

15 propositions 7 engagements pour les compétences



Pour les entreprises relevant des secteurs du numérique, de l'ingénierie, du conseil, de l'évènementiel et de la formation professionnelle regroupées au sein de la Fédération Syntec, comme pour l'ensemble de l'économie française, les compétences et la formation sont devenues l'un des enjeux principaux des années, peut-être des décennies, à venir. Trois raisons expliquent cela.

La première, ce sont les transformations en cours que les entreprises et les économies affrontent, plus profondes et plus durables que les changements habituels : transition numérique, transition énergétique, transition écologique, régionalisation des chaînes de valeur. Ce sont des mouvements qui redessinent les cartes de production, les manières de travailler, les business model, les façons de produire et de servir... Nos entreprises ont profondément changé depuis 10 ans. Gageons qu'en 2030, elles auront connu des évolutions encore plus profondes. Les compétences sont la clé de voûte de ces transformations à venir. Impossible de conduire ces évolutions, de les renouveler en profondeur, sans poursuivre l'adaptation de notre appareil de formation initiale et continue à ces enjeux. C'est la première raison pour laquelle la Fédération Syntec et ses syndicats ont voulu poser un diagnostic, faire des propositions structurantes, prendre des engagements inédits sur l'apprentissage et la formation continue.

La deuxième, c'est le travail et la vie active. Nous le savons tous, la quantité totale de travail par habitant dans notre pays est inférieure à celle de nos grands voisins européens. En dépit de la bonne productivité française, une partie de nos richesses ne vient donc pas de ce travail collectif, mais de la dette, publique comme privée, contractée par la France et les Français, autrement dit du travail des autres pays. Cela ne s'explique pas uniquement par la durée annuelle du travail, plus faible en France qu'au sein de la plupart des pays de l'OCDE, mais aussi par la durée de notre vie active : en comparaison occidentale, nous rentrons plus tard sur le marché du travail et nous en sortons plus tôt, la part de la population en activité est donc trop réduite. Or, quel meilleur moyen de résoudre cet écart, pour produire plus de richesses, être plus indépendant, moins endetté, que de miser sur les compétences ? Au début de la vie active, en développant l'apprentissage. En cours de carrière, en favorisant le maintien en emploi par l'évolution des compétences et la reconversion intelligente. À la fin de la vie active, en développant la formation pour les seniors, en valorisant leurs métiers auprès des plus jeunes dans les établissements et en favorisant la transmission des connaissances aux nouveaux entrants. La Fédération Syntec et ses syndicats, là aussi, entendent peser sur le débat public national en soumettant des propositions innovantes à la discussion.

La troisième, ce sont les attentes nouvelles de sens que seule peut satisfaire une liberté encore à accroître. Liberté de grandir professionnellement, liberté de créer son entreprise, liberté de changer d'entreprise, liberté de changer de métier : il n'est pas une seule liberté professionnelle dans le monde d'aujourd'hui qui ne soit étroitement dépendante des compétences. Redonner du sens, c'est donc investir sur les compétences, c'est donc investir sur la liberté de chacun d'entre nous, c'est donc équiper chaque individu pour lui permettre de s'épanouir dans sa trajectoire professionnelle, d'être utile à la Nation et à l'Europe, et en un mot de répondre à cette exigence de sens dans le travail qui monte dans l'ensemble de la société.

L'industrie de la connaissance que nous représentons se sent une responsabilité particulière et prépondérante dans cet enjeu des compétences.

Une responsabilité particulière, car il sera difficile, voire impossible, à la France de relever le défi des grandes transitions en cours sans compétences quantitativement et qualitativement suffisantes dans nos secteurs d'avenir.

Une responsabilité particulière, car nos secteurs constituent l'un des principaux réservoirs d'emplois, si ce n'est le premier, pour créer l'immense volume d'activité nécessaire à ce que notre pays retrouve son indépendance par le travail, en proposant davantage de débouchés professionnels, à tous et à tous les âges de la vie, et en préservant ainsi son modèle social par ses seules ressources et non par son endettement.

Une responsabilité particulière, car élargir l'accès à nos métiers, c'est élargir l'accès à des métiers pleinement à même de répondre aux multiples aspirations des Français par les perspectives qu'ils offrent : perspectives de contribuer aux grandes évolutions de la société, perspectives d'ascension sociale, perspectives de choix géographiques, perspectives de carrières à des rythmes variés et choisis, etc.

Tel est le sens de ces 15 propositions et 7 engagements : des entreprises des secteurs du numérique, de l'ingénierie, du conseil, de l'évènementiel et de la formation professionnelle plus compétitives et innovantes, une France et une Europe plus fortes et plus indépendantes, des salariés et des collaborateurs plus libres et plus épanouis dans leur travail.

15 PROPOSITIONS

Refonder l'orientation sur les besoins en compétences des entreprises

1. Dire la vérité aux jeunes et aux familles sur les taux d'insertion dans l'emploi, de réussite aux diplômes et de poursuite d'études de toutes les formations.

Repenser les fondamentaux

2. Repenser le sens donné aux mathématiques et augmenter le volume d'enseignement.
3. Miser sur les soft skills : intégrer les compétences comportementales dans les parcours de formation.

Accélérer l'adaptation des certifications aux mutations impactant les secteurs Syntec

4. Développer le système des badges, portant reconnaissance des compétences, et créer un système propre à la filière
5. Amplifier, étendre et systématiser la procédure rapide d'enregistrement des certifications auprès de France Compétences

Encourager un apprentissage inclusif, pour tous, sur tout le territoire

6. Redémarrer l'ascenseur social en mettant en place des « parcours internes de réussite » dans les entreprises
7. Ouvrir la conclusion des contrats d'apprentissage à tous les âges
8. S'ouvrir le champ des possibles par l'instauration des « forfaits parcours » pour les contrats de professionnalisation et la formation continue en lien avec l'hybridation des parcours
9. Valoriser et encourager la rémunération des organismes de formation selon des critères d'employabilité et mixité
10. Revitaliser les territoires par une généralisation des « Campus connectés »

Favoriser les transitions professionnelles vers les métiers de Syntec

11. Créer une période de transmission des compétences pour les salariés qui s'engagent à partager leurs savoirs et expériences auprès des jeunes
12. Mettre en place un abondement CPF pour les actifs choisissant des formations visant des métiers en tension dans les entreprises de Syntec
13. Promouvoir et généraliser l'accès aux dispositifs de reconversion à tous les niveaux et pour tous les statuts

Investir dans les compétences sur le long terme

14. Planifier un cadre budgétaire pluriannuel de 3 à 5 ans soutenable
15. Expérimenter la comptabilisation des dépenses de formation comme un investissement et non comme une charge

7 ENGAGEMENTS

1. S'engager, à l'horizon 2025, à atteindre 5% des effectifs du secteur en apprentissage/alternance.
2. Améliorer de 10 points le niveau de parité à horizon 2025 dans les formations en alternance chez Syntec.
3. S'engager à ce que 90% des alternants formés dans les entreprises de la branche trouvent un emploi en CDI
4. Mobiliser des salariés en deuxième partie de carrière ou sur volontariat pour promouvoir et orienter sur les métiers de notre secteur, soutenu pour tout ou partie par Syntec dans une première région test
5. S'engager sur l'emploi/compétences des seniors en mettant en place un droit à temps partiel, quand un projet de formation ou de mentorat existe.
6. En cas de démarche progressive de la part des pouvoirs publics, proposer que Syntec soit un secteur expérimental précurseur pour les métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil, de l'évènementiel et de la formation.
7. S'engager à former l'ensemble des salariés de la branche à la sobriété énergétique, dont numérique, d'ici à 2025.

1

**Refonder l'orientation sur les
besoins en compétences des
entreprises**

Proposition n°1 - Dire la vérité aux jeunes et aux familles sur les taux d'insertion dans l'emploi, de réussite aux diplômes et de poursuite d'études de toutes les formations

Contexte

L'insertion dans l'emploi se décide sans avoir accès aux informations permettant un choix raisonné et éclairé de son orientation. Qu'il s'agisse de l'orientation scolaire, de celle des demandeurs d'emploi ou des actifs en reconversion, les données permettant des choix en adéquation avec les individus et les réalités du marché du travail sont peu accessibles, voire inaccessibles sur certaines formations. Cette absence d'information sur les taux d'insertion dans l'emploi, sur les taux de réussite aux diplômes ou encore sur les taux de poursuites d'études ne permet pas aux individus d'avoir pleinement connaissance des opportunités qui s'offrent à eux ou à l'inverse de l'absence d'opportunités sur des formations peu porteuses.

Principes

Communiquer une information accessible et lisible sur l'insertion dans l'emploi, la réussite aux diplômes et la poursuite d'études aux jeunes et aux familles, mais également aux actifs (demandeurs d'emploi ou en reconversion), leur permettant d'appréhender sereinement les débouchés sur telle ou telle formation.

Afin d'assurer de la bonne connaissance de ces taux au niveau scolaire, le jeune ne pourrait accéder aux inscriptions sans avoir, au préalable, eu accès à cette information. Un système type validation des CGU (CPF) pourrait être imaginé sur Affelnet et Parcoursup.

Côté demandeurs d'emploi, cette information pourrait être portée à leur connaissance par leur conseiller Pôle Emploi. Enfin, pour les actifs en reconversion, les observatoires des branches de la Syntec pourraient mener des enquêtes d'insertion à 6 mois sur des formations essentielles pour les secteurs et rendre publics les résultats sur leurs sites.

Un système visuellement attractif, pourvu d'un design moderne pourrait être imaginé, de type Nutriscore®, afin de faciliter la compréhension de ces taux et leur impact sur le marché du travail.

Attendus

Une orientation corrélée aux besoins du marché du travail, sur des formations pourvoyeuses d'emploi. Un système clair et accessible pour tous. Une voie de passage obligé pour les inscriptions afin de s'assurer de la pleine conscience des individus sur les débouchés potentiels.

Chiffres

Publics visés :

- Élèves entrant potentiellement au lycée : 816 599 élèves en 3^e à la rentrée 2021
- Élèves entrant potentiellement en études supérieures : 675 749 élèves à la rentrée 2021 : 162 315 élèves issus de Terminale professionnelle et 513 434 élèves issus de Terminales générale et technologique.¹
- Demandeurs d'emploi entrant en formation : 1,4 million par an, quel que soit le type de formation (POE, CPF, AFC, etc.)^{2 3}
- Actifs en reconversion : plus d'1 actif sur 5 serait en reconversion, soit 21% des actifs⁴

¹ Repères et références statistiques 2022, Depp, ministère de l'Éducation nationale

² Calculs Quintet sur un an entre novembre 2020 et octobre 2021, à partir des données Pôle emploi

³ Entrées en formation des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi - Répartition par type de formation

⁴ Baromètre de la formation et de l'emploi, 3e édition, Centre Inffo 2022

2

Repenser les fondamentaux

Proposition n°2 – Repenser le sens donné aux mathématiques et augmenter le volume d'enseignement

Contexte

Les mathématiques ne font plus recette ; les femmes ont depuis longtemps déserté cette matière et les derniers chiffres sur les résultats du CAPES mathématiques font craindre un manque cruel d'enseignants dans cette discipline. Plus largement, les enseignements dispensés en sciences en élémentaire et secondaire, placent la France loin derrière ses voisins européens lors des classements en numératie. Dans le supérieur, alors que la prochaine décennie sera marquée par un besoin criant en ingénieurs et en profils scientifiques, toutes les études montrent que ces besoins ne pourront être remplis sans une inversion rapide des pratiques actuelles.

Principes

Travailler avec le ministère de l'Éducation nationale à une revalorisation des mathématiques dès la primaire ; tout d'abord dans la promotion du métier en sciences qui connaît une lente érosion, puis dans les programmes scolaires en augmentant le nombre d'heures d'enseignement, au-delà de l'option de 1 h 30 annoncée en juin 2022 enfin en proposant, par exemple sur le temps périscolaire, des ateliers dédiés aux sciences, adaptées aux jeunes :

- Lancement de campagnes d'envergure sur les débouchés de cette voie afin de continuer à disposer demain de professionnels des mathématiques dans l'enseignement secondaire ;
- Augmentation du nombre d'heures d'enseignement en mathématiques et ce dès le primaire et en adaptant contenus et pédagogie pour mettre en évidence leur utilité et leur intérêt ;
- Mise en place d'ateliers dédiés aux sciences sur les temps périscolaires. Ces enseignements pourraient être dispensés par les maîtres/professeurs volontaires, ou par des salariés en congé de transmission des savoirs, ils seraient conduits parallèlement aux enseignements « classiques » et s'inscriraient dans une continuité pédagogique avec les programmes vus en classe.

Attendus

Une revalorisation des sciences à tous les âges, permettant de disposer de professionnels qualifiés, d'attirer de nouveaux talents dans les filières scientifiques, techniques et technologiques et de répondre aux tensions existantes ou en voie de l'être sur certains métiers Syntec.

Chiffres

- Seuls 816 candidats admissibles sur les 1035 postes ouverts au CAPES en mathématiques⁵
- Classement PISA en numératie : 25^e
- Alors que les femmes représentent 55,3% des étudiants, leur part n'est que de 28,9% dans les formations d'ingénieurs et de 48,7% dans les formations scientifiques en 2020 en France métropolitaine et DROM⁶
- Les femmes représentent 34% des salariés des secteurs de la branche Syntec : quand elles représentent plus d'un individu sur deux dans le conseil et l'évènementiel (respectivement 51,7% et 55,2%), elles représentent moins d'un tiers des individus dans le numérique et l'ingénierie (respectivement 28,6% et 31%)⁷
- À horizon 2030, le métier d'ingénieur informatique réclamera 115 000 postes supplémentaires⁸

⁵ Publinet, mai 2022

⁶ État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France n°15

⁷ OPIIEC

⁸ [Les métiers en 2030](#), France Stratégie/DARES, Mars 2022

Proposition n°3 – Miser sur les soft skills : intégrer les compétences comportementales dans les parcours de formation

Contexte

Aujourd'hui et en complément des compétences métiers et techniques, les compétences comportementales sont un levier puissant d'innovation et sont particulièrement recherchées dans un contexte de profonde restructuration des environnements de travail. Peu travaillées lors des cursus scolaires ou de formation continue, elles font pourtant partie des compétences attendues sur le marché du travail et joueraient, selon les études publiées sur le sujet, un rôle central dans la capacité à apprendre. Selon l'OPIIEC, les compétences en management de projet, en management d'équipe ou encore en conduite de changement, font partie du top 6 des compétences les plus demandées. Selon le CAE, dans une note de 2018, « *Les compétences socio comportementales se développent tout au long de la scolarité des enfants. Des expérimentations internationales montrent qu'il est possible d'améliorer ces compétences, aussi bien au plus jeune âge que chez les jeunes adultes en difficulté. Si l'école ne constitue pas l'unique cause du retard de la France en compétences sociocomportementales, elle reste le moyen d'action le plus pertinent en termes de coût-bénéfice pour y remédier. Revoir les méthodes pédagogiques pour mieux les adapter au développement des compétences sociocomportementales (personnalisation de l'enseignement, travail coopératif, changement du système de notation) et corriger le déficit de formation initiale et continue des enseignants sur ces méthodes sont deux leviers à mobiliser.* »

Principes

Intégrer les compétences comportementales, en complémentarité avec les autres compétences attendues sur le marché du travail. Un travail est à mener pour faire des soft skills, des compétences à part entière. Cela implique de changer le regard sur ces compétences, afin d'en faire un levier d'attractivité sur le marché, mais également dans l'optique d'acquérir une meilleure connaissance de soi. L'étude de France Stratégie datée de mai 2022⁹ a identifié des compétences à développer en priorité, à savoir :

- 7 *soft skills* pivots face à l'innovation : **communication, collaboration, pensée rationnelle, extraversion, persévérance, ouverture et empathie cognitive** ;
- 3 *soft skills* différenciatrices pour innover : **convergence, divergence et tolérance à l'ambiguïté** ;
- 1 *soft skill* impensée : la **réflexivité**, en particulier dans le cadre d'une démarche d'apprentissage, ou plus globalement d'appropriation des compétences.

Face à des environnements de travail de plus en plus déstructurés et complexes, la Fédération Syntec et ses syndicats s'inscrivent dans la première recommandation de France Stratégie et

⁹ Les soft skills pour innover et transformer les organisations, France Stratégie, Mai 2022

demande d'inclure ces compétences dans les parcours de formation ainsi que de généraliser leur appropriation par le corps professoral :

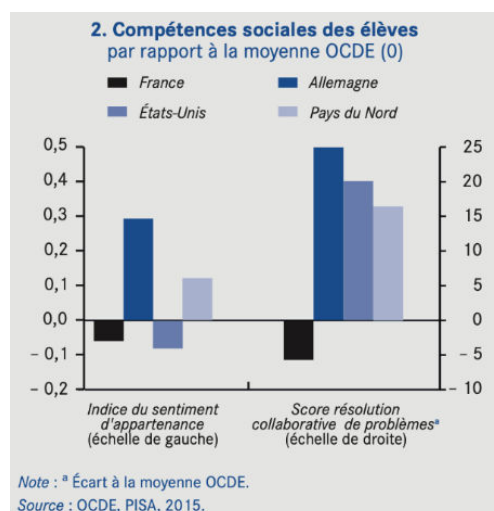
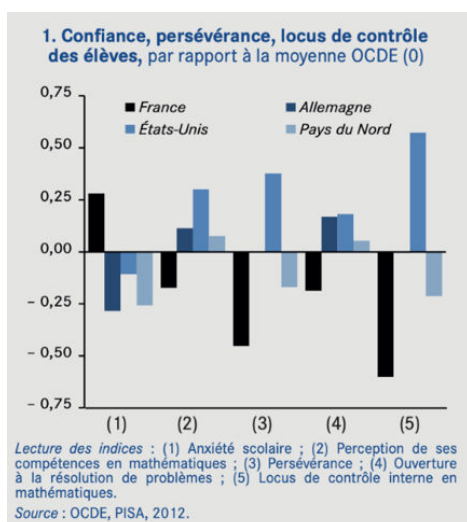
- Inclure dans la formation des enseignants en Institut national supérieur du professorat et de l'éducation (Inspé), un module sur les soft skills, en commençant par la méthodologie du travail de groupe et comment les distiller dans les enseignements dispensés aux enfants ;
- Inclure des modules sur les soft skills dans les formations visant les métiers du secteur Syntec et plus particulièrement les formations visant les métiers en tension.

Attendus

Avoir des élèves disposant de toutes les compétences à apprendre et plus tard des collaborateurs disposant de compétences techniques, mais également comportementales permettant de favoriser l'innovation et de gagner en attractivité.

Pourvoir les offres d'emploi non pourvues dans les secteurs faute de candidats disposant de ces compétences.

Chiffres



- Selon le bilan des actions collectives nationales pour 2021¹⁰, réalisé par l'OPCO Atlas, pour la branche des bureaux d'études, de conseil et d'ingénierie, 25 379 stagiaires se sont inscrits dans ce dispositif ; parmi eux :
 - 1 135 ont suivi l'action Aisance et efficacité professionnelle ;

¹⁰ Bilan des actions collectives nationales 2021, pour la branche bureaux d'études, de conseil et d'ingénierie, Atlas, Juin 2022

- 2 528 celle sur les méthodes agiles ;
- 2 400 celle sur le management de projet ;
- 2 268 celle sur le leadership et le management.

Sources complémentaires

- [Confiance, coopération et autonomie : pour une école du XXI^e siècle](#), Notes du conseil d'analyse économique, 2018
- [OPIIEC](#), Compétences recherchées

3

**Accélérer l'adaptation des
certifications aux mutations
impactant les secteurs Syntec**

Proposition n°4 – Développer le système des badges, portant reconnaissance des compétences, et créer un système propre à la filière

Contexte

La reconnaissance des acquis de l'expérience relève d'un dispositif dont les bases ont été créées en 2002 et qui n'a pas forcément rencontré son public de par sa complexité de mise en œuvre. Un récent rapport¹¹ propose de réformer le système actuel, pour le rendre plus court et plus simple. Le même rapport propose de développer parallèlement les badges. Le marché du travail voit en effet apparaître, depuis quelques années, des « micro-certifications » (Google, Microsoft, etc.), sans que les enjeux, leurs conditions d'octroi et leur pertinence soient toujours maîtrisés. L'ambition est de développer un système français, respectant des exigences, par exemple en matière de protection des données, françaises et européennes.

Principes

Développer un système de badges en ligne permettant de valider une expérience, une compétence, un savoir, acquis par apprentissage formel ou informel. Ces badges permettraient, par exemple, à leurs porteurs d'acquérir et d'afficher leurs compétences ; ils peuvent également constituer un atout dans la recherche d'emploi.

La création d'un tel système par la Fédération Syntec et ses adhérents permettrait de disposer d'un système personnalisé de badges sur les compétences essentielles et sans cesse en évolution.

Ce système suppose d'inventer l'ingénierie de ces badges afin de leur apporter toute légitimité (parcours d'apprentissage, phase de validation des connaissances, phase de recyclage des connaissances le cas échéant, contrôle, etc.).

La Fédération souhaite imaginer de nouvelles formes pour faciliter la reconnaissance des compétences à tous les niveaux et quel que soit le format d'acquisition : éligibilité au CPF, voire à la Pro-A des microcertifications, bloc de compétences et autres CCP, acquis en contrat de professionnalisation expérimental, en AFEST, badges, etc.

Attendus

Disposer d'un système simple, rapide et fiable de reconnaissance des compétences. Ce système permettra à la France et au secteur représenté par la Fédération Syntec de reconnaître, capitaliser et faire valider simplement les acquis de l'expérience et les acquis professionnels.

¹¹ De la VAE 2002 à la REVA 2020, Rapport sur la VAE, Claire Khecha, Yanic Soubien et David Rivoire, Mars 2022

Chiffres

- VAE : En 2020, environ 42 000 candidats ont déposé un dossier de recevabilité en vue d'obtenir par la validation des acquis de l'expérience (VAE) un diplôme ou un titre délivré par l'État (- 25 % sur un an). La même année, près de 30 000 candidats se sont présentés devant un jury de VAE, soit une baisse de 18% par rapport à 2019. Parmi eux, un peu plus de **18 000 candidats ont obtenu la certification visée** (validation complète), soit un taux de réussite de 61 %. Le nombre de candidats reçus est en baisse de 16% par rapport à 2019 et se situe à son plus bas niveau depuis 2004. Par ailleurs, 27 % des candidats obtiennent une partie seulement de la certification visée (validation partielle). Ils pourront éventuellement compléter leur certification ultérieurement en suivant une formation complémentaire ou en acquérant davantage d'expérience.

Sources complémentaires

- [Le nouvel âge de la formation professionnelle](#), Terra Nova, Avril 2022
- [Annexe au projet de loi de finances pour 2022](#) - Formation professionnelle
- [Proposition de Recommandation du Conseil sur une approche européenne des microcertifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité](#), Note de la Commission européenne, 2021

Proposition n°5 – Amplifier/étendre/systématiser la procédure rapide d'enregistrement des certifications par France compétences

Contexte

Les certifications professionnelles contribuent fortement à structurer la formation. L'accès aux financements publics ou assimilés (les contributions des entreprises au financement de la formation) est en effet orienté vers les actions d'apprentissage et de formation permettant d'accéder à une certification professionnelle. Celle-ci a vocation à donner des « repères » sur les compétences qui doivent être lisibles tant pour les personnes qui les acquièrent que les entreprises qui les emploient ou souhaitent le faire. Leur adaptation aux évolutions des métiers, à fortiori dans des périodes de forte mutation, est essentielle.

Principes

Proposer à France compétences un système plus rapide d'enregistrement des certifications sur les métiers porteurs d'emplois/émergents/en forte évolution, au-delà de la liste existante, sur un calendrier plus serré et donc plus en phase avec les mutations impactant les métiers.

Attendus

Cette procédure adaptée doit être menée plus rapidement encore qu'actuellement, les transformations impactant le marché du travail impliquant une adaptation rapide des compétences. Le calendrier de cette procédure doit être revu pour être plus réactif. Le nouveau système pourrait par exemple comprendre pour ces métiers l'absence de suivi des titulaires lors de la création d'une certification et le suivi d'une seule promotion de titulaires en cas de révision ; la question de blocs additionnels devra être réfléchie.

Chiffres

- 8 CQP dans la branche des métiers du numérique, de l'ingénierie, des études, du conseil et des métiers de l'évènementiel :
 - Administrateur de bases de données (ABD)
 - Administrateur systèmes et réseaux (ASR)
 - Architecte technique (ARTECH)
 - BIM Modeleur (BM)
 - Concepteur en Ingénierie de restauration (CIR)
 - Développeur nouvelles technologies (DNT)
 - Manager de la Sécurité et des Risques de l'Information (MSRI)
 - Géomaticien (GEOM)
- 7 certificats de compétences en management de projet et 2 en accompagnement des compétences
 - Gestion opérationnelle de projet
 - Gestion avancée de projet : qualité, coûts, délais et risques
 - Management des acteurs de projet
 - Gestion d'un projet numérique
 - Gestion d'un projet d'ingénierie

- Gestion commerciale et contractuelle d'un projet
- Gestion de programme et de portefeuille de projets
- Accompagner la montée en compétences en entreprise
- Concevoir et déployer un projet d'Action de Formation en Situation de Travail

Sur l'ensemble des deux registres (RNCP & RS), la Branche est concernée par 1 785 certificats représentant plus de 175 Métiers.

Sources complémentaires

- OPCO Atlas.
- Documents explicatifs France compétences sur les procédures d'enregistrement.

4

**Encourager un apprentissage
inclusif, pour tous, sur tout le
territoire**

Proposition n°6 – Redémarrer l’ascenseur social, en mettant en place des « parcours internes de réussite », dans les entreprises

Contexte

Les métiers des secteurs de Syntec connaissent de fortes tensions de main-d’œuvre ; les récentes études prospectives confirment cette tendance avec des besoins de plus en plus importants dans les années à venir. Les hypothèses de croissance pour ces secteurs laissent présager un accroissement de ce déficit de main-d’œuvre dès demain, les entrants sur le marché ne suffisant pas à pourvoir les postes vacants.

Les carences constatées, associées à un déficit d’attractivité du secteur, ont déjà des répercussions sur les capacités et les possibilités de recrutement des entreprises et donc sur le volume d’affaires dans son ensemble.

Convaincus qu’il est nécessaire et urgent de se renouveler et de trouver des solutions pour inciter davantage de jeunes à s’orienter vers des carrières scientifiques et techniques et pourvoir les postes vacants dans les secteurs représentés par Syntec, ces derniers plaident pour un dispositif inclusif d’attractivité des talents qui serait bâti sur un parcours global.

Principes

Afin de répondre aux besoins croissants de talents disponibles sur des métiers émergents ou en tension et parce que la Fédération Syntec et ses syndicats prônent l’égalité des chances et l’inclusion sociale, la Fédération met en place un « parcours de réussite interne à ses entreprises » autour de l’apprentissage, guidé par 3 objectifs :

- Démystifier l’accès aux études scientifiques ;
- Renforcer l’appétence pour ces formations scientifiques en optimisant le parcours-école et l’expérience en entreprise ;
- Sécuriser l’accès au premier emploi dès la sortie de l’école.

À titre expérimental, Syntec Ingénierie met en place un parcours de réussite ingénieur en créant « Le parcours Ingé » de l’ingénierie incluant l’orientation pré-bac, et le parcours de 5 ans en apprentissage, jusqu’à l’insertion dans l’emploi.

À l’issue de l’expérimentation et après un bilan de cette action, la Fédération Syntec mettra en œuvre, le cas échéant, son élargissement à d’autres formations et à ses autres secteurs à savoir le numérique, le conseil et l’évènementiel.

Attendus

Disposer de cursus globaux permettant la détection de talents, le développement de l’attractivité du secteur et l’accès à un vivier de candidats potentiels.

Chiffres

- Selon les études prospectives sur l'emploi dans l'ingénierie, l'économie française aurait besoin de 50 000 à 60 000 nouveaux ingénieurs diplômés par an, alors que les écoles françaises n'en forment que 40 000 annuellement.¹²
- L'enquête Besoins de main-d'œuvre pour 2022¹³ de Pôle Emploi, a identifié près de 720 000 projets de recrutements pour 2022, dont plus de la moitié (57,9%) sont jugés difficiles
- L'APEC¹⁴, dans son étude Les métiers cadres porteurs en 2022, indique comme familles de métiers porteuses (celles disposant des plus gros gisements de recrutement) 5 parmi les 16 nommées issues des secteurs du Syntec (développement informatique, gestion de projets informatiques, infrastructures et systèmes informatiques, ingénierie des travaux, ingénierie R&D). Parallèlement, l'APEC indique comme famille « Formule1 » (celles qui ont la progression de recrutement la plus forte) 4 parmi les 17 familles nommées issues des secteurs du Syntec : sécurité informatique, big DATA, ingénierie environnementale et énergétique, métiers du conseil en organisation et stratégie des entreprises.

Sources complémentaires

- [Cartographie des compétences par métier](#), France Stratégie NOTE D'ANALYSE, Mai 2021.

¹² [Les métiers en 2030](#), DARES / France Stratégie, Mars 2022

¹³ [Enquête Besoins en Main-d'œuvre 2022, Pôle emploi](#)

¹⁴ [Les métiers cadres porteurs en 2022](#), APEC, Mars 2022

Proposition n°7 – Ouvrir la conclusion des contrats d’alternance à tous les âges

Contexte

Avec plus de 731 000 entrées en apprentissage et près de 121 000 entrées en contrat de professionnalisation sur 2021¹⁵, la réforme de 2018 a réussi son pari. L’alternance reste la voie d’entrée sur le marché du travail la plus pourvoyeuse d’emplois, cumulant apprentissage théorique et pratique, elle est gage de meilleure insertion professionnelle. Ouvrir ce dispositif qui fonctionne a du sens au regard d’un marché du travail complexe où les offres d’emplois non pourvues sont à un taux élevé, où les reconversions sont de plus en plus nombreuses et nécessitent des apprentissages tout au long de la vie professionnelle.

Principes

Afin d’offrir le maximum de liberté à l’ensemble des actifs et des entreprises dans leur choix de formation, l’alternance ne serait plus limitée à 30 ans, mais ouverte à tous les âges de la vie.

Cela faciliterait par exemple les formations diplômantes en interne de l’entreprise, via un mécanisme d’introduction d’une période d’apprentissage pendant le contrat de travail, qui existe sous la forme d’une suspension du contrat de travail, mais qui pourrait être simplifiée.

Attendus

Disposer d’un dispositif assoupli favorisant les reconversions et permettant des transitions professionnelles simplifiées, in fine, disposer d’actifs libres de leur choix de carrière et pouvant changer de parcours à n’importe quel moment de leur vie et permettre aux entreprises d’adapter leurs compétences internes aux besoins du marché.

Chiffres

- 731 785 nouveaux contrats en apprentissage, dont 710 297 dans le secteur privé et 120 562 nouveaux contrats de professionnalisation en 2021.
- 46 346 contrats d’apprentissage et 7 437 contrats de professionnalisation dans la branche des bureaux d’études, de conseil et d’ingénierie en 2021.¹⁶

¹⁵ Dares, Base Poem

¹⁶ Bilan de l’activité de formation 2021, Atlas, Juin 2022

Proposition n°8 – Ouvrir le champ des possibles, par l’instauration des forfaits parcours pour les contrats de professionnalisation et la formation continue en lien avec l’hybridation des parcours

Contexte

Dans un contexte de diversification des modalités de formation (présentiel, à distance, formations en situation de travail), la qualité de la formation se mesure plus par la capacité à prendre en compte les acquis et les besoins des personnes formées que la durée de la formation. Dès lors, la rémunération de la formation avec unité de compte en heure stagiaire est de moins en moins pertinente.

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a du reste élargi la définition de l’action de formation et a instauré, pour la prise en charge des contrats d’apprentissage, des forfaits « parcours » et le montant est ainsi défini pour un an, indépendamment du nombre d’heures de formation réellement dispensé.

Les branches ont la possibilité d’instaurer des « forfaits parcours », pour les contrats de qualification, depuis la loi EL KHOMRY¹⁷.

Principes

La Fédération Syntec et ses syndicats adhérents, par accord ou décision de leur CPNE, décident d’instaurer des « forfaits parcours » ou niveau de prise en charge annuel, pour les contrats de professionnalisation.

- Les niveaux de prise en charge peuvent largement être « inspirés » de ceux déterminés pour les formations certifiantes également accessibles par l’apprentissage.
- Les niveaux de prise en charge pour les formations qualifiantes et certifiantes non préparées par apprentissage peuvent être définis par multiplication du nombre d’heures moyen constaté multiplié par l’actuel taux horaire en vigueur. Un travail à partir des données analytiques des organismes de formation permettrait à terme d’affiner les travaux de détermination de calcul. Les règles de prorata actuellement appliquées pour les contrats d’apprentissage pourraient servir de base à celles à déterminer pour les contrats de professionnalisation.
- De même, la réforme 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel simplifie la définition de l’Action de Formation (Article L.6313-2 : (...)) « un parcours pédagogique permettant d’atteindre un objectif professionnel ». Elle rend éligible la formation en situation de travail et renforce le recours à la formation ouverte à distance : autant de modalités et de formats qui rendent possible l’individualisation des parcours via des

¹⁷ [Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.](#)

parcours multimodaux. Aussi il nous semble que l'examen de l'acquisition des compétences devrait faciliter sinon légitimer le paiement au forfait. Autrement dit généraliser le forfait parcours induit davantage de souplesse et concourt à améliorer l'insertion et le maintien dans l'emploi.

Attendus

La branche serait ainsi la première à déterminer les règles de prise en charge des contrats de professionnalisation et des autres parcours de formation qualifiants, sur la base de telles modalités.

Cette pratique favoriserait les comparaisons et articulations entre contrat d'apprentissage et de professionnalisation.

Elle favoriserait le développement de modalités de formations hybrides ou à distance et simplifierait les règlements.

Elle favoriserait le principe que la formation est bien un investissement plus qu'une charge, car le financement dédié valoriserait la compétence acquise plutôt que la réalisation de la durée de l'action de formation.

À terme, d'autres dispositifs pourraient bénéficier de cette modalité.

Chiffres

- 7437 contrats de professionnalisation en 2021 dans la branche des bureaux d'études, de conseil et d'ingénierie.¹⁸
- 46 346 contrats d'apprentissage en 2021 dans la branche des bureaux d'études, de conseil et d'ingénierie.¹⁹

Texte de référence

- [Décret du 22 mars 2017 relatif aux parcours de formation, aux forfaits de prise en charge des actions de professionnalisation et aux justificatifs d'assiduité d'une personne en formation.](#)

18 OPIIEC

19 Bilan de l'activité de formation 2021, Atlas, Juin 2022

Proposition n°9 – Valoriser et encourager la rémunération des organismes de formation selon des critères d'employabilité et mixité

Contexte

Encourager la diversité des profils au sein des entreprises est un objectif simple à énoncer, mais parfois difficile à réaliser. La mobilisation de tous les acteurs impliqués dans le processus de recrutement, de l'orientation au sourcing, jusqu'à l'accueil et l'intégration dans l'entreprise, favorise l'atteinte de cet objectif. Les organismes de formation jouent un rôle important en qualité de « passerelle » pour l'emploi et les entreprises qui recrutent.

Quelques financeurs de la formation ont parfois mis en place des modalités de rémunération des organismes de formation prenant en compte des critères qualitatifs (réussite aux examens, insertion).

Principes

La Fédération Syntec et ses syndicats proposent d'expérimenter la mise en œuvre d'une part supplémentaire (prime) de la rémunération des organismes de formation prenant en compte des critères d'employabilité et de mixité, comme la proportion d'hommes et de femmes, la proportion de personnes de tous âges, la proportion de personnes issues de quartiers prioritaires.

Les critères peuvent prendre en compte le taux d'assiduité ou de complétude pour les formations à distance, les taux de réussite aux examens quand les formations sont certifiantes, le taux d'insertion dans l'emploi.

S'agissant d'une prime, l'organisme de formation a un intérêt à respecter les critères. À l'inverse, il n'est pas pénalisé si les critères ou objectifs ne sont pas atteints.

L'OPCO ATLAS pourrait par exemple expérimenter cette modalité, en lien avec Pôle emploi et la DGEFP, pour la mise en œuvre de POEC ou des contrats en alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation).

Attendus

La Fédération Syntec et ses syndicats seraient avec leurs partenaires sociaux la première branche à expérimenter cette modalité de rémunération et à mesurer son impact.

Ils manifestent ainsi leur volonté de proposer et mettre en œuvre des actions concrètes pour diversifier les profils des personnes recrutées.

Chiffres

- Les femmes représentent 34% des salariés des secteurs de la branche Syntec : quand elles représentent plus d'un individu sur deux dans le conseil et l'évènementiel

(respectivement 51,7% et 55,2%), elles représentent moins d'un tiers des individus dans le numérique et l'ingénierie (respectivement 28,6% et 31%).²⁰

- Tous secteurs d'activité confondus, la part des femmes dans les contrats d'apprentissage est de 40,6% en 2021 selon le bilan annuel de la DARES, elle est de 44% en moyenne dans les secteurs d'activité du Syntec selon l'OPCO Atlas (37% dans le numérique, 40% dans l'ingénierie, 57% dans le conseil et 67% dans l'évènementiel).
- Tous secteurs d'activité confondus, la part des femmes dans les contrats de professionnalisation est de 48,2% en 2021 selon le bilan annuel de la DARES, elle est de 40% en moyenne dans les secteurs d'activité du Syntec (35% dans le numérique, 36% dans l'ingénierie, 54% dans le conseil et 61% dans l'évènementiel).²¹

Sources complémentaires

- [L'accès des salariés à la formation professionnelle continue : où sont les inégalités entre les femmes et les hommes ?](#) Document d'études DARES, 2020
- [Publications](#) du Women's Forum

²⁰ OPIIEC

²¹ Bilan de l'activité de formation 2021, Atlas, Juin 2022

Proposition n°10 – Revitaliser les territoires par une généralisation de dispositifs comme les « Campus connectés »

Contexte

Confrontées à des enjeux importants en matière de recrutement et d'attractivité vers les secteurs représentés par la Fédération Syntec, toutes les modalités doivent être mises en œuvre afin d'apporter la formation pour tous, jeunes, familles, mais également les actifs, sur tout le territoire, notamment les plus reculés afin de trouver de nouveaux viviers de candidats.

À l'image des campus connectés, qui ont vu le jour en 2020 par le lancement d'un appel à projets dans le cadre de l'action « Territoires d'Innovation Pédagogique » du PIA3, et qui permettent de suivre des formations, diplômantes ou certifiantes, d'enseignement supérieur à distance dans des zones rurales avec des universités partenaires, tout en bénéficiant d'un encadrement administratif (tutorat individuel et collectif), la Fédération souhaite participer à toutes les nouvelles formes de développement de la formation pour tous et partout.

Principes

Promouvoir une offre plurielle (en présentiel et distanciel) sur l'ensemble du territoire afin d'attirer de nouveaux talents vers les métiers des secteurs représentés par la Fédération Syntec.

Comme il serait impossible de créer des structures dans toutes les petites villes, les structures existantes (campus connectés, universités, centres de formation professionnelle présents sur les territoires concernés) pourraient accueillir, de façon momentanée, d'autres centres de formation et universités partenaires qui viendraient donner des cours en complément de la formation en ligne. Les actifs de zones rurales pourraient ainsi bénéficier de formations supérieures multimodales, et combiner ainsi les apprentissages. Au-delà de cette optimisation qui serait possible, il s'agit avant tout de rendre accessible l'offre de formation dans sa pluralité en la regroupant dans le territoire.

Attendus

Couvrir les territoires en formations du supérieur de qualité, au plus près des besoins de chacun.

5

**Favoriser les transitions
professionnelles vers les métiers
de Syntec**

Proposition n°11 – Créer une période de transmission des compétences pour les salariés qui s'engagent à partager leurs savoirs et expériences auprès des jeunes

Contexte

Dans un contexte de tensions sur le marché du travail, de déficit d'attractivité du secteur, et de départs à la retraite, l'enjeu de la transmission des compétences est un enjeu de société. Alliant à la fois meilleure intégration sur le marché du travail, acquisition de compétences formelles et informelles pour les « formés » et reconnaissance et valorisation de l'expérience pour les « formateurs », cette opportunité apporte un supplément de sens à la valeur travail.

Principes

La Fédération Syntec et ses syndicats, par accord de branche avec leurs partenaires sociaux, mettraient en place un droit à période de transmission des compétences, dédiée à la transmission des savoirs.

Cette période serait ouverte à tout salarié du secteur disposant d'au moins 5 ans d'ancienneté et disposant de savoirs essentiels pour les activités de la branche (liste à définir en CPNE). D'une durée de 5 jours ouvrés, elle serait réalisable une fois tous les 5 ans. La transmission des savoirs pourrait revêtir différentes formes tant dans sa nature et que dans les publics visés :

- Orientation métiers : investissement dans des salons jeunes/demandeurs d'emploi, des opérations nationales d'information/orientation à destination de ces publics, à des salariés en poste en projet de reconversion, etc.
- Participation à la valorisation des mathématiques en milieu scolaire
- Intégration des nouveaux entrants : en interne en entreprise ou sur des opérations plus globales au niveau d'un territoire, savoirs de base sur les activités du métier concerné
- Perfectionnement : dans des OF/CFA sur des spécificités métiers propres, pour des personnes engagées en formation,
- Etc.

Le financement de cette période serait discuté en CPNE et pourrait être une combinaison entre un abondement du Compte Épargne Temps (à raison d'une journée par an, dès 12 mois d'ancienneté), du Compte Personnel de Formation, du Compte Engagement Citoyen et de fonds du FNE.

Afin d'inciter les entreprises à s'engager dans cette démarche, la Fédération et ses syndicats demandent une défiscalisation de ces périodes (exonération de charges sociales) pour toute mobilisation d'un salarié vers une période de transmission.

Attendus

Disposer d'un dispositif gagnant-gagnant, donnant du sens aux actifs et permettant de gagner en attractivité du secteur et de susciter des vocations.

Chiffres

À horizon 2030 :

- 19 000 départs annuels en retraite au niveau du secteur représenté par la Fédération Syntec, 2 300 dans celle des organismes de formation²² ;
- Un taux de croissance des effectifs salariés de 4% en moyenne ;
- Un flux annuel de nouveaux diplômés de 40 000 individus.

Sources complémentaires

- OPIIEC.
- Consolidation nationale des études prospectives régionales des métiers de la branche, Mai 2020 OPIIEC.

²² Calculs Quintet sur hypothèse des départs en retraite des salariés âgés de 50 ans et plus corrélés aux hypothèses de croissance des secteurs, à partir des données des branches.

Proposition n°12 – Mettre en place un abondement CPF pour les actifs choisissant des formations visant à des métiers en tension dans les entreprises du Syntec

Contexte

L'ensemble des rapports prospectifs indiquent un besoin important d'effectifs dans les secteurs d'activité de Syntec ; ces besoins sont d'autant plus importants que les secteurs font déjà état de tensions importantes dans certains de leurs métiers.

Principes

Établir annuellement une liste de formations visant des métiers en tension dans les entreprises des secteurs Syntec et pour lesquelles un abondement du Compte Personnel de Formation serait mis en place.

Cet abondement serait défini en CPNE : publics bénéficiaires, nature des formations, montants de l'abondement, durée de l'opération.

Sa mise en œuvre peut être décidée dans le cadre des travaux de GPEC de la branche, un accord peut prévoir un abondement pour tous les actifs (issus de la branche) qui se forment à certains métiers en tension identifiés dans des territoires en particulier ou à l'échelle nationale.

La branche s'appuiera pour cela sur les travaux de son observatoire, l'OPIIEC.

Attendus

Attirer de nouveaux talents tout en veillant à l'équilibre entre entrants et sortants du secteur.

Chiffres

- Selon le rapport de France Stratégie et de la DARES²³ sur les métiers en 2030, dans les secteurs de Syntec 110 000 postes d'ingénieurs informatiques seront créés, auxquels il faut ajouter les départs de fin de carrière quantifiés à 75 000 postes, soit 190 000 postes à pourvoir sur la période 2019-2030
- Selon Pôle emploi²⁴, les projets de recrutement pour les ingénieurs et cadres d'étude, R&D en informatique, chefs de projets informatiques sont au nombre de 40 620, dont 65,2% jugés difficiles.

²³ [Les métiers en 2030](#), France Stratégie / DARES, Mars 2022

²⁴ [BMO 2022](#), Pôle Emploi

- Selon une enquête de l'OPIIEC²⁵, les différents secteurs d'activité de Syntec devraient continuer à voir croître leurs effectifs avec des taux de croissance d'environ 4% (5,9% pour le numérique, 4% pour le conseil, 3,9% pour l'ingénierie et 2% pour l'évènementiel). Si ces taux se maintenaient, les effectifs de la branche pourraient passer de 1,2 million en 2021 à 1,45 million en 2025 et dépasser le 1,8 million en 2030.
- Selon la DARES, dans son étude sur les métiers en tension en 2020, les métiers des secteurs du numérique et de l'ingénierie connaissent déjà des tensions fortes, principalement dues à des niveaux d'embauches importants, à un manque de main-d'œuvre disponible et à un déficit sur les jeunes diplômés :

Famille Métiers	Tension	Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main-d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique
Employés et opérateurs de l'informatique	4	5	3	1	1	2	3
Techniciens de l'informatique	5	4	5	3	1	1	4
Ingénieurs de l'informatique	5	5	5	4	1	1	2
Personnels d'études et de recherche	4	2	4	5	1	1	2

²⁵ Consolidation nationale des études prospectives régionales des métiers de la branche, Mai 2020 OPIIEC

Proposition n°13 – Promouvoir et généraliser l'accès aux dispositifs de reconversion à tous les niveaux et pour tous les statuts

Contexte

Le processus de reconversion doit être connu de tous et à tous les niveaux de qualification. Aujourd'hui, dans les différents dispositifs consacrés à la reconversion, ceux-ci sont axés sur les bas niveaux de qualification.

Le dispositif Pro-A, par exemple, permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle. Les salariés visés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence pour pouvoir bénéficier d'une Pro-A.

Avec les effets à moyen et long terme de la crise sanitaire, mais également avec les effets de la crise russo-ukrainienne, ou encore les effets des transitions écologiques et numériques, il est essentiel que les dispositifs de reconversion soient accessibles à tous, quel que soit son niveau de qualification.

Principes

La fédération Syntec et ses adhérents demandent un élargissement des dispositifs tels que Pro-A, FNE ou encore Transco, au niveau supérieur des qualifications, permettant à tous les actifs d'avoir accès à des dispositifs concourant à consolider leur employabilité et aux secteurs représentés par la Fédération Syntec, de disposer d'actifs formés sur des métiers en tension.

La Fédération Syntec et ses adhérents souhaitent un décloisonnement des dispositifs de formation au statut de la personne. En effet, certains dispositifs ne sont accessibles que pour une partie des actifs, c'est le cas notamment des Préparations Opérationnelles à l'Emploi (POE) disponibles uniquement pour les demandeurs d'emploi alors qu'une réflexion pourrait être menée sur l'ouverture de l'accès aux POE aux salariés en préavis de licenciement, par exemple pour accompagner des projets de reconversion.

Attendus

Ouvrir largement l'accès aux dispositifs concourant à consolider l'employabilité des salariés et permettre aux secteurs Syntec de disposer d'actifs formés sur des métiers en tension répondant aux besoins de leurs entreprises.

6

Investir dans les compétences sur le long terme

Proposition n°13 – Planifier un cadre budgétaire pluriannuel de 3 à 5 ans soutenable

Contexte

Développer une ingénierie de parcours qui permette de répondre aux besoins de chacun, élaborer les outils notamment digitaux qui améliorent à la fois qualité et déploiement des actions, contribuer à renforcer une culture des compétences sont autant d'objectifs qui nécessitent de s'inscrire dans la durée et donc de bénéficier d'une lisibilité des financements accessibles sur cette durée.

Principes

La Fédération Syntec et ses syndicats proposent aux pouvoirs publics de déterminer une trajectoire financière, pendant d'une « loi de programmation », qui sera prise en compte par France compétences et les OPCO.

La Fédération Syntec et ses syndicats se livreront au même exercice pour les financements dont ils ont la maîtrise, notamment ceux générés par leur contribution conventionnelle.

Attendus

Permettre à l'ensemble des acteurs – France compétences, OPCO et au-delà les entreprises et actifs (notamment pour le CPF), les organismes de formation et les CFA – de bénéficier d'une plus forte lisibilité des capacités de financement et d'élaborer des plans d'investissement et de développement en conséquence.

Favoriser le développement d'une culture de temps plus long corollaire de la notion d'investissement et de stabilité.

Logiquement, une trajectoire de financements est corrélée à des ambitions et objectifs. C'est l'occasion, au-delà des financements, de définir une forme de « contrat » entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux sur la durée prévue.

Chiffres

- En 2019 la ressource financière sur le Plan de Développement des Compétences des Moins de 50 salariés était de 42M d'€, depuis 2020 les fonds sont reversés à France Compétences et les dotations représentent moins de 55% des contributions de nos entreprises sur ce dispositif. Ajoutée à cette baisse drastique, une dotation qui oscille chaque année de + /- 5M d'€.
- Sur le dispositif POE (Préparation Opérationnelle à l'Emploi), la Branche a consacré 12M d'€ en 2019 pour cofinancer les POEI, 10M d'€ en 2020 comme en 2021. Mais depuis 2022, Pôle Emploi abonde davantage sur le PIC (Plan d'Investissement Compétences).

Proposition n°15 – Expérimenter la comptabilité des dépenses de formation comme un investissement et non comme une charge

Contexte

Les investissements dans le capital humain (en particulier les dépenses de formation) sont, selon les normes comptables internationales en vigueur, comptabilisés comme une charge. De nombreux travaux en particulier en France, tels ceux menés par la fédération des Acteurs de la Compétence, ont été conduits dans les dernières années pour considérer que ces dépenses sont à valoriser au même titre que les investissements matériels.

Les pratiques de valorisation des dépenses de formation par les entreprises ont, de fait, évolué ces dernières années dans la plupart des pays. En France, sous l'impulsion du Gouvernement, l'Autorité des Normes Comptables a accepté en 2019 une évolution significative des modalités de comptabilisation des dépenses de formation.

Ces évolutions restent cependant largement méconnues.

Principes

La Fédération Syntec et ses adhérents entendent porter actions et réflexions sur la nécessité de considérer les dépenses de formation comme un investissement et plus largement valoriser le capital humain.

- Réaliser des documents pédagogiques (ou un Vademecum) pour expliciter les possibilités ouvertes par le règlement N°2019-09²⁶ du 18 décembre 2019 de l'Autorité des Normes Comptables, avec principes, exemples et argumentaires.
- Bâtir un plan de communication (informations en ligne, diffusion par les experts-comptables, les organisations professionnelles et l'OPCO).
- Lancer/animer un groupe de travail comprenant responsables d'entreprises, experts-comptables et chercheurs sur les évolutions souhaitables et les solutions possibles susceptibles de favoriser l'investissement des entreprises en matière de développement des compétences : évolution des normes comptables, régime de provision réglementée, crédit d'impôt, taux de TVA réduit...
- Le cas échéant, au regard de l'évolution des travaux conduits par les partenaires sociaux au niveau national et interprofessionnel, ouvrir des travaux complémentaires sur la possibilité de dédit-formation, en particulier pour les formations longues certifiantes.

²⁶ Règlement N°2019-09 du 18 décembre 2019 de l'Autorité des Normes Comptables

Attendus

La Fédération Syntec et ses adhérents souhaitent être à la pointe des travaux sur la valorisation du capital humain et sur la notion de « formation/investissement ».

Ils seraient ainsi les premiers à diffuser et « vulgariser » les possibilités ouvertes par le règlement de « l'Autorité des Normes Comptables ».

Ils se positionnent en fer de lance de futures améliorations de ces dispositions.

Chiffres

- Le montant des dépenses de formation dans les entreprises du secteur couvert par la Fédération Syntec représente 2% de la masse salariale.²⁷

²⁷ Enquête interne menée par la Fédération Syntec sur les investissements formation des entreprises du secteurs, BVA, juillet 2022

LES ENGAGEMENTS SYNTEC

Engagement n°1 – S’engager, à horizon 2025, à atteindre 5% des effectifs en apprentissage

Contexte

Dans un contexte de tensions sur les métiers représentés par Syntec, et convaincus de la voie d'excellence qu'est l'alternance, comme vecteur d'insertion professionnelle durable et de qualité, les secteurs représentés par la Fédération Syntec souhaitent s'engager à poursuivre cette évolution du taux d'alternants parmi leurs effectifs.

Principes

Les secteurs d'activité représentés par la Fédération Syntec s'engagent à atteindre 5% des effectifs du secteur en apprentissage/alternance à l'horizon 2025. Cet engagement implique à minima de la part des pouvoirs publics un engagement sur la stabilité de calcul des cotisations liées à la formation et sur l'élargissement de la prime « apprentissage » de droit commun aux entreprises porteuses d'avenir.

Au-delà de l'aide exceptionnelle en vigueur jusqu'à décembre 2022, cette aide unique à l'apprentissage est réservée aux entreprises recrutant un apprenti qui prépare un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau inférieur ou égal au Bac (Bac +2 pour les départements et régions d'outre-mer) et comptant moins de 250 salariés. Les secteurs représentés par la Fédération Syntec étant caractérisés par un taux important de cadres et donc une part de diplômés supérieurs à Bac +3 importante, l'élargissement de cette prime de droit commun permettrait de confirmer l'essor de ces dernières années.

Attendus

Inscrire Syntec comme l'un des grands pourvoyeurs d'apprentissage dans l'économie française.

Chiffres

- Les cadres représentent 64% des effectifs des secteurs représentés par la Fédération Syntec (27% dans l'ensemble des secteurs, 20,1% dans les entreprises de la branche des organismes de formation), les professions intermédiaires 19% (respectivement 26 et 54,3%), les employés 15% (respectivement 27 et 22,6%) et les ouvriers 2% (respectivement 20 et 3%).²⁸
- Les apprentis étaient en nombre de 46 346 en 2021 dans les secteurs représentés par la Fédération Syntec, soit 4% de l'effectif global du secteur. Ils étaient en hausse de 33% par rapport à 2020.²⁹

²⁸ OPIIEC

²⁹ Atlas, Bilan de l'activité formation en 2021

- Cet engagement pour atteindre 5% des effectifs conduirait les secteurs d'activité Syntec à compter dans leurs effectifs près de 70 000 apprentis à horizon 2025, selon les prévisions de croissance de leurs effectifs (1,465 million de salariés en 2025). Cette finalité suppose une hausse annuelle de 10% des effectifs en apprentissage.³⁰

³⁰ Calculs Quintet sur le volume attendu d'apprentis sur les projections d'effectifs à horizon 2025

Engagement n°2 – Améliorer de 10 points le niveau de parité, à horizon 2025, dans les formations en alternance chez Syntec

Contexte

Les femmes représentent 34% des effectifs de la branche des bureaux d'études, d'ingénierie et de conseil. Difficulté à attirer des femmes dans ses métiers scientifiques, la Fédération Syntec investit dans les enjeux de mixité et de diversité de ses secteurs. L'alternance, en constante évolution depuis quelques années, est un moyen fort d'intégrer de nouveaux talents. Travailler à la mixité sur ces publics peut répondre en partie à faire évoluer la structuration de l'effectif de la branche.

Principes

Il s'agit d'augmenter le taux d'emploi de femmes dans les entreprises des secteurs représentés par la Fédération Syntec en agissant sur les dispositifs de formation, en particulier l'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

Afin d'arriver à ce taux, les secteurs représentés par la Fédération Syntec s'investissent dans des campagnes de communication auprès des jeunes, notamment lors de salons étudiants, ou par un travail de sourcing avec les écoles.

Attendus

Faire de la féminisation des métiers un des enjeux de la prochaine décennie.

Chiffres

- Tous secteurs d'activité confondus, la part des femmes dans les contrats d'apprentissage est de 40,6% en 2021 selon le bilan annuel de la DARES, elle est de 44% en moyenne dans les secteurs d'activité représentés par la Fédération Syntec selon l'OPCO Atlas (37% dans le numérique, 40% dans l'ingénierie, 57% dans le conseil et 67% dans l'évènementiel).
- Tous secteurs d'activité confondus, la part des femmes dans les contrats de professionnalisation est de 48,2% en 2021 selon le bilan annuel de la DARES, elle est de 40% en moyenne dans les secteurs d'activité du Syntec (35% dans le numérique, 36% dans l'ingénierie, 54% dans le conseil et 61% dans l'évènementiel).³¹

³¹ OPIIEC, OPCO Atlas, Bilan de l'activité de formation 202 et Dares

Engagement n°3 – Faire que 90% des alternants formés dans les entreprises de la branche soient en CDI

Contexte

Convaincu que l’alternance est la voie d’excellence pour une insertion professionnelle de qualité et durable, les secteurs représentés par la Fédération Syntec souhaitent que leurs alternants accèdent à des emplois de qualité et que les entreprises s’engagent sur du long terme avec ces jeunes.

Principes

Afin d’atteindre ce taux de 90%, les secteurs représentés par la Fédération Syntec mettent en place un suivi de leurs alternants, par des enquêtes d’insertion à 6 mois et à 1 an.

En cas de rupture de parcours, la Fédération Syntec et ses adhérents réfléchissent à un parcours de reclassement pour ces « décrocheurs » de l’insertion.

Attendus

Fiabiliser les alternants de la branche, par des parcours d’insertion sécurisés.

Chiffres

- Tous secteurs confondus, le taux d’insertion à 12 mois après un contrat d’apprentissage est de 69%, quand celui des jeunes sortis de lycées professionnels est de 49%³²; le taux d’insertion à 6 mois après un contrat de professionnalisation est de 75,2% (46,9% dans l’emploi durable)³³.
- Les secteurs représentés par la Fédération Syntec connaissent des taux d’insertion dans l’emploi à 6 mois de l’ordre de 70%.³⁴

³² [L’emploi salarié des lycéens professionnels et des apprentis, 1 an après leur sortie du système éducatif](#), Mars 2022, Dares

³³ [Quelle insertion professionnelle après un contrat de professionnalisation](#), Octobre 2021, Dares

³⁴ Enquête à paraître sur insertion, Opco Atlas, prévision dernier trimestre 2022

Engagement n°4 – Mobiliser des salariés en deuxième partie de carrière ou sur volontariat pour promouvoir et orienter sur les métiers des secteurs, soutenus pour tout ou partie par Syntec dans une première région test

Contexte

Le secteur connaît des tensions de main-d'œuvre et cherche les moyens d'attirer de nouveaux talents. À horizon 2025 et selon les prévisions de croissance, les secteurs représentés par la Fédération Syntec devraient connaître des effectifs proches de 1 450 000 salariés pour la branche des bureaux d'études, d'ingénierie et de conseil et plus de 81 000 pour la branche des organismes de formation.

Principes

Afin de rendre accessible à ces salariés cette opportunité, le secteur s'engage à travailler sur l'opportunité de créer une période de transmission des compétences. Conformément à la proposition n°11, la Fédération Syntec et ses adhérents encouragent la mise à disposition de ses salariés dans un objectif de partage et de transmission des savoirs.

Cette transmission peut se faire sous différentes formes telles que l'investissement dans des salons jeunes/demandeurs d'emploi, des opérations nationales d'information/orientation à destination de ces publics, à des salariés en poste en projet de reconversion, etc. ou encore la participation à la valorisation des mathématiques en milieu scolaire.

Attendus

Valoriser l'expertise des travailleurs expérimentés en la mettant en avant à travers la promotion et l'orientation vers les métiers.

Chiffres

- Selon les prévisions de croissance retenues dans une étude de l'OPIIEC, les effectifs du secteur représenté par la Fédération Syntec devraient passer entre 2021 et 2025, de 1 197 000 salariés à 1 453 000 salariés. La plus forte progression aurait lieu dans le secteur du numérique qui passerait de 622 000 à 783 000.³⁵
- Selon les taux de croissance retenus par la branche des organismes de formation, les effectifs de la branche devraient passer sur la même période de 78 000 à plus de 81 000.

³⁵ Calculs Quintet de la croissance des effectifs par rapport à des hypothèses de croissance des secteurs

- En 2019, le nombre de salariés de 50 ans et plus dans le secteur représenté par la Fédération Syntec est de plus de 185 000 (16% des effectifs)³⁶, celui de la branche des organismes de formation est de plus de 26 000 (35,2% des effectifs)³⁷.

³⁶ OPIIEC

³⁷ Acteurs pour la compétence

Engagement n°5 – S’engager sur l’emploi/compétences des seniors en mettant en place un droit à temps partiel, quand un projet de formation ou de mentorat existe

Contexte

L’emploi et les compétences des travailleurs expérimentés sont au cœur des préoccupations de tous, que l’on parle de tensions sur le marché du travail, de transmission des compétences ou encore d’allongement de l’âge de travail. Afin de mettre en place des transitions professionnelles douces, la Fédération Syntec et ses syndicats adhérents s’engagent dans de nouvelles dispositions sur les seniors.

Principes

Pour les salariés en deuxième partie de carrière qui s’engagent dans un projet de formation corrélé aux besoins des secteurs, les secteurs d’activités représentés par la Fédération Syntec s’engagent à ouvrir une réflexion sur la mise en place d’un droit à temps partiel, quand un projet de formation ou de mentorat existe.

Les partenaires sociaux, dans le cadre de leur CPNE, devront définir les modalités (durée, publics cibles, temps d’ancienneté dans l’entreprise, formations visées, maintien du salaire, abondement CPF, etc.) afin d’aboutir à un projet gagnant-gagnant.

Attendus

Faciliter l’accès à la formation des travailleurs expérimentés afin de maintenir leur savoir et développer leur employabilité sur des compétences en tension dans les secteurs représentés par la Fédération Syntec.

Chiffres

- En 2019, le nombre de salariés de 50 ans et plus dans les secteurs représentés par la Fédération Syntec est de plus de 185 000 (16% des effectifs)³⁸, celui de la branche des organismes de formation est de plus de 26 000 (35,2% des effectifs)³⁹.
- Selon les prévisions de croissance retenues dans une étude de l’OPIIEC et discutées avec les Acteurs pour la compétence, les effectifs des 50 ans et plus dans la branche du numérique, de l’ingénierie, du conseil et l’évènementiel devraient atteindre près de 225 000 salariés en 2025 ; dans la branche des organismes de formation, ils passeraient à 27 700⁴⁰.

³⁸ OPIIEC

³⁹ Acteurs pour la compétence

⁴⁰ Calculs Quintet sur les hypothèses de croissance des effectifs des 50 ans et plus à horizon 2025

Engagement n°6 – En cas de démarche progressive de la part des pouvoirs publics, proposer que les secteurs de Syntec soient des secteurs expérimentaux précurseurs dans l’orientation vers leurs métiers

Contexte.

Conscients du manque d’attractivité du secteur auprès des jeunes et convaincus que des actions de sensibilisation permettraient d’apporter une connaissance de ses métiers à de futurs talents, la Fédération Syntec et ses syndicats adhérents souhaitent mettre leur expertise au service de l’orientation vers ses métiers.

Principes

La Fédération Syntec et ses syndicats adhérents pourraient se porter candidat auprès des pouvoirs publics sur des campagnes officielles d’orientation. Ils pourraient, par exemple, exploiter les résultats de ses observatoires et orienter les campagnes sur les besoins à court et moyen terme sur des métiers émergents et/ou en tension. Facteur d’attractivité, ces démarches auraient la légitimité des pouvoirs publics, corrélée aux besoins des entreprises adhérentes à la Fédération Syntec.

En pratique, la charte des métiers en tension signée récemment par la Fédération Syntec peut être un premier levier permettant après réussite de disposer d’une référence auprès des pouvoirs publics.

Attendus

Apporter une meilleure visibilité des métiers liés aux secteurs représentés par la Fédération Syntec par des actions concourant à la promotion et à l’orientation.

Engagement n°7 – S’engager à former l’ensemble des salariés de la branche à la sobriété énergétique et numérique d’ici à 2025

Me qContexte

Les entreprises sont impactées par les profondes mutations de la société qui bouleversent les systèmes actuels : il leur incombe d’imaginer une nouvelle manière de travailler et d’adapter les compétences en adéquation avec ces bouleversements. Les conséquences liées à la transition énergétique et à la transition numérique doivent être anticipées et les compétences doivent donc être renouvelées, imaginées.

Principes

Les secteurs représentés par la Fédération Syntec s’engagent à former l’ensemble de leurs salariés à la sobriété énergétique et numérique en encourageant les entreprises à intégrer cette thématique dans leurs plans de développement de compétences afin d’avoir, demain, des salariés conscients de ces enjeux.

Attendus

Des entreprises et leurs salariés formés à l’horizon 2025 à la sobriété énergétique, dont le numérique.

Nos partenaires

