Entreprendre pour apprendre, qui permet aux collégiens et lycéens de développer leurs projets et concepts au sein d'une « Mini entreprise » encadrée par des professionnels.

#### PARCOURS

1996: Project manager, Porte SA.  
1999: Executive manager, Michael Page.  
Depuis 2003: Managing Partner, Integra RH.  
Intègre Syntec Conseil en 2005.

2018: délégué régional des Hauts-de-France.

#### HOBBIES

Hockey sur gazon.  
Implication dans les Écoles de la deuxième chance.



## Bourgogne-Franche-Comté

« Le développement régional de la Fédération repose sur une communication proactive. »

*Jérôme Richard*  
Délégué régional Bourgogne-Franche-Comté

### Connaître le tissu économique et technologique régional pour s'implanter dans un territoire en friche

Franc-comtois de naissance, Jérôme Richard est fidèle à sa région depuis 30 ans dans le domaine numérique. Sa société Réseau concept, fondée il y a 25 ans, est à la pointe du développement des services technologiques dans la région, dont le conseil, l'infogérance et le développement, et

a été pionnière dans le développement de l'Internet régional.

Fondateur aussi de frenchwines.com, il vend par ailleurs des vins de Bourgogne en Chine depuis dix ans, contribuant ainsi à l'exportation de l'image de la région dans un de ses aspects plus « traditionnels ».

Cette appartenance à différents groupes professionnels lui a véritablement permis de se constituer une base d'interlocuteurs très large à l'échelle régionale. Une réelle nécessité compte tenu de la situation numérique dans la région: celle-ci se place en effet dans les deux dernières en PIB numérique, une situation que la crise sanitaire n'a pas améliorée.

### Communiquer et réseauter pour faire connaître les compétences

L'implantation de la Fédération dans la région a nécessité un important travail de communication et de lobbying de la part du délégué régional, qui a mis en place un cycle de présentations et de prises de contact auprès de la préfecture, du conseil régional, mais aussi de la métropole. En paral-

« Cette appartenance à différents groupes professionnels lui a véritablement permis de se constituer une base d'interlocuteurs très large à l'échelle régionale. »

lèle, la publication du livret « Engagement » et de la brochure « Entreprises territoires » ont permis d'affirmer un rôle d'interlocuteur de premier plan sur les questions de transition numérique et de développement durable. Pour Jérôme Richard, la communication engagée porte aujourd'hui ses fruits à un rythme plus rapide qu'espéré. Le travail effectué avec les élus a notamment abouti à la mise en place d'un plan de relance pour le secteur événementiel, voté le 4 avril dernier. La délégation compte bien continuer ce travail en 2021, notamment en organisant une présentation des cinq métiers couverts par la Fédération. L'objectif? Faire reconnaître d'ici cinq ans la Fédération comme première branche professionnelle en région.

#### PROFIL

Administrateur Dijon  
Congrès expo.  
Administrateur MEDEF  
Bourgogne-Franche-Comté.  
Conseiller régional  
Banque de France.

Prise de poste à la  
Fédération Syntec  
en juin 2019.

#### HOBBIES

Natation, voile.



## Normandie

### « Notre savoir-faire est la meilleure carte de visite pour nous implanter sur le territoire. »

*Franck Lefèvre*  
Délégué régional Normandie

#### Diffuser les ressources pour augmenter la visibilité

Contrairement à d'autres régions, la Fédération est peu connue en Normandie. Pour Franck Lefèvre, la reconnaissance de la Fédération repose sur le statut du groupement, dont l'étendue des activités couvertes constitue une ressource unique. La Fédération constitue en cela une « marque » qui a suivi le développement accéléré de l'industrie numérique et s'est imposée comme interlocuteur de poids à l'échelle nationale. Ce sont pour lui les services, les offres, qui permettent

### « Pour Franck Lefèvre, la reconnaissance de la Fédération repose sur le statut du groupement, dont l'étendue des activités couvertes constitue une ressource unique. »

d'augmenter la notoriété de la Fédération sur le territoire. Trois grands axes de travail déterminent les actions en cours depuis la nomination du délégué régional. La thématique e-santé, un secteur très présent en Normandie dont la délégation connaît les acteurs, en est le premier. L'absence de concurrents sur ce domaine précis a permis un démarrage rapide et un rythme soutenu de développement des liens et des actions, notamment par la mise en place de web-conférences. La formation auprès des établissements d'enseignement, depuis le collège, constitue un second point important pour la délégation, qui travaille à intégrer le programme EPA dans son action. Enfin, la collaboration avec la CCI lui permet de développer la numérisation des PME et commerces de proximité.

#### Développer le réseau des professionnels

Pour développer le réseau des professionnels, une newsletter a été créée: *NuNo (Numérique en Normandie)*. Forte de 150 abonnements et avec un objectif de 500 à court terme, elle

couvre les sujets de l'industrie, la technique mais aussi la culture. Un excellent moyen de diffuser l'information sur les projets, le public étant à la fois professionnel et institutionnel. La délégation développe ainsi, de manière organique, les liens avec les associations et les initiatives comme FrenchTech Normandie.

#### PROFIL

Depuis 1984: CEO K1.  
2009 à 2020: CEO Digital Airways.

Depuis 2019: cofondateur de Anthrop.

Délégué régional Syntec Normandie depuis 2020.

#### HOBBIES

Art, spectacle vivant, ULM



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

## Temps forts de l'année

Voici quelques dates-clés et événements ayant marqué l'année 2020 et le début de l'année 2021. Certaines informations sont propres à la Fédération, les autres renvoient à un événement ou une décision nationale (en couleur) qui ont impacté la profession.

### 2021

#### 11 mai

Intervention au webinaire organisé par le MEDEF avec la Caisse des dépôts et consignations sur le Compte personnel de formation (CPF) autour de Patrick Martin et Michel Yahiel : « Avec le CPF, l'entreprise aussi est gagnante ».

#### 16 mars

Talk RSE : « Achats responsables : bonnes pratiques à adopter et écueils à éviter? ».

#### 15 février

Entretien entre Laurent Berger, secrétaire général de la CFDT, et Laurent Giovachini, président de la Fédération Syntec.

#### 11 janvier

Création d'une task force Emplois qualifiés au sein du MEDEF sur une proposition de la Fédération Syntec, réunissant les organisations professionnelles au sein desquelles les cadres sont majoritaires.

#### 1<sup>er</sup> janvier

À l'issue d'une procédure de mise en concurrence des organismes assureurs au titre de la complémentaire frais de santé, trois opérateurs sont désormais recommandés au sein de la branche à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 : Aésio, Harmonie mutuelle, Malakoff humanis.

### 2020

#### 1<sup>er</sup> décembre

Application de l'accord formation professionnelle et de l'accord Pro-A. Deux textes attendus dans le but de favoriser la formation professionnelle des salariés de la branche.

#### 30 novembre

Remise à Bruno Le Maire, Agnès Pannier-Runacher et Olivia Grégoire du rapport « Labels RSE : accompagner les entreprises et donner confiance à leurs parties prenantes » rédigé par Jean-Paul Chapron, délégué régional de la Fédération en Pays de la Loire, Coralie Dubost et Fella Imalhayene.

#### 26 novembre

Talk RSE : « La raison d'être est-elle la nouvelle RSE? », dans la lignée de la publication d'un guide RSE destiné à accompagner de manière pédagogique les 80 000 entreprises françaises des secteurs d'avenir dans leur transformation.

#### 20 octobre

Webinaire : « L'activité partielle sous toutes ses formes ».

#### 14 octobre

Colloque sur la revitalisation des territoires de la Fédération Syntec. À cette occasion, l'organisation publie les résultats d'un sondage Ifop portant sur l'attractivité territoriale et la perception qu'en ont les actifs français.

#### 10 septembre

Signature de l'accord sur le dispositif d'activité partielle de longue durée au sein de la branche.

#### 3 septembre

Lancement par le gouvernement du plan de relance économique exceptionnel de la France de 100 milliards d'euros, reposant sur trois piliers : l'écologie, la compétitivité et la cohésion.

#### 31 juillet

Mise en œuvre des premières mesures adoptées en loi de finances rectificative pour 2020 : plans sectoriels, mesures pour l'emploi des jeunes (dispositif de soutien en faveur des jeunes diplômés jusqu'à bac + 5 et avec un plafond de salaire jusqu'à deux SMIC), activité partielle de longue durée.

#### 19 juin

Webinaire : « Les contrôles à venir quant au recours à l'activité partielle ».

#### 20 mai

Webinaire : « Faire face à la baisse d'activité de l'entreprise ».

#### 14 mai

Webinaire : « Prévenir les risques psychosociaux au sein d'une PME dans le contexte de la reprise ».

#### 12 mai

Publication de l'analyse des conditions de relance et de propositions de transformation stratégique par la Fédération Syntec.

#### 11 mai

Début du déconfinement.

#### 7 mai

Webinaire : « Déconfinement et reprise d'activité ».

#### 4 mai

Publication d'un guide de recommandations de sécurité sanitaire pour la reprise de l'activité.

#### Avril

Mobilisation de 9 millions d'euros conventionnels débloqués pour les entreprises non éligibles au FNE (engagement FNE de 62 millions d'euros).

#### 17 et 20 mars

Webinaire : « Les impacts du coronavirus sur les entreprises : comment réagir? ».

#### 16 mars

Premier confinement.

Informations relatives à la Fédération Syntec et environnement proche.

Informations relatives au gouvernement, à la loi, etc.

# Les grands volets d'action

Accompagner les entreprises en développant tous les leviers possibles pour les consolider face aux situations exceptionnelles : zoom sur l'action de la Fédération Syntec.

## Convention collective

Accords signés en 2020-2021.

### 1 Activité partielle de longue durée (septembre 2020)

La Fédération Syntec a engagé des négociations dès juin 2020 pour permettre aux entreprises de bénéficier du dispositif d'activité partielle de longue durée sans avoir à négocier à leur niveau.

La branche a été la deuxième à permettre aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable, de diminuer l'horaire de travail en contrepartie d'engagements notamment de maintien de l'emploi, sur la base d'un document unilatéral homologué par la Direccte.

L'accord de branche relatif à l'activité partielle de longue durée est applicable depuis octobre 2020 jusqu'au 31 décembre 2022.

### 2 Complémentaire santé (novembre 2020)

À l'issue d'une procédure de mise en concurrence des organismes assureurs au titre de la complémentaire frais de santé, trois opérateurs sont désormais recommandés au sein de la branche à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 et ce, jusqu'en 2025 : Aesio (groupe Aema), Harmonie mutuelle (groupe Vyv) et Malakoff humanis.

Dans le cadre de cette mise à jour, certaines couvertures ont été revues et renforcées afin de respecter un certain niveau de prise en charge. Par exemple, une option 3 a été ajoutée, et les garan-

ties de type « médecine douce » ont également été incluses dans le contrat de base. Enfin, une option destinée à couvrir le risque hospitalisation a été créée.

D'autres services innovants vont être engagés à destination des entreprises de la branche et de leurs salariés comme notamment la mise en place d'une solution d'accompagnement personnalisé des salariés en difficultés par Malakoff humanis courant 2021. Ce nouveau service vise à renforcer l'offre d'accompagnement social existant.

### 3 Formation professionnelle (décembre 2020)

L'accord Formation professionnelle d'octobre 2019 et l'accord Pro-A signé le 30 janvier 2020 sont effectifs depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2020. Deux textes aux enjeux particulièrement importants au sein de la branche sur les champs de l'emploi et de la formation.

Pour rappel, à travers l'accord Pro-A, la branche dresse la liste des certifications éligibles à ce nouveau dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance. Les certifications retenues sont issues de travaux menés par l'OPIIEC (Observatoire paritaire des métiers du

**« L'accord de branche relatif à l'activité partielle de longue durée est applicable depuis octobre 2020 jusqu'au 31 décembre 2022. »**

numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événement) sur la base d'études prospectives. Les modalités de mise en œuvre du dispositif y sont également détaillées.

L'accord formation professionnelle, quant à lui, impulse une orientation actualisée à la politique de formation et des priorités de la branche. De façon plus détaillée, il intègre :

- le renouvellement d'une contribution conventionnelle ;
- la mise en place d'un abondement CPF de branche lorsque celui-ci vise une qualification de branche ;
- la participation financière aux frais de garde d'enfants, pour des formations visant le développement des compétences, réalisées hors temps de travail, selon des critères annuellement définis ;
- la possibilité d'externaliser le tutorat ;
- la mise en œuvre, dans le cadre d'un entretien entre les personnes concernées, des modalités d'exercice de la fonction de tuteur.

## Politique formation et emploi de la branche

Favoriser et soutenir le développement des compétences.

### 📌 De nouveaux enjeux en 2021

Les récents accords signés (voir page 41) confirment l'ambition politique que la branche s'est donnée concernant la formation professionnelle. L'année 2020 a fait émerger de nouveaux enjeux dont les partenaires sociaux se sont saisis rapidement. Par exemple, l'accord spécifique sur l'activité partielle de longue durée (APLD) intègre des engagements forts en matière de formation professionnelle et d'emploi. Force est de constater que les conséquences économiques de la crise sanitaire rendent encore plus prégnante la nécessité de s'adapter et d'anticiper les besoins en compétences des entreprises de nos secteurs.

Dans ce contexte, les cinq objectifs prioritaires identifiés au sein de la branche sont :

#### → poursuivre et amplifier les possibilités de se former à nos métiers.

Il s'agit d'attirer les talents quels que soient les niveaux de formation considérés, en utilisant les dispositifs les plus adaptés et notamment l'alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, préparation opérationnelle à l'emploi-POE, etc.) ;

→ mettre en valeur les missions de tuteur et maître d'apprentissage. C'est un des éléments-clés de l'insertion ;

→ soutenir les besoins en compétences stratégiques, dans le cadre de l'accord de branche sur l'activité partielle de longue durée via la mobilisation du Fond national pour l'emploi (FNE) et du Compte personnel de formation (CPF). Ces formations doivent viser un métier ou des compétences recherchées par les entreprises de la branche afin notamment de bénéficier d'une prise en charge ;

→ promouvoir les certifications de branche, à travers le site <https://moncqp.bureaux-etudes.opco-atlas.fr/>

→ promouvoir également les métiers sur la plate-forme digitale C-CERTIF afin d'évaluer et certifier les compétences nécessaires dans la branche ([www.c-certif.fr](http://www.c-certif.fr)). Cet outil pratique et aux nombreuses fonctionnalités a d'ailleurs mis à jour ses thématiques en 2020, en publiant le domaine de compétences « Référent entreprise ». Il intègre notamment les formations suivantes :

- « Concevoir et déployer un projet d'action de formation en situation de travail (AFEST) » ;
- « Accompagner la montée en compétences en entreprise (tutorat, apprentissage, AFEST) ».

Ces certifications seront déployées dès l'année 2021 car les compétences acquises sont particulièrement attendues et demandées par les entreprises de la branche. Pour cela, la possibilité de mobiliser le CPF est cruciale.

### 📌 L'alternance et les métiers d'avenir

En 2020, l'opérateur de compétences Atlas a signé plus de 63 000 contrats d'apprentissage, dont 40% de bac+5 (soit plus de 33 000 apprentis) et plus de 20% des bacs+3 et +4.

Pour la branche, cela représente plus de 31 000 contrats d'apprentissage au 31 décembre 2020, ce qui équivaut à plus de 400 millions d'euros engagés par l'OPCO.

Ces chiffres sont à mettre en perspective avec les données OPCO & DGEFP sur le nombre d'apprentis. En effet, au 31 décembre 2019, on dénombrait 470 apprentis rattachés à la branche. L'embauche des jeunes les plus qualifiés a manifestement résisté au sein des entreprises de la branche. On constate que 82% des jeunes diplômés ont été embauchés sous trois mois pour le niveau 7 (bac+5) dont 80% en CDI. Le taux de transformation, qui signifie le passage d'un contrat d'alternance à un CDI ou un CDD, s'est également maintenu à un niveau élevé (+ de 75%). En 2020, 38 221 alternants (dont 31 000 apprentis) ont été recrutés au sein de la branche, soit une augmentation de 126% par rapport à l'année précédente. Cela témoigne du dynamisme de la politique de formation et de l'efficacité des mesures prises dans la branche afin de favoriser et maintenir l'emploi dans un contexte particulier.

### En savoir plus

De septembre à décembre 2020, Atlas a mis en place une campagne de mobilisation en faveur de l'alternance. Le résultat s'est traduit par une hausse de

20% du nombre de contrats d'apprentissage et de professionnalisation par rapport à 2019, dans un contexte économique pourtant délicat.

### 📌 Accords et partenariat avec la Caisse des dépôts et consignations (CDC)

Initié en juillet 2020, le partenariat avec la Caisse des dépôts et consignations verra le jour en 2021. Avec comme objectif majeur de renforcer la formation professionnelle, il se combine aux accords récemment étendus : l'accord du 31 octobre 2019 sur la formation professionnelle et l'accord sur le dispositif d'activité partielle de longue durée de septembre 2020.

Concrètement, ces dispositifs visent à permettre aux salariés de recourir à des formations prioritaires, c'est-à-dire répondant aux compétences particulièrement recherchées par les secteurs représentés dans la branche. Si la certification choisie rentre dans ce cadre, un soutien financier de la branche est apporté.

Ce soutien financier de la branche arrive à point nommé, dans une période de relance où la formation et la montée en compétence des salariés sont cruciales pour assurer l'avenir de l'économie française, et la pérennité des 80 000 entreprises de la branche.

Ainsi ce sont une quinzaine de certifications dont la branche est propriétaire, et plus de 3 800 certifications sectorielles repérées dans le RNCP (Registre national des certifications professionnelles) et le RSCH (Répertoire spécifique des certifications et habilitations) qui sont valorisées par les partenaires sociaux sous l'impulsion de la Fédération Syntec, et l'appui de l'Opco Atlas.

## Les 15 certifications retenues

Manager de la sécurité et des risques de l'information (MSRI)

**Compétence C**

Géomaticien (GEOM) **Métier M**

Administrateur systèmes et réseaux (ASR) **M**

Architecte technique (ARTECH) **M**

Concepteur en ingénierie de restauration (CIR) **M**

Administrateur de bases de données (ABD) **M**

Développeur nouvelles technologies (DNT) **M**

Management de projet – Gestion commerciale et contractuelle d'un projet **C**

Management de projet – Gestion d'un projet d'ingénierie **C**

Management de projet – Gestion de programme et de portefeuille de projets **C**

Management de projet – Management des acteurs de projets **C**

Management de projet – Gestion d'un projet numérique **C**

Management de projet – Gestion avancée de projet : qualité, coûts, délais et risques **C**

Management de projet – Gestion opérationnelle de projet **C**

## Dialogue social

Un impératif pour entreprises et salariés.

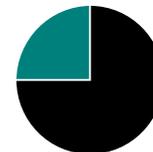
### 📌 Étude télétravail de l'Adesatt

Afin de disposer de données d'observation sur le télétravail, la branche a engagé en 2019 une démarche d'étude quantitative et qualitative afin de mieux connaître :

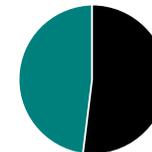
- la situation des entreprises et des salariés de la branche par rapport au télétravail ;
  - la perception des entreprises et des salariés sur les impacts du télétravail ;
  - les modalités pratiques de déploiement du télétravail au sein de la branche ;
  - les initiatives d'autres branches professionnelles en faveur du développement et de la sécurisation du télétravail.
- Les enseignements de cette étude visent à accompagner au mieux le développement du télétravail. Dans ce but, un guide de bonnes pratiques a été réalisé en parallèle et propose une méthodologie de mise en place du télétravail.

### En chiffres\*

\*Données issues de l'étude réalisée pour l'Adesatt par Actéhis et Thomas Legrand Consultants



75% des entreprises pratiquent le télétravail



52% des entreprises maîtrisent le cadre juridique du télétravail

### 📌 Les actions de branche Covid-19

Dès le début de la pandémie, la Fédération Syntec et ses syndicats adhérents ont mis à disposition des entreprises différents outils et services afin d'accompagner au mieux les entreprises. De plus, certaines mesures ont été rapidement mises en place au sein de la branche dans le but d'aider entreprises et salariés à faire face à cette situation particulière.

### Forfait Garde d'enfants – 250€

Un forfait des arrêts de travail pour garde d'enfants (enfant de moins de 16 ans) survenus entre le 13 mars et le 30 avril 2020 a été créé, dans le cadre d'un dispositif de prise en charge exceptionnelle « Solidarité entreprise Covid-19 ». L'indemnité forfaitaire était fixée à 250€ par salarié pour les arrêts supérieurs à 30 jours. Ces sommes ont été versées aux entreprises de moins de 500 salariés qui en faisaient la demande.

### Ligne d'écoute pour les salariés

Un dispositif d'accompagnement psychologique pour les salariés a été mis en place : maladie, hospitalisation de proches, difficultés à manager en télétravail, difficultés à télétravailler notamment lorsque l'on a des enfants, difficultés à vivre un confinement... Ligne dédiée : chat, video, téléphone, du lundi au samedi de 8 heures à 20 heures. Par l'intermédiaire du cabinet Stimulus.

### Report de paiement des cotisations

Pour les entreprises les plus fragilisées qui en ont fait la demande, la cotisation a pu être échelonnée. Chaque demande d'entreprise concernant le report de cotisations a été traitée au cas par cas,

selon la modalité suivante : cotisations du 2<sup>e</sup> trimestre 2020 versées sur les 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> trimestres : 1/6 de la cotisation, chaque mois de juillet à décembre 2020.

### 🕒 Les outils mis à disposition des syndicats membres de la Fédération Syntec

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.

#### Guide télétravail

Un guide télétravail a été publié début 2020 afin d'accompagner les entreprises dans la mise en place du télétravail.

Il contient notamment une aide à la décision, un rappel des questions à se poser avant de se lancer dans cette démarche ainsi que des modèles d'accords d'entreprise, de charte et d'avenant au contrat de travail.

Ce guide pratique a été republié dès le début du confinement et partiellement envoyé à toutes les entreprises de la branche en début d'année 2021 afin d'encourager les plus petites entreprises à mettre en place le télétravail et à maintenir leur effort sur ce sujet.

**« 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. »**

#### Guide relatif à l'accompagnement de la crise

Dès le commencement du confinement du printemps 2020, durant lequel les entreprises de la branche ont pu connaître une baisse soudaine de leur activité, la Fédération Syntec s'est employée à accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de l'activité partielle. Trois outils pratiques ont donc été réalisés :

- une FAQ, régulièrement mise à jour, relative à la baisse d'activité évoquant aussi bien les impacts sur les contrats commerciaux que les problématiques de gestion du personnel (télétravail, activité partielle) sans oublier la formation professionnelle ;
- un guide relatif à la paie en cas de recours à l'activité partielle ;
- un simulateur de calcul de reste à charge en cas de recours à l'activité partielle.

#### Guide Rupture conventionnelle collective (RCC) et Accord de performance collective (APC)

Au sortir du confinement du printemps 2020, la Fédération Syntec a publié deux guides relatifs à la rupture conventionnelle collective et aux accords de performance collective afin d'aider les entreprises à faire face à la crise économique soudaine. Toujours à visée pratique, ces guides sont accompagnés de modèles d'accords d'entreprise.

Pour rappel, la Rupture conventionnelle collective (RCC) est un dispositif permettant à une entreprise de prévoir, dans le cadre d'un accord collectif validé par l'administration, des suppressions d'emplois sur la base du volontariat. L'Accord de performance collective

(APC), quant à lui, est un accord d'entreprise qui permet d'aménager la durée du travail, la rémunération ou la mobilité d'un salarié dans le but de préserver ou développer l'emploi, ou de répondre aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

#### Guide référendum

En septembre 2020, la Fédération a publié un guide « Référendum d'entreprise ». Ce guide pratique présente la procédure à suivre pour les entreprises de 1 à 20 salariés souhaitant mettre en place un accord collectif.

Il contient une présentation détaillée de la procédure ainsi que les modèles de documents nécessaires à sa mise en œuvre, y compris totalement à distance. Ce guide présente également les éléments de la convention collective qui peuvent être modifiés par accord d'entreprise.

#### Pour aller plus loin

Toutes ces ressources pratiques à l'usage des entreprises sont disponibles sur le site [syntec.fr](http://syntec.fr) dans la rubrique « Outils ».

#### 📅 L'agenda social de négociation de branche pour 2021

##### Toilettage de la CCN

Depuis début 2018, les partenaires sociaux de la branche sont engagés dans une démarche de mise à jour, à droit constant, de la convention collective au regard des évolutions législatives et réglementaires, avec pour objectif d'en clarifier le contenu et d'en améliorer la lisibilité. Un projet d'avenant à la convention collective, marquant l'aboutissement de ce travail de toilettage,

est en cours de discussion au sein de la Commission paritaire de branche (CPPNI).

#### Modernisation de la convention collective

À l'occasion des travaux de toilettage de la convention collective, les partenaires sociaux ont identifié les points nécessitant une renégociation. Dans ce cadre, des négociations relatives aux déplacements professionnels, au travail de nuit, au travail du dimanche, et à la période d'essai devraient s'engager en 2021.

#### Toilettage des accords de branche

Le travail de toilettage de la convention de branche se poursuivra tout au long de l'année 2021 avec notamment le toilettage des accords de branche : classification et temps de travail.

#### Performance sociale de l'entreprise

Au premier semestre 2021, la négociation d'un accord-cadre relatif à la performance sociale des entreprises a débuté. Cet accord permettra de programmer sur deux ou trois années des négociations relatives à la qualité de vie au travail, à la parentalité et aux aidants, à l'inclusion et aux publics spécifiques, ainsi qu'au partage de la valeur. Chacune de ces négociations tendra à la mise en place de mesures concrètes et visibles afin d'améliorer l'attractivité de la branche.

## Actions et engagements 2021

Défense des intérêts collectifs.

### 1 Dispositifs en soutien en faveur des jeunes

En juillet 2020, la Fédération Syntec a défendu, avec l'appui du MEDEF, le soutien financier des diplômés bac+4 et bac+5, et l'augmentation du plafond du salaire fixé alors à 1,6 fois le SMIC. Des aides pour les Bac+3 et plus, puis un plafond de salaire équivalent au double du SMIC, ont été finalement obtenus.

À travers cette action, la Fédération insiste sur l'absolue nécessité de compléter ce dispositif par des mesures en faveur des jeunes diplômés dont les niveaux d'embauche se situent au-delà de 1,6 SMIC. En effet, la mesure initiale proposée par le gouvernement revenait à exclure la grande majorité des jeunes diplômés bac+4/+5 de tout mécanisme de soutien à l'embauche alors qu'elle est déjà écartée de l'augmentation et de l'élargissement de l'aide unique à l'apprentissage. Or, sur les 750 000 étudiants en fin de cursus chaque année, ces jeunes diplômés bac+4/+5 sont eux aussi exposés aux conséquences de la crise et aux difficultés de trouver un emploi. Une chute de plus de 60% des offres destinées aux jeunes diplômés a été constatée par l'APEC ces derniers mois par rapport à la même période en 2020. La Fédération Syntec a de nouveau défendu ces positions en mars 2021 face à l'exclusion envisagée des diplômés

bac+5 des dispositifs d'aide aux alternants. Le gouvernement a finalement renoncé à cette réforme grâce notamment à l'action menée conjointement avec les secteurs de la Banque et de l'Assurance. Afin d'éviter un nivellement par le bas des formations, il est indispensable de ne pas discriminer les alternants en fonction de leur niveau de qualification et de maintenir cette aide pour tous, en donnant aux jeunes, quel que soit leur niveau d'études, la possibilité d'accéder aux formations de leurs choix. Par cette position, la Fédération Syntec a souhaité envoyer un message fort : l'absolue nécessité de ne pas opposer les catégories de jeunes diplômés entre elles et créer un environnement économique favorable à la croissance de secteurs concentrant une large part des créations d'emplois qualifiés dans notre pays. Il semble nécessaire, pour l'organisation et ses syndicats adhérents, de conserver le plus longtemps possible l'état actuel des aides pour tous les niveaux de qualification.

### 2 Focus Soutien aux investissements numériques

Les aides allouées à la numérisation des entreprises prévues dans le plan de relance du gouvernement n'ont pas été à la hauteur de cet enjeu essentiel qu'est la relance de l'économie et la sortie de crise. En effet, le soutien public à l'investissement numérique, par un mécanisme de subvention en faveur des investissements de transformation vers l'industrie du futur, est aujourd'hui exclusivement réservé aux PME et ETI industrielles. La Fédération est donc intervenue auprès des pouvoirs publics afin que les TPE et PME exerçant des

activités de services ou commerciales puissent, elles aussi, bénéficier d'un tel dispositif. La Fédération Syntec souhaite que ce soutien public soit inscrit en faveur de la transformation numérique de toutes les entreprises de services et commerciales, dans la continuité du chèque France Num<sup>2</sup> de 500 euros, annoncé par Bruno Le Maire lors du dernier confinement. En effet, ce « chèque numérique » ne bénéficie pour l'instant qu'aux entreprises du commerce et de l'artisanat. Une demande d'élargissement aux entreprises de la branche et notamment aux plus petites, d'un montant forfaitaire de 1 000 €, a été émise par la Fédération. Cette aide serait particulièrement bénéfique compte tenu du contexte actuel. Elle pourrait par exemple faciliter l'adaptation des entreprises au télétravail.

### 3 Task force emplois qualifiés

Le MEDEF a créé, sur une proposition de la Fédération Syntec, un groupe réunissant les organisations professionnelles de secteurs comptant une large proportion de cadres. Cette task force a été mise en place en janvier 2021 et est présidée par Matthieu Courtecuisse, président de Syntec Conseil, et Hubert Mongon, président de la Commission dynamique du marché du travail et de l'emploi du MEDEF et DG de l'UIMM. L'objectif de ce groupe dédié aux enjeux et préoccupations des emplois qualifiés, vise à enrayer l'exode des talents hors de France et attirer les meilleures compétences. Il s'agit également d'identifier et de consolider les leviers économiques, sociaux et fiscaux susceptibles de favoriser l'attractivité

des entreprises auprès de ces publics et ainsi préserver la place de la France dans la compétition mondiale qui se joue. L'audition de personnalités du monde économique est l'un des premiers chantiers de la task force. Leurs enseignements permettront de proposer un plan d'actions concret pour développer l'attractivité de la France et la promotion de la mobilité sociale.

1- 110 000 chèques financés par le plan de relance seront distribués.

## Auditions

- Arnaud De Bresson, DG de Paris Europlace
- Louis Gallois, coprésident du groupe de réflexion sur l'industrie La Fabrique de l'industrie
- Romain Soubeyran, DG de Centrale Supélec, School Of Engineering de l'université Paris-Saclay
- Laurence Breton-Kueny, DRH du groupe AFNOR & vice-présidente de l'ANDRH et Christine Caldeira, secrétaire générale
- Christine Lê, présidente, et Gilles Gateau, DG APEC
- Philippe Aghion, économiste
- Patrick Artus, économiste, directeur des études et de la recherche de Natixis
- Laurent Bigorgne, directeur de l'Institut Montaigne
- Bruno Lucas, DGEFP
- Éric Labaye, président de l'École polytechnique
- Marie-Cécile Tardieu, DG de Business France Invest

# Interview

## « Apporter des réponses pertinentes grâce à la multiplicité des acteurs »

**Olivier Babeau** président de l'Institut Sapiens et professeur à l'université de Bordeaux



assez peu de littérature et de travaux sur le sujet. Nous avons donc travaillé ensemble, pour « réinventer » cette définition, et estimer avec finesse les effets d'entraînements inhérents. L'originalité de notre travail réside dans l'élaboration de propositions inédites. Nous avons voulu livrer un constat et des solutions « clés en main » aux différents candidats aux régionales, leur permettant de favoriser la création d'emplois en ne nous concentrant pas uniquement sur la fiscalité des entreprises. Nous avons ainsi pris en compte non seulement la vie des actifs mais aussi l'importance de certains métiers périphériques parmi les conditions essentielles à la création de ces emplois.

**Plutôt que d'être en contact direct avec les entreprises, pourquoi est-ce intéressant de dialoguer avec des organisations professionnelles ?**

Notre think tank travaille avec de nombreuses organisations professionnelles dans des secteurs très divers.

**Pouvez-vous nous parler de la collaboration en cours avec la Fédération Syntec ?**

Notre collaboration a débuté à la fin de l'année dernière, pour définir les effets économiques et territoriaux des métiers à haute valeur ajoutée. Il y avait à ce titre

La plupart démontrent une compréhension des bouleversements de l'activité et une volonté d'innover dans les solutions offertes aux entreprises. La Fédération nous apporte par exemple son expertise et sa vision à 360 degrés. Nos échanges permettent d'analyser plus finement des questionnements plurisectoriels et de proposer des réponses pertinentes, grâce à cette appréciation multiple apportée par les différents acteurs autour de la table.

Ces points de vue pluriels et complémentaires sur une problématique nous permettent de produire des travaux innovants.

**Quel est le rôle particulier des professions de services à haute valeur ajoutée dans l'économie et la société françaises ?**

Leur rôle est triple. Elles servent en premier lieu d'amortisseur à la crise, en atténuant les effets récessifs sur un territoire. Elles sont ensuite un accélérateur : leur présence permet de générer d'importants gains de croissance au moment de la reprise. Enfin, elles augmentent la richesse distribuée d'un territoire. Nous avons analysé les variations des effectifs sur des périodes de crise (2007-2012) et des périodes de reprise (2012-2017) et il nous est apparu que cette triple fonction est la même dans les 13 régions de France métropolitaine. Favoriser leur création est donc un enjeu économique et social pour un exécutif local soucieux du développement de sa région : dans un marché incertain, ces professions favorisent le retour à la prospérité.

**Dans le contexte actuel, quelles évolutions les entreprises doivent-elles envisager pour continuer à être des acteurs-clés ?**

Les entreprises constituent la première ligne de défense contre l'incertitude à venir. À ce titre, elles doivent concilier temps privés et professionnels des salariés. La garde d'enfants est un facteur de croissance pour l'économie française et Bercy a estimé que la fermeture des crèches et des écoles du premier degré avait entraîné une baisse de 6% du PIB. Le développement du capital humain et la montée en compétences des salariés permet également de rester compétitif à l'heure de la révolution technologique.

Enfin, elles doivent satisfaire le besoin de liberté des salariés. De nombreux actifs aspirent à « s'exiler » en dehors des grandes métropoles, tout en continuant à y travailler. Le télétravail est une réponse, mais de nouvelles pratiques salariales devront répondre à ce besoin.

### À propos

Olivier Babeau est professeur, économiste et essayiste français. Cofondateur de l'Institut Sapiens, premier représentant d'une think

tech modernisant l'approche des think tanks traditionnels, il en devient le président en 2017.

### Derniers ouvrages publiés

→ *Le Nouveau Désordre numérique*, éd. Buchet-Chastel, sept. 2020.

→ *Éloge de l'hypocrisie*, éd. Cerf, 2018.

# Dialogue et organisation du travail

Maintenir le dialogue : un enjeu primordial pour réorganiser efficacement le travail face à la crise sanitaire.

## L'accord d'activité partielle : principal levier pour préserver l'emploi

La situation sanitaire et économique exceptionnelle dans laquelle se trouve la France depuis la pandémie de Covid-19 a fragilisé l'ensemble des métiers représentés par la Fédération Syntec. Pour faire face à une sous-activité significative et durable des entreprises au sein de la branche, un accord sur le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (« Activité réduite ») a été signé en septembre 2020.

Deuxième branche à signer un accord de la sorte, ce texte permet aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable, de diminuer l'horaire de travail en contrepartie d'engagements notamment de maintien de l'emploi, sur la base d'un document unilatéral homologué par la Direccte. Cet accord, signé par la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT, est le fruit d'un dialogue social réussi au sein de la branche, et entérine des engagements forts pris par les entreprises auprès des salariés, dont :

→ l'interdiction d'augmenter les salaires fixes des dirigeants salariés pendant la période de recours à ce dispositif ;  
 → l'interdiction de recourir à un Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) dans les établissements mettant en œuvre ce dispositif d'activité partielle ;

→ l'octroi d'une indemnisation complémentaire pour les salariés dès lors que leur temps de travail a été réduit ;  
 → le recours à un abondement par la branche au titre du Compte personnel de formation (CPF), dans l'objectif de favoriser la formation professionnelle et la sauvegarde des compétences. En ce qui concerne l'indemnisation horaire des salariés concernés par le dispositif spécifique, le texte négocié au sein de la branche prévoit une indemnisation pour les salariés plus élevée que l'indemnisation légale fixée à 70 % du salaire brut. Cette indemnisation sera dégressive selon le niveau de rémunération :

- 98 % pour les salariés percevant une rémunération mensuelle brute inférieure à 2 100 euros ;
- 80 % pour les salariés percevant une rémunération mensuelle brute comprise entre 2 100 euros et 3 428 euros ;
- 75 % pour les salariés percevant une rémunération mensuelle brute supérieure à 3 428 euros.

Avec cet accord, la Fédération Syntec, la branche et l'ensemble des entreprises représentées ont pris des engagements substantiels en matière de maintien dans l'emploi, de pouvoir d'achat, de préservation des compétences et de solidarité. Une cinquantaine d'entreprises ont d'ores et déjà mis en place ce dispositif, ou ont prévu d'y recourir.

### En savoir +

L'accord de branche relatif à l'activité partielle de longue durée est applicable depuis octobre 2020 et jusqu'au 31 décembre 2022.



### 3 questions à Katya Lainé

Co-fondatrice, CEO et DRH de TALKR.ai by Kwalys

#### Face à la crise sanitaire, comment avez-vous mis en place le travail à distance ?

Kwalys est une petite structure (nous sommes dix) et nous pratiquions le télétravail avant la pandémie. Entre septembre et décembre 2019, nous avons déjà mis en place le travail collaboratif à distance, notamment avec nos développeurs. De fait, les profils recherchés devaient travailler en autonomie et nous avions une culture du télétravail déjà établie. Cependant passer au tout distanciel a demandé des adaptations. Nous nous distinguons par le fait d'avoir continué l'activité sans mettre en place le chômage partiel, par volonté propre et parce que notre taille le permettait. Chacun est resté dans un contexte de travail « normal » en termes de charge, mais nous avons mis en place un suivi régulier des missions et des individus en utilisant les outils de gestion de projets ainsi que des canaux de communication personnelle et d'équipe. Nos collaborateurs sont répartis entre moins de trente ans et plus de quarante ans avec famille,

et nous devons nous adapter aux besoins de chacun. Là encore, il est plus facile de soutenir et de suivre nos employés que si nous étions 500 !

#### Quels outils sont aujourd'hui nécessaires pour maintenir le dialogue dans le travail ?

Au quotidien, nous utilisons ClickUp pour la gestion des projets et Slack pour la communication. Mais au-delà des outils, nous avons créé un environnement par des actions très simples comme saluer les collaborateurs le matin ou alimenter les canaux avec des informations intéressantes ou originales issues des réseaux sociaux. Cela permet de créer une ambiance collaborative qui compense l'éloignement physique. Et nous prenons et donnons des nouvelles de chacun, là encore les relations sont de fait personnelles grâce à notre effectif.

#### Pensez-vous que la technologie permettra de rompre avec l'organisation « traditionnelle », en déplaçant les espaces de travail ?

Oui, c'est une évolution inévitable. J'ai moi-même commencé à travailler de cette manière en 2003. C'est une bonne chose car, au final, la présence derrière un bureau ne garantit pas l'implication. En revanche, cela suppose une confiance mutuelle et la volonté de repenser le cadre de travail pour augmenter la qualité de vie de tous. Mais le télétravail total n'est pas souhaitable car nous devons préserver le contact humain. En fait, cette expérience forcée amorce une réflexion sur la notion même de travail dans les années à venir.



### 3 questions à Catherine Baldassarre et Thierry Lassalle

DRH d'Artelia

#### Face à la crise sanitaire, comment avez-vous mis en place le travail à distance ?

Avant le premier confinement, nous avons déjà en interne un accord sur le télétravail : l'activité conseil nécessitait de développer les projets à distance, entre bureaux ou avec les clients. La transition a donc été plus facile que pour d'autres entreprises. Cependant, certains développements ne peuvent se faire que sur site, par exemple sur les chantiers ou encore sur des contrats classés secret défense. Nous avons souhaité être le plus pragmatique possible et avons donc procédé à une analyse des besoins et des tâches, non seulement avec les clients mais également avec le personnel, les partenaires sociaux et les managers. Nous avons dû arbitrer entre besoins opérationnels et consignes gouvernementales et à l'heure actuelle, Artelia est sur une répartition 50/50 entre distanciel et présentiel, soit le meilleur ratio possible pour nous !

#### Quels outils sont aujourd'hui nécessaires pour maintenir le dialogue dans le travail ?

Pour ce qui est des technologies employées pour gérer cette situation, il est certain que les outils comme Teams et Skype sont indispensables, pour les réunions mais aussi pour la formation et les classes virtuelles. Cependant, ils ne peuvent prétendre remplacer les échanges informels, particulièrement importants pour le volet « conception » de notre activité. À travers des activités de team building virtuels, demandés par le personnel, nous arrivons à maintenir une cohésion et à préserver cette part d'échanges intangibles propices à la circulation des idées. D'un point de vue RH, le dialogue a été très intense jusqu'à deux ou trois fois par semaine pendant les périodes de confinement. Il se poursuit aujourd'hui de manière active pour suivre les évolutions et adapter les protocoles.

#### Pensez-vous que la technologie permettra de rompre avec l'organisation « traditionnelle », en déplaçant les espaces de travail ?

Il est certain que nous assistons actuellement à la naissance de réflexions qui vont se développer et qui peuvent être bénéfiques notamment sur les aspects liés à la Responsabilité sociale des entreprises, par la rationalisation des locaux inutilement énergivore ou la baisse des déplacements individuels. Mais le travail au bureau doit être maintenu. Il facilite l'accompagnement et nivelle les inégalités sociales entre travailleurs ou même au sein du couple. Le collectif ne peut être totalement virtualisé.



**03**

## **Les chiffres**

*Dynamisme et ancrage  
territorial*

## Des secteurs d'avenir

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

Fondées principalement sur le rapport de la branche numérique, ingénierie, conseil et événement, les données indiquées en pages suivantes dressent un état des lieux des entreprises et des métiers 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.

« 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. »

**Laurent Giovachini**  
président de la Fédération Syntec

« Constitués de métiers en perpétuelle mutation, devant s'adapter continuellement aux évolutions du monde du travail et des technologies, et faisant face à une rude concurrence à l'international, les secteurs d'avenir restent attractifs, certes, mais sont confrontés à une pénurie de talents. C'est un enjeu véritablement crucial pour nous puisqu'une partie des métiers qui constituera notre branche dans quelques années n'existe pas encore. »

**Matthieu Rosy**  
délégué général de la Fédération Syntec

## La branche

**85 000**  
entreprises  
dans toute la branche  
(dont la Fédération Syntec est la principale organisation professionnelle)

**120 Mds**  
chiffre d'affaires  
(en euros),  
soit

**7%**  
de l'économie  
française

**+ 1,2%**  
de chiffre d'affaires  
sur un an  
(données au 30/12/2020)

**+ de 43 000**  
emplois créés  
sur un an  
(données au 31/12/2019)

**+ de 450 000**  
offres d'emploi  
sur 2020  
(données au 30/12/2020 sur le site de l'OPIIEC)

### Répartition des entreprises par secteurs



**35%**  
Conseil  
**33%**  
Numérique  
**30%**  
Ingénierie  
**2%**  
Événementiel

↓  
Avec 82 010 entreprises fin 2017, le nombre d'entreprises de la branche a crû très fortement (12%), et le rythme annuel s'établit désormais à 5,4% d'augmentation entre 2011 et fin 2017. Structurellement, c'est la part des entreprises de 1 à 9 salariés qui évolue (+1 point).

↓  
L'Île-de-France représente toujours près de 43% des entreprises de la branche.

↓  
En nombre d'entreprises, le secteur du conseil reste le plus important, avec 35% de l'ensemble des entreprises mais avec une baisse de son importance de 4 points en nombre d'entreprises, sans que cela n'affecte fortement son poids dans les effectifs (19%, -1).

### Salariés de la branche

**1 050 000**

(données au 30/12/2019 OPIIEC)

**63%**  
de cadres

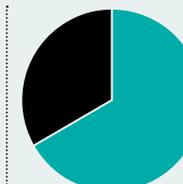
**92%**  
de salariés en CDI

↓  
Des taux plus élevés que dans le reste de l'emploi salarié en France



**55%**  
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.

**0,3%**  
écart de salaire  
chez les moins  
de 26 ans  
(cadres)

**3,1%**  
écart de salaire  
chez les moins  
de 26 ans  
(non-cadres)

↓  
La tendance longue est plutôt à la résorption, avec une diminution depuis cinq ans mais qui s'est légèrement accrue cette année (+0,4, de 2,2% à 2,6%).

## Les secteurs d'avenir en France

**51%**

des salariés et 57% des entreprises de la branche se situent en régions, favorisant de fait le dynamisme économique local

**+ de 83%**

des entreprises de la branche emploient moins de dix personnes

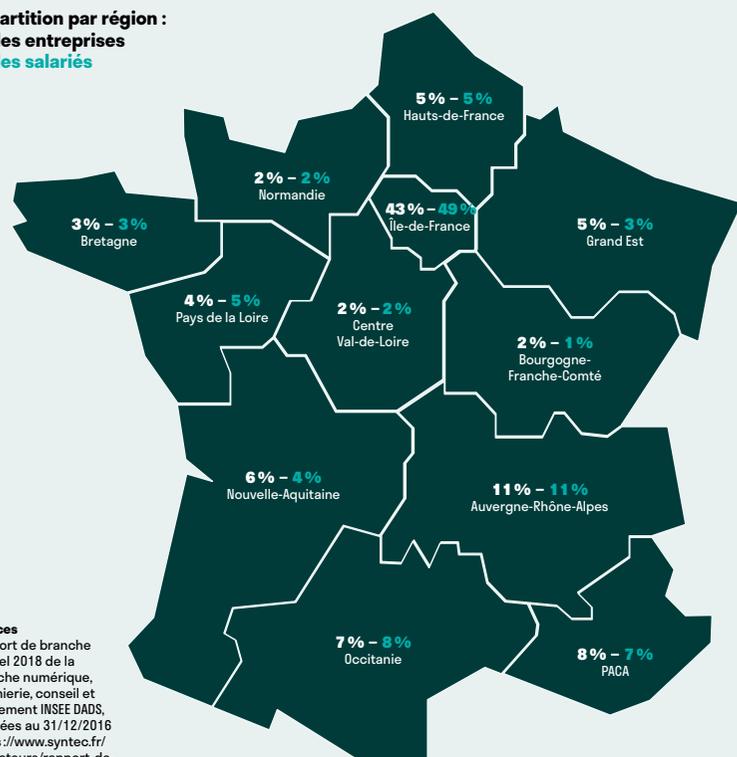
**3 147 €**

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 2019)

- Développeur (numérique)
- Directeur commercial (ingénierie)
- Spécialiste ingénierie et étude
- Spécialiste exploitation et maintenance
- Technicien informatique

## Numeum\*

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

**2 300**

entreprises adhérentes qui réalisent:

**80%**

du chiffre d'affaires total du secteur (plus de 57 Mds d'euros de chiffre d'affaires)

**530 000**

employés dans le secteur

### L'organisation professionnelle

**30**

grands groupes

**120**

ETI

**1 000**

PME

**850**

start-up et TPE



environ 50% des adhérents de Numeum\* ont leur siège social en région

**12**

délégations régionales

**20**

membres collectifs

## Syntec-Ingénierie

Syntec-Ingénierie est la fédération professionnelle de l'ingénierie. Les entreprises d'ingénierie pilotent les projets dans les secteurs industriels et de la construction.

**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

\* ex Syntec Numérique

## UNIMEV

UNIMEV, Union française des métiers de l'événement, est l'unique organisation professionnelle représentative de l'ensemble des acteurs de la rencontre professionnelle.

**350**  
adhérents

Les retombées économiques du secteur représentent:

**1 200**

foires et salons

**3 000**

congrès

**380 000**

événements d'entreprise et institution

**39,5 Mds**

(d'euros/an) de retombées économiques, dont 20 milliards d'euros/an au bénéfice de la production événementielle et 19,5 milliards d'euros/an au bénéfice des acteurs du tourisme et du commerce local

Nombre d'emplois direct du secteur:

**40 600**

(450 000 indirects, événementiel et tourisme)

## Syntec Conseil

Syntec Conseil est le syndicat professionnel représentatif des sociétés de conseil en France.

**250**  
entreprises adhérentes

**15 000**  
entreprises

**120 000**  
personnes

**20 Mds**

(d'euros) de chiffre d'affaires

**80%**  
de cadres

## Fédération de la Formation professionnelle

La FFP est l'organisation professionnelle représentative du secteur de la formation professionnelle et des compétences.

**1 200**  
entreprises de formation

**+ 6 M**  
de personnes formées par an

**+ 3 Mds**  
(d'euros) de chiffre d'affaires

**13**  
délégations régionales

## Formation professionnelle dans la branche

**770 M€**

un montant en nette augmentation par rapport à 2019 (= 495 M€) du fait de l'intégration du 0,68% de la taxe d'apprentissage.

### Le contrat d'apprentissage

Ce dispositif s'inscrit comme une des priorités de la branche. Il est l'une des modalités de recrutement et de formation les plus utilisées par les entreprises de la branche.

**≈ 35 911**

alternants dans la branche sur 2020

**29 000**

contrats d'apprentissage

**↗ 110%**  
pour ce seul dispositif de recrutement, par rapport à 2010

**7 000**

contrats de professionnalisation

**↗ 58%**  
par rapport à 2019

### Les Actions collectives nationales (ACN)

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

**29 500**

stagiaires en 2020

**1**

Nouvelle ACN en 2020

Une année placée sous le signe de l'adaptation

Le module de formation intitulé « management à distance » a été mis à jour afin d'aborder spécifiquement la question de management collaboratif en situation de télétravail.

La crise sanitaire a accéléré un processus déjà initié en 2019 en diversifiant les modalités pédagogiques proposées.

La classe virtuelle synchrone ou asynchrone s'est développée pour les Actions collectives à chaque fois que cette modalité était pertinente en substitution du présentiel.

Un accompagnement renforcé des organismes de formation pour adapter l'offre et accueillir les stagiaires avec le niveau de qualité attendu.

La mise en visibilité et l'actualisation sur la plateforme des Actions collectives des évolutions des modalités pédagogiques par module, conservant ainsi l'automatisation du dispositif au profit des entreprises et de leurs salariés.

### Les Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Le CQP est un certificat officiel reconnu par toutes les entreprises du secteur. Il atteste que le salarié possède les compétences et savoir-faire nécessaires à l'exercice de son métier.

Afin de répondre rapidement aux défis du renouvellement des compétences dans notre secteur, la branche a mis en place huit CQP, dont six sont enregistrés au RNCP.

Afin d'augmenter le nombre de sessions et ainsi le nombre de candidats certifiés, les partenaires sociaux de la branche ont décidé d'ouvrir, autant que possible, leurs certifications professionnelles à l'apprentissage. Ainsi, avec l'appui de l'Opco Atlas, la CPNEFP vise la transformation de ses CQP en Titres à finalité professionnelle.

# Gouvernance et organisation

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

## La Fédération en bref

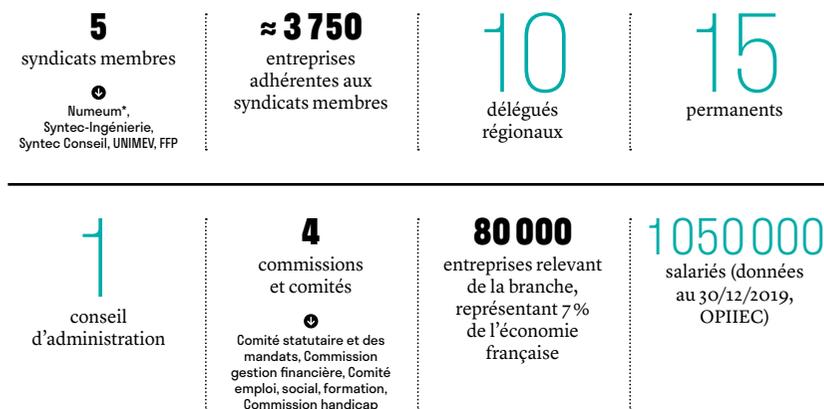
La Fédération Syntec représente cinq organisations professionnelles, soit plus de 3 000 groupes et sociétés françaises spécialisées dans les domaines du numérique, de l'ingénierie, du conseil, de l'événementiel et de la formation professionnelle.

### Mission

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

- négocier la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de 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



\* ex Syntec Numérique

## La gouvernance

### Le Conseil d'administration

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

Laurent Giovachini  
*Président*

Nicolas Ledoux  
*Trésorier*

Dominique Maret /  
Hubert Giraud (depuis  
le 1<sup>er</sup> avril 2021)  
*Présidente / président  
de la CPPNI et du CESF*

Philippe Degonzague  
*Président de la CPNEFP  
& vice-président d'Atlas*

Godefroy de Bentzmann  
*Président de Numeum\**

Marc Palazon  
*Président de la  
Commission « Social »  
de Numeum\**

Pierre Verzat  
*Président de  
Syntec-Ingénierie*

Christian Jeanneau  
*Vice-président de  
Syntec-Ingénierie*

Matthieu Courtecuisse  
*Président de  
Syntec Conseil*

Maryvonne Labelle  
*Vice-présidente de  
Syntec Conseil*

Pierre Courbebaisse  
*Président de la FFP*

Bernard Monteil  
*Administrateur de la 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

### Éléonore Cartillier

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

### Nicolas Cuvier

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

### Camille Jouan

Chargée de mission aux 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, projets, 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*

### Dominique Renard

Comptable  
*Comptabilité Fédération, Indice Syntec*

### Gisèle Djoboke

Assistante comptable  
*Adesatt*

### Béatrice Peraste

Secrétaire des instances

### Jean-Claude Singeot

Reprographie, intendance immeuble

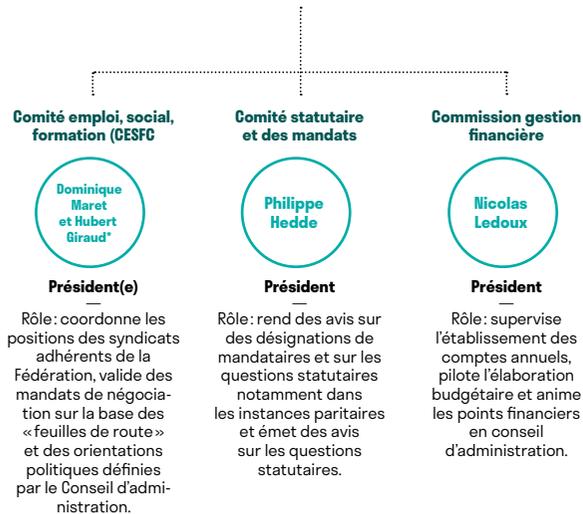
### Claude Porcon

Standardiste

# L'organisation de la Fédération et de la branche

## Instances de gouvernance de la Fédération Syntec

### Conseil d'administration



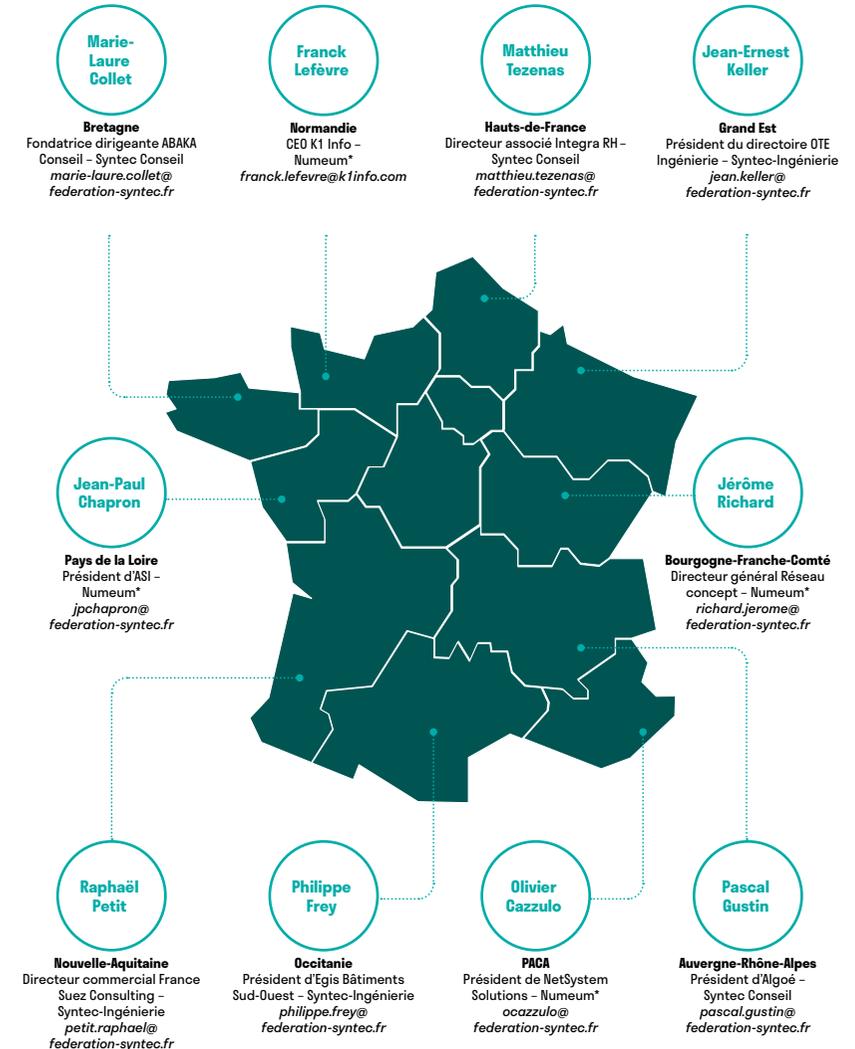
Groupes de travail patronaux ad hoc, sur des sujets ponctuels

\*Depuis avril 2021

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

- CPPNI** : Négociation des accords
- CPNEFP** : Formation professionnelle
- Opco Atlas** : Financement de la formation
- OPIEC** : Observatoire des métiers
- Adesatt** : Études liées aux questions sociales de la branche

# Les représentants en région



\* ex Syntec Numérique



#### **ILLUSTRATEUR INVITÉ**

Auteur-illustrateur dans l'édition jeunesse (Hélium, Gallimard, Seuil, etc.), Laurent Moreau illustre aussi pour la presse et conçoit régulièrement des affiches. Né en 1982 en Bretagne et biberonné au beurre salé, il vit aujourd'hui à Strasbourg, capitale de la choucroute.

**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**

Laurent Moreau

**IMPRESSION**

Média Graphic

Juin 2021 sur

Arena White smooth

250g et 120g.



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

