Sous le signe des territoires

Activité 2022

Actualité 2023

Fédération Syntec

« Dans un monde de plus en plus virtuel, dans une économie qui s'abstrait de la distance et de la durée, c'est en retrouvant la réalité du territoire que nous retrouverons l'homme. »

Philippe Seguin, homme d'État français

Avant-propos

« La réindustrialisation de notre pays se fera dans les territoires, ou elle ne se fera pas »

Laurent Giovachini Président de la Fédération Syntec

Au sein d'une actualité riche et dense, nous avons résolument décidé de placer notre publication annuelle sous le signe des territoires. Ce choix ne doit rien au hasard. Dans un environnement de crises multiples auxquelles notre pays doit faire face en se transformant, nous avons la conviction que les territoires sont au cœur des solutions à inventer et à mettre en œuvre.

Peut-être jamais autant qu'aujourd'hui n'est apparue la nécessité de rebâtir dans notre pays une industrie puissante et prospère, condition d'une mobilité sociale et d'une souveraineté retrouvées. Or, cette réindustrialisation cruciale de notre pays se fera dans les territoires, où elle ne se fera pas, dans une logique d'aménagement du territoire et de meilleure répartition des fruits de la croissance trop souvent concentrés dans les grandes métropoles.

En tant qu'intrants indispensables à une industrie verte et compétitive, nos métiers ont un rôle majeur à jouer dans ce mouvement : à nous de prendre notre part et de construire dans les territoires, au sein de villes moyennes parfois dévitalisées par la métropolisation régionale, des écosystèmes d'entreprises et d'emplois relevant de l'industrie de la connaissance afin de rendre possible,

d'accompagner, voire de susciter le développement de projets industriels ambitieux.

Dans cette perspective et compte tenu du contexte politique national incertain, parfois même bloqué, les territoires peuvent se distinguer comme le lieu du dialogue et de la construction de projets fédérateurs et innovants. C'est sur cette dynamique que nos secteurs s'appuient pour proposer aux acteurs locaux une ambition commune : viser une plus forte croissance, une plus forte création d'emploi et une plus forte amélioration de la richesse par habitant dans les territoires, et notamment les moins métropolisés, en défendant activement une politique permettant de créer des emplois qualifiés dont il est prouvé qu'ils jouent un rôle d'amortisseurs en période de crise et d'accélérateurs en période de reprise. Cela passe par différents leviers : infrastructures de transport adaptées à ces objectifs, système éducatif de qualité, déconcentration des services de l'État pour faciliter l'emploi des conjoints eux aussi souvent cadres, priorité au logement des salariés de nos entreprises, ou encore modélisation de nouveaux bassins d'emploi pour accompagner la réindustrialisation des villes de taille moyenne.

Ces messages et ces actions, nous avons commencé à les porter non seulement dans le débat public, mais aussi et surtout au plus près des décideurs locaux grâce aux réseaux territoriaux de la Fédération Syntec et de ses syndicats membres, grâce à l'engagement de dirigeants d'entreprise qui œuvrent au développement de nos métiers au service du bien commun : nous comptons sur eux pour continuer à le faire avec vigueur !

01
Le territoire
P. 6

P. 8 **Définition**
P. 10 Anatomie d'un mot

P. 12 **L'invitée**
Marie Eloy, *présidente de « Bouge ta Boîte »*

P. 16 **Sur le terrain**
P. 17 Metz Numeric School
P. 18 École d'ingénieur Junia
P. 20 Le Big Bang de l'emploi
P. 22 Université de Rennes

02
Les réalisations
P. 24

P. 26 **Temps forts de l'année**

P. 28 **Les grands volets d'action**
P. 29 Convention collective
P. 30 Formation professionnelle et emploi
P. 34 Focus sur les études de l'Adesatt
P. 35 Agenda social

P. 36 **Actions et engagements de demain**

03
Les innovants
P. 38

P. 41 Maÿlis Staub et Rémy Bellavoine (Numeum)
P. 42 Amélia Tiscornia (Syntec-Ingénierie)
P. 44 Emmanuel Delsuc (Syntec Conseil)
P. 46 Stéphane Kintzig (Unimev)
P. 48 Clément Dagada (Les Acteurs de la Compétence)

04
Les chiffres
P. 50

P. 52 **Des secteurs moteurs**
P. 53 La branche
P. 54 Les secteurs d'avenir en France
P. 55 Numeum et Syntec-Ingénierie
P. 56 Unimev, Syntec Conseil et Les Acteurs de la Compétence
P. 57 La formation dans la branche

P. 58 **Gouvernance et organisation**
P. 59 La Fédération en bref
P. 60 La gouvernance
P. 61 L'équipe
P. 62 L'organisation de la Fédération et de la branche
P. 63 Les représentants en région

01
Le territoire
S'inspirer, transformer et innover

Territoire
Substantif masculin.
[tɛʁitwaʁ]

Partie de la surface terrestre délimitée d'une manière plus ou moins précise, présentant une certaine unité dans ses caractéristiques.

SENS SPÉCIFIQUE Étendue de terre sur laquelle vit une collectivité humaine.

SENS SPÉCIFIQUE Espace délimité par des frontières sur lequel s'exerce une autorité politique, une juridiction.

ÉTYMOLOGIE

Apparu au XIVe siècle, le nom territoire est un emprunt au latin *territorium* de sens similaire, lui-même dérivé de *terra* « terre, surface de la terre, sol ». Rare jusqu'à la fin du XVIIe siècle, son usage s'est largement répandu à partir du XVIIIe siècle.

FAMILLE DE MOTS

Territorial – Territorialement – Territorialisme – Territorialité – Terroir

« Il faut faire coïncider la notion de territoire avec celle de subsistance. »
Bruno Latour, sociologue français

SYNONYMES OU NOMS ASSOCIÉS

Zone – Aire – Région – Secteur – Contrée – Terre – Terrain – Espace – Nation – Patrie – Pays – Sol – État – Canton – District – Province – Région – Circonscription

EXPRESSIONS & COMBINAISONS DE MOTS

- Territoire naturel, administratif, géographique, autonome, étranger, national.
- Territoire désertique, montagneux, rural, inexploré.
- Territoire d'un seul tenant, grand, immense, large, vaste.
- Territoire exigu, grand comme un mouchoir de poche, minuscule, petit.
- Bout de territoire, morceau de territoire, parcelle de territoire, portion de territoire.
- Circonscrire, délimiter, marquer un/son territoire.
- (Re)définir, (re)modeler, transformer, découper, morceler un territoire.
- Couvrir, mailler, se répartir sur un territoire.
- Disposer de, être doté de, (se) partager, conserver, garder un territoire.
- Contrôler, diriger, régner sur, défendre, préserver, protéger, surveiller un territoire.
- Aménager, développer, mettre en valeur, agrandir, élargir un territoire.
- Entrer en/sur, investir, passer par/sur, pénétrer en/sur, s'aventurer en/sur, s'enfoncer dans/en, s'implanter en/sur, résider sur, séjourner sur, (re)peupler un territoire.
- Récupérer, s'approprier, s'emparer de, annexer, (re)conquérir, (ré)occuper, gagner, grignoter, empiéter sur, envahir, violer un territoire.
- Explorer, parcourir, quadriller, sillonner, survoler, visiter un territoire.
- Accueillir sur, admettre sur un territoire.
- Enclaver, isoler un territoire.
- Attaquer, bombarder, frapper un territoire.
- Céder, rendre, perdre un territoire.
- Déserter, évacuer, fuir, partir de, se retirer, sortir de, quitter un territoire.
- Expulser d'un territoire.

Territoire Anatomie d'un mot

Par Delphine de Swardt, docteure en communication et conteuse

Le terme évoque un espace qui fait sens. Soit parce qu'il est délimité géographiquement ou administrativement ou encore parce qu'une collectivité humaine ou animale se l'est approprié. On le retrouve à mi-chemin entre le *terrain* et le *terroir* : d'un côté l'étendue dans sa matérialité, de l'autre, un ancrage culturel et traditionnel. Le territoire c'est surtout ce que l'on peut fouler, explorer, arpenter.

« Une carte n'est pas le territoire », rappelle le sémanticien Alfred Korzybski. Il s'agit d'une analogie pour expliquer plus largement que, d'une part, il y a les représentations et les signes, de l'autre, la réalité. Le territoire indique en effet cette vaste matérialité du sol – et de ce qui s'y dresse –, découpée sur l'écorce terrestre, mais pas arbitrairement, à l'inverse de ce qui a pu se pratiquer autrefois, quand on traçait à la règle les frontières de certains pays. Ce fut notamment le cas lors de la conférence de Berlin, tenue de 1884 à 1885. Elle est à l'origine de la partition de l'Afrique de l'Ouest dont les frontières rectilignes, contestées et contestables, n'ont tenu compte ni des territoires – et de leurs contraintes géographiques – ni de leurs peuples. Sur la ligne droite courant entre l'Algérie et le Mali, en plein Sahara, un décroché incongru a été l'objet d'une légende. Elle raconte qu'il est le contour d'un doigt dépassant de la règle, comme celui de l'écolier négligent. Voilà pour le sens propre.

Au figuré, si le terme est associé à une personne, on convient qu'il s'agit d'une sphère considérée comme préemptée : la chambre pour l'adolescent devient ainsi « son territoire ». Il n'est pas exclu dans ce cas qu'on puisse aussi observer un marquage, littéral, du sol. Attaché à un domaine ou une discipline, on entend qu'il est un champ d'exploration réservé, « le territoire de l'art », par exemple.

C'est alors que le pluriel opère une plus-value importante : les territoires

« Le territoire c'est surtout ce que l'on peut fouler, explorer, arpenter. »

de l'art. Il accentue en l'occurrence la richesse quasi seigneuriale du concept.

Dans la langue politique et médiatique, le mot est souvent relié à la notion d'aménagement. Il est une zone à organiser, à dompter, à agencer à notre image, comme on le ferait d'un appartement, selon nos goûts propres. En filigrane s'impose l'idée d'une conquête, vestige ou héritage de notre posture de chasseur-cueilleur, puisqu'on envisage d'abord le territoire en tant que réserve de chasse d'un groupe. Une région jalousement gardée, et dont tout intrus serait « expulsé ». Ainsi qu'on peut l'entendre d'un « ressortissant » étranger, celui qui relève de la compétence d'une juridiction extérieure par opposition aux nationaux. La propriété triomphe à nouveau ici. À qui appartiennent le territoire et sa jouissance ? Batailles et guerres toujours actuelles ont souvent pour objet de l'occuper, de le gagner, ou encore de l'annexer. Une fois l'autorité acquise et pour l'asseoir, on peut à sa guise le modeler, le mailler, le couvrir. Aussi grand qu'il soit factuellement, il se résume dans ces expressions à une maquette soumise au désir du joueur qui le surplombe.

La tentation de réduire le territoire au plan n'est pas loin, tant la confusion nous permettrait de changer d'échelle et de point de vue pour adopter ceux d'un Gulliver. En un coup d'œil pouvoir en comprendre les confins, les reliefs et les mouvements qui y sont possibles, en jouir comme d'un plateau en deux dimensions. « La carte est plus intéressante que le territoire », écrit Michel Houellebecq. Elle est très certainement plus rassurante. C'est pourtant passer à côté de sa saveur, de ses ombres, de ses zones dures ou reposantes, de son aridité ou de sa fertilité. L'enjeu du territoire étant de s'y aventurer pour ne plus le posséder, mais l'habiter, d'en être plutôt que le propriétaire, le protecteur.

L'invitée
Marie Eloy, *présidente de «Bouge ta Boîte»*

Marie Eloy, vous avez grandi dans le nord de la France, avez beaucoup voyagé comme journaliste pour RFI et êtes désormais bretonne d'adoption. Le vaste monde ou les territoires ?
Pourquoi choisir ? Ce qui est sûr, c'est que je viens des territoires et que c'est là, près de la nature, que je me sens chez moi. J'ai grandi avec des bottes de pluie dans un petit village, à côté de Lille. La Bretagne, c'était les vacances, mais je m'y suis installée dès mes 18 ans pour y faire mes études. Puis j'ai énormément voyagé en tant que journaliste pour RFI. À la naissance de ma fille, je suis revenue en Bretagne pour m'installer dans un tout petit village du Morbihan dans lequel je n'avais aucune attache. Bien m'en a pris.

Pas de sentiment d'isolement par rapport à votre vie d'avant, plus itinérante ?
Bien au contraire. J'ai immédiatement eu la perception qu'en Bretagne tout était, tout devenait possible. C'est une terre d'entrepreneuriat et une terre de réseau. J'ai l'impression que toute idée porteuse de sens peut se développer si on y met toute son énergie, son âme, ses tripes. Lorsque j'ai eu l'idée de monter mon premier réseau féminin d'entraide, je n'avais aucune expérience de l'entrepreneuriat. J'avais seulement fondé une école Montessori, qui existe toujours d'ailleurs.
C'est donc grâce à cette terre d'entrepreneuriat qu'est né « Femmes de Bretagne », un réseau collaboratif destiné à soutenir l'entrepreneuriat porté par les femmes, en 2014 : sans étude de marché, à l'énergie. Il y avait très peu de réseaux féminins il y a une

« Les territoires sont à la source des solutions. Les femmes dirigeantes, en leur sein, y développent le besoin viscéral de sens, de pragmatisme, de solidarité. »

© Gwenael Saliou

dizaine d'années : ils étaient très élitistes et basés à Paris, ou alors « au poing levé », dans lesquels peu de femmes se reconnaissaient. Très vite cela a été un gros succès, car la mise en relation des femmes pour s'entraider et pour partager les compétences répondait à un besoin immense.

On est loin des idées reçues postulant que le territoire, *a fortiori* quand il est éloigné des grandes métropoles, subit trop d'empêchements variés…

En effet ! J'habitais dans un village de 600 habitants, et j'ai trouvé tout de suite de l'entraide et de l'adhésion au projet. Quand le projet est juste, il peut marcher vite et bien.
Comme notre ADN c'est le territoire, nous nous faisons un devoir de toucher les femmes qui sont éloignées des grandes villes et d'être là où il n'y a rien, en tout cas rien qui ressemble à un réseau. Parfois les femmes habitaient la même rue, le même village et elles ne se connaissaient pas. « Femmes de Bretagne » a logiquement donné naissance à « Femmes de territoires ». Nous avons 50 antennes en Bretagne et 50 autres dans le reste de la France. C'est le plus gros réseau d'entraide de femmes dédié à l'aide à la création ou à la reprise d'entreprises.
« Bouge ta Boîte », créé en 2016, est pour les dirigeantes d'entreprises déjà en activité puisqu'il s'agit là d'un réseau *business*, très structuré, avec 5 000 réunions de travail par an. L'objectif est qu'elles gagnent en compétences, en intelligence collective, en chiffre d'affaires grâce aux recommandations des unes et des autres à l'intérieur et en dehors du cercle.
Le gain en visibilité des unes grâce aux autres, en leadership, est également essentiel. Rappelons-le inlassablement : dans la catégorie *business*, les personnalités les plus médiatisées en France sont à 99 % des hommes ! Nous démontrons que l'impact économique des femmes est essentiel.

« Nous nous faisons un devoir de toucher les femmes qui sont éloignées des grandes villes et d'être là où il n'y a rien, en tout cas rien qui ressemble à un réseau. »

Quelle est la part du territoire et quelle est la part du genre dans la fabrique de cet isolement des femmes ?

Il n'existe pas d'études précises sur le sujet mais après plusieurs tours de France, des centaines de villes traversées, je pense quant à moi que l'isolement des femmes provient à 80 % du genre et à 20 % des territoires.
Les femmes ne réseautent pas en France, parce que le « réseautage », c'est souvent tard le soir, ou tôt le matin, et c'est pour cela que nos réunions de travail sont en journée, généralement

le midi. Les femmes ont été isolées par construction historique et culturelle. « Mobilisez-vous, soyez solidaires », disait Gisèle Halimi. D'où la nécessité de mettre les femmes en lien.

Existe-t-il des tendances propres à l'entrepreneuriat féminin ?
L'entrepreneuriat porté par les femmes est souvent le fruit d'une reconversion. Les dirigeantes avec lesquelles nous travaillons ont été salariées pour une très grande majorité d'entre elles. Elles se lancent dans l'entrepreneuriat autour de 40 ans, à un âge où on ne se reconnaît plus forcément dans les codes de l'entreprise. Souvent également une épreuve de vie a fait que le sens au travail est devenu primordial pour elles. Dans ce cadre, l'entrepreneuriat est vécu comme la solution pour aller vers ce sens, pour être aligné avec soi-même et avec ses valeurs. Significativement, les femmes et les jeunes ont plus vite décroché des grands groupes pour créer leur entreprise car c'est un monde qui n'a pas été imaginé pour eux historiquement, contrairement aux hommes. L'entrepreneuriat permet de s'affranchir, notamment si l'entreprise traditionnelle n'évolue pas. Se lançant dans l'entrepreneuriat pour l'impact, il est donc assez logique que les entreprises des femmes présentes dans nos réseaux travaillent énormément la dimension sociale, sociétale et écologique, au plus près des problèmes concrets : vieillesse, circuits courts, éducation, etc.

Où l'on rejoint la question territoriale…
Oui car en outre les femmes adorent travailler en réseau, au sens synergie du terme. Si le mantra de la croissance continue de dominer de vastes pans, pour ne pas dire l'essentiel, de l'économie, ce n'est pas aussi vrai dans les territoires, *a fortiori* dans ces réseaux de *business* féminin. Être aligné, avoir de l'impact, travailler avec un bon réseau d'entrepreneurs et avoir une vie qui ait du sens comptent davantage.

Qu'est-ce que le territoire véhicule qui favorise cette désintoxication salubre du tout croissance ?
Il permet sans doute de revenir à l'essentiel. Attention, pas de naïveté : le territoire n'est pas un espace sans aucun défaut. Mais dans les territoires, on est davantage connecté avec la nature, sa saisonnalité, le lien social est plus valorisé car le rythme de vie est un peu plus calme. On retrouve évidemment ces grandes tendances aspirationnelles dans les grandes villes, mais il est plus facile de les mettre à l'œuvre dans les territoires. Grâce à leur échelle, ils permettent de penser l'aspirationnel et l'efficace, le sens et le sensé.

EN BREF
Marie Eloy, d'abord journaliste à Radio France internationale, est la présidente de deux réseaux d'entraide féminins ancrés dans les territoires et de « Bouge ta Boîte », une entreprise réunissant des dirigeantes d'entreprises consacrée au développement de leurs *business*, de leurs réseaux et de leur mise en valeur sociale et médiatique.

Sur le terrain

À l'occasion d'une tournée nationale, la Fédération Syntec est allée à la rencontre d'établissements précurseurs et d'acteurs régionaux qui participent tous à la belle vitalité de leur territoire. Retour sur quatre exemples d'innovation.

Grand Est
Metz Numeric School

« Notre école est la preuve que les partenariats public-privé peuvent fonctionner dans la durée. »

Hervé Padilla, directeur général de la Metz Numeric School

Fixer les compétences en numérique sur le territoire

Avant la Covid-19, les métiers du numérique étaient qualifiés de métiers d'avenir. Pendant la pandémie, ils sont devenus des métiers vitaux. Et c'est ce qui a motivé la région Grand Est, l'association Numeric'Emploi Grand Est et Numeum à s'allier avec l'IFA Business School, un acteur de la formation à Metz depuis 37 ans, pour créer une nouvelle école dédiée aux métiers du numérique. La région Grand Est accorde une subvention d'un million d'euros au nouvel établissement, l'EuroMétropole de Metz et la Ville de Metz soutiennent également le projet… et en septembre 2021, la Metz Numeric School (MNS) ouvre ses portes.
Pour proposer des programmes correspondant au mieux aux besoins du territoire, la MNS s'appuie sur une véritable étude de terrain. « D'une part, nous avons écouté les entreprises adhérentes de Numeum (organisation adhérente à la Fédération Syntec), qui se sont exprimées par la voix de Thierry Vonfelt, délégué régional Numeum et président de Numeric'Emploi Grand Est, détaille Hervé Padilla. Et d'autre part, à travers plusieurs réseaux d'entreprises, ainsi qu'une analyse des offres d'emploi avec Pôle emploi, nous avons identifié les attentes des PME. » Résultat : alors que l'ensemble des formations proposées par la MNS comprend des stages, le taux de placement atteint 100 %.

Un succès dès le départ

En septembre 2022, l'école a fêté son premier anniversaire avec des chiffres éloquents : 100 % des 11 formations prévues ont été ouvertes ; 594 personnes se sont portées candidates, 226 ont été admises et 70 % d'entre elles ont ensuite poursuivi leur parcours ou ont trouvé un emploi. L'école continue

donc son développement. Si les premières formations étaient destinées aux demandeurs d'emploi, la MNS propose dorénavant des formations initiales jusqu'au bac +5, dans les domaines du développement informatique ainsi que des systèmes, réseaux et cybersécurité, en alternance et en apprentissage. « Ces méthodes de formation permettent d'être au plus près des entreprises, souligne Hervé Padilla. Et de voir ainsi quelles sont les technologies sur lesquelles se portent leurs intérêts… pour commencer à former nos apprenants dessus. » L'école est devenue un outil d'attractivité pour le territoire, mais également de dynamisme. Une fois par mois en moyenne, à la demande de Numeum, la MNS anime des ateliers dans les écoles, les lycées ou auprès de Pôle emploi pour faire découvrir les domaines et les métiers du numérique. Et elle prépare déjà la suite : l'école entend développer des parcours de formation autour de l'intelligence artificielle et de la robotisation et compte fédérer les acteurs du secteur dans la région.

LE TERRITOIRE DE LA MNS EN BREF

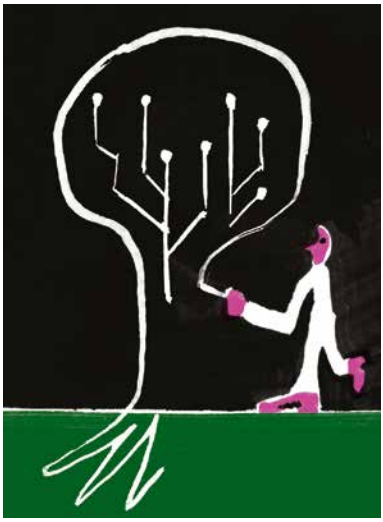
Où ? En Moselle principalement, mais aussi en Meurthe-et-Moselle

Quelle population pour ces deux départements ?
1,78 million d'habitants

Combien de salariés des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil, des études et de l'événement dans le Grand Est ?
34 100 dans 4 300 entreprises

Quelles créations nettes d'emplois entre 2019 et 2020 dans le Grand Est ?
Numérique : 637
Ingénierie : 541
Conseil et études : – 155
Événement : – 11

Combien de stagiaires financés par l'Opco Atlas en 2021 dans le Grand Est ?
6 396



Hauts-de-France
École d'ingénieur Junia

« Il faut être agile pour répondre aux besoins immédiats des entreprises et des territoires. »

Laurent Espine,
directeur de Junia XP

Une école pour toutes les transitions

À Lille, à chaque révolution, son école. En 1885, en pleine révolution industrielle, la HEI (École des hautes études d'ingénieur) est créée. En 1956, suite à la révolution électronique

d'après-guerre, l'Isen (Institut supérieur de l'électronique et du numérique) voit le jour. Puis, en 1963, une révolution agricole est nécessaire pour nourrir une population grandissante et l'ISA (Institut supérieur d'agriculture) ouvre ses portes. Dans les années 2010-2020, c'est un autre type de révolution qui se présente : celle des transitions, représentée par les « 17 objectifs des Nations unies pour transformer notre monde ». Et c'est ainsi que naît Junia, fusion des trois écoles précédentes et dorénavant identifiée comme « école des transitions » et rattachée à l'université catholique de Lille. Cette école d'ingénieurs s'organise autour de quatre grandes thématiques : nourrir durablement la planète, accélérer les transitions énergétiques et urbaines, renforcer les technologies de la santé et du bien vivre, développer la révolution numérique et industrielle. Évidemment, la *data science*, la digitalisation, l'informatique quantique, etc., se retrouvent dans ce dernier thème, mais les outils numériques sont de toutes les transitions… et les besoins en formation sont donc conséquents.

Des formations plus souples et variées

« Être une école d'ingénieur nous permet de former les professionnels de haut niveau, estime Laurent Espine. Mais il nous faut également pouvoir répondre aux besoins immédiats des entreprises et c'est pour cela que nous nous appuyons également sur les titres RNCP. » L'école propose déjà deux bachelors (Transitions numérique, énergétique et environnementale et Informatique), mais va s'appuyer sur sa nouvelle entité, Junia XP, pour continuer à gagner en agilité. Celle-ci dispense un Bachelor informatique en alternance et propose aussi la possibilité de suivre un MBA 100 % en ligne en Intelligence artificielle et *business*. Et l'offre va s'étayer : des formations de data analyst, en Intelligence artificielle et en web 3.0 de niveau bac +5 sont au programme. Sans compter les formations, initiales ou continues, que Junia XP entend créer à la demande des territoires, des lycées catholiques avec lesquelles elle tisse des partenariats au travers du réseau Renasup. Celles-ci pourraient d'ailleurs également intéresser certaines des 150 entreprises partenaires de Junia, dont environ un tiers sont représentées par la Fédération Syntec. « Il y a un besoin énorme dans le digital et le numérique et avec ces formations agiles, nous allons essayer d'apporter notre pierre à l'édifice, annonce Laurent Espine. Là où nous les mettons en place, nous permettons aux entreprises de mieux recruter ou de former leurs salariés… et au territoire de garder ses talents. »

LE TERRITOIRE DE JUNIA EN BREF

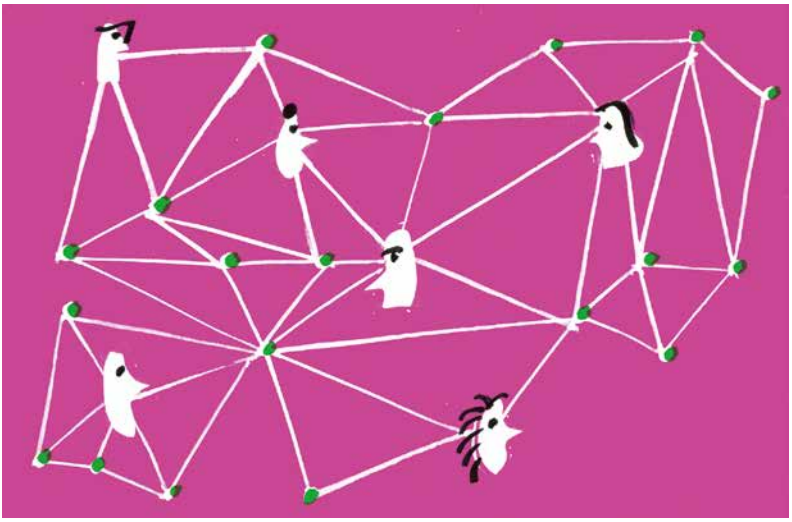
Où ? Dans les Hauts-de-France, mais l'école dispose aussi de campus à Bordeaux et à Châteauroux

Quelle population régionale ?
5,9 millions d'habitants

Combien de salariés des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil, des études et de l'événement ?
52 000 dans 4 700 entreprises

Quelles créations nettes d'emplois entre 2019 et 2020 ?
Numérique : 1 322
Ingénierie : 626
Conseil et études : 341
Événement : 32

Combien de stagiaires financés par l'Opco Atlas en 2021 ?
7 444



Pays de la Loire
Le Big Bang de l'emploi

« Le Big Bang de l'emploi présente les métiers autrement et casse les codes du recrutement. »

André Martin, 5e vice-président du Conseil régional, président de la commission Jeunesse, emploi, formations, lycée et orientation

Viser le plein emploi

« Dès son arrivée à la tête de la Région, Christelle Morançais a fait du plein emploi une de ses priorités, retrace André Martin. Et elle nous a demandé de réfléchir à un événement en rupture avec ce qui existait déjà, qui casse les codes du recrutement traditionnel, de la présentation des métiers, des entreprises et des emplois. Nous avons donc mis tous les acteurs autour de la table – entreprises, branches professionnelles, Opco, institutionnels, etc. – pour trouver des idées. » Et c'est ainsi qu'est née la première édition du Big Bang de l'emploi. La formule ? Quatre événements de deux jours tout au long du mois de mars, dans quatre bassins d'emploi (Angers, La Roche-sur-Yon, Laval et Le Mans. L'événement, aussi prévu à Nantes les 1er et 2 avril 2023, y a été reporté à l'automne). Le salon est structuré autour de trois espaces : exploration des métiers, galaxie de l'emploi et planète orientation, que vient compléter une grande roue dédiée au *job dating*. « Le temps d'un tour,

candidats et recruteurs discutent, en dehors des murs de l'entreprise, dans une ambiance détendue », explique André Martin.

Des innovations à tous les niveaux

L'événement n'est pas seulement original par son organisation propre, il l'est aussi de par sa façon de présenter les emplois et les candidatures.
Le CV vidéo est ainsi mis en avant, tandis que les entreprises s'efforcent de faire découvrir leurs métiers de la façon la plus attrayante possible. Syntec, partenaire de l'événement, a ainsi mis à disposition du salon un animal numérique qui parcourt les allées ! « Il y a des simulateurs pour différents métiers, par exemple pour la traite d'une vache. Au lieu d'une présentation classique, nous voulons donner à faire aux visiteurs du salon », ajoute André Martin.
Du côté du financement et de la coopération, le Big Bang de l'emploi innove aussi : les entreprises sont co-financeurs et tous les acteurs s'impliquent dans l'organisation.
La Fédération Syntec a par exemple co-construit le pôle autour des métiers du numérique, qui peut proposer des conférences ou témoignages sur la « place du village ».
Le succès semble être au rendez-vous. Le premier jour, le Big Bang de l'emploi a accueilli 9 000 visiteurs (à 50 % des scolaires et 50 % du grand public) puis plus de 6 000 le deuxième. En se postant à la sortie, les élus ont recueilli leurs impressions. « Ce qui ressort souvent, c'est le plaisir de découvrir les métiers autrement et d'avoir des contacts directs avec les entreprises, en dehors du stress des entretiens formels », note André Martin. De quoi motiver la Région à poursuivre dans cette voie.
« Nous avons 18 bassins d'emploi sur le territoire et nous aimerions bien sûr reproduire l'événement dans chacun d'eux, poursuit l'élu. Cependant, c'est une organisation qui mobilise beaucoup de monde, donc il faudra réfléchir à l'échéance la plus pertinente. »

LA RÉGION PAYS DE LA LOIRE EN BREF

Où ? En Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe et Vendée

Quelle population ?
3,7 millions d'habitants

Combien de salariés des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil, des études et de l'événement ?
57 200 dans 4 000 entreprises

Quelles créations nettes d'emplois entre 2019 et 2020 ?
Numérique : 1 862
Ingénierie : 609
Conseil et études : 517
Événement : – 89

Combien de stagiaires financés par l'Opco Atlas en 2021 ?
8 030

Bretagne
Université de Rennes

« Il y a une énorme demande du territoire et des entreprises et nous voulons y répondre. »

David Alis, président de l'Université de Rennes

Une offre de formation foisonnante

L'Université de Rennes affiche une ambition en matière de numérique : se mettre au service du territoire et des entreprises. Pour cela, elle déploie de gros moyens, d'abord en matière de formation. Elle dispose de cursus attractifs de tous niveaux avec les licences et masters de l'Istic, l'école doctorale Matisse, les BUT en informatique, réseaux et télécommunications à Lannion et Saint-Malo ou encore les écoles d'ingénieur (Enssat, Esir, Insa).
Pour compléter cette offre, l'école universitaire de recherche Cyberschool a ouvert ses portes en 2020 en proposant un programme complet et interdisciplinaire : la continuité dans la formation en cyber, du bac +3 au bac +8, est ainsi assurée. « Notre but est de continuer à développer nos cursus pour former nos étudiants sur les métiers de demain », souligne David Alis, président de l'université.
Fin 2022, deux projets portés par l'Université de Rennes et ses établissements-composantes (EHESP, ENS, ENSCR, Insa, Sciences Po) ont ainsi été labellisés dans le cadre du plan France 2030 : l'un concerne la création d'un programme transversal sur l'électronique soutenable, accessible en formation initiale comme en formation continue ; l'autre vise à mettre sur pied un dispositif de formation globale pour augmenter les compétences en IA de tous les étudiants rennais. « Nous espérons aussi une labellisation pour des projets portant sur la cybersécurité, la xG et la santé numérique, annonce David Alis. Toutes ces thématiques feront partie de la carte d'identité de notre établissement. »
Pour les développer, il faut cependant du monde ! Un plan pour le recrutement de 40 enseignants-chercheurs sur cinq ans est donc à l'étude.

Un lien fort avec entreprises et territoire

Le volet recherche n'est pas oublié non plus : l'université se veut à la pointe de l'innovation, via des laboratoires de haut niveau tels que l'Irisa (Institut de recherche en informatique et systèmes aléatoires). « Nous sommes un partenaire de confiance pour les entreprises de notre territoire, qu'il s'agisse de croiser nos expertises pour des projets de recherche communs ou de recruter des étudiants dont le bon niveau est garanti », souligne David Alis.

Les liens avec Syntec sont à l'image de ce partenariat : Marie-Laure Collet, déléguée régionale, apporte son soutien à l'université dans de nombreuses circonstances, tandis que l'université s'applique à suivre de près les recommandations de la Fédération Syntec et de ses adhérents.
Pas seulement dans le domaine du numérique d'ailleurs : dans les secteurs de l'ingénierie et du conseil, l'Université de Rennes propose un écosystème de formation complet autour des sciences pour l'ingénieur. Car comme l'estime le président : « Rennes et la Bretagne apportent leur contribution sur ces sujets à l'échelle nationale et européenne et s'engagent pour l'innovation et le développement socio-économique avec les entreprises. »

LE TERRITOIRE DE L'UNIVERSITÉ DE RENNES EN BREF

Où ? Sur l'ensemble du territoire breton

Quelle population régionale ?
3,3 millions d'habitants

Quelle place pour le numérique ?
Le secteur compte 32 500 salariés dans 1 500 entreprises et représente 4 % de l'ensemble des salariés de la région

Comment y répond l'Université ?
Dans le numérique, 700 diplômés par an sortent de l'Université avec un bac +5, 400 avec un bac +2 ou +3. L'objectif est de passer respectivement à 1 000 et à 500 dans les 3 ou 4 années à venir

02
Les réalisations
Des avancées concrètes

Temps forts de l'année

Voici quelques dates-clés et événements ayant marqué l'année 2022 et le début de l'année 2023. Certaines informations sont propres à la Fédération, les autres renvoient à un événement ou une décision nationale (en couleur) qui ont impacté la profession.

2023

8 février
Conférence de Laurent Giovachini à la Metz Numeric School organisée par la délégation régionale Grand Est de la Fédération Syntec, sur le thème de la contribution des métiers Syntec au sein de l'économie locale.

1er février
Sortie de l'enquête Syntec réalisée avec Ipsos auprès de 1 200 actifs du secteur privé sur les retraites et l'emploi des séniors, intitulée « Retraites : des actifs inquiets et en quête de maîtrise ».

Février
Début du débat parlementaire sur la réforme des retraites.

23 janvier
Conférence de Laurent Giovachini au Riality Lab de Marseille sur le thème « Face aux défis de transformation, en quoi les métiers de l'ingénierie et du numérique sont des facteurs-clés de performance et de régénération pour votre entreprise ? ».

10 janvier
Visite de Laurent Giovachini de l'entreprise Rabot Dutilleul à Lille, groupe familial indépendant et international de promotion-construction, qui compte aujourd'hui parmi les 10 premiers acteurs français du BTP.

2022

13 décembre
Signature de quatre accords socialement et sociétalement innovants (temps de travail, travail hybride, travail du dimanche et congé exceptionnel en cas d'interruption spontanée de grossesse).

8 décembre
Signature d'un accord-cadre avec l'État pour le développement de l'emploi et des compétences (EDEC) par la Fédération Syntec, Syntec-Ingénierie et les partenaires sociaux.

2 décembre
Visite du salon Mondial des Métiers à Lyon, organisé par les acteurs de l'emploi (Opco, Pôle emploi, missions locales, etc.).

1er décembre
Conférence de Laurent Giovachini à Dijon au sein du campus innovant porté par ESTP-ESEO et la métropole dijonnaise sur le thème « Emplois et compétences au service d'une réindustrialisation compétitive et durable ».

27 octobre
Signature d'un avenant relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité.

6 octobre
Plan de sobriété du gouvernement français.

5 octobre
Événement à Rennes organisé par la délégation régionale Bretagne de la Fédération Syntec sur le thème « Les économies du Grand Ouest à l'épreuve des crises et tensions de recrutement ».

29 septembre
Signature avec la CFDT et la CFTC d'un avenant de revalorisation des salaires minimaux de la branche.

6 septembre
Colloque « Industrie de la connaissance et compétences : quelles solutions pour préparer le monde de demain ? » et propositions.
Série de propositions et d'engagements pour optimiser l'adéquation entre besoins de compétences et offres de formation par la Fédération Syntec et ses membres.

Août
Loi sur le pouvoir d'achat.

Juin
Élections législatives, Élisabeth Borne devient Premier ministre.

Avril
Emmanuel Macron réélu au second tour de l'élection présidentielle.

31 mars
Signature avec la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC d'un avenant dit de « modernisation de la convention collective ».

31 mars
Signature avec la CFDT et la CFTC d'un avenant de revalorisation des salaires minimaux de la branche.

31 mars
Signature d'une Charte de développement de l'emploi et des compétences avec l'État et les partenaires sociaux.

8 mars
Webinaire « Mise en place et gestion du télétravail à l'étranger ».

1er février
Webinaire « Mieux connaître les cofinancements publics (FNE, POE I & C, etc.) ».

Les grands volets d'action

Temps de travail, encadrement du télétravail, autorisation d'absence exceptionnelle… La Fédération Syntec a conclu en 2022 plusieurs accords ambitieux, pour certains inédits.

Convention collective

Principaux accords signés en 2022-2023

Modernisation de la convention collective (décembre 2022)

La Fédération Syntec et les partenaires sociaux de la branche ont mené pendant plusieurs mois un important travail paritaire. Ils ont ainsi pu procéder à une modernisation de la convention collective des Bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, dite « Syntec ». Ces séquences de « toilettage » avaient pour objectif d'offrir aux salariés et aux entreprises de la branche un accès simplifié à leur texte conventionnel et d'en faciliter la lecture et la compréhension.

Revalorisation des salaires minimaux dans la branche (avril et septembre 2022)

Deux avenants ont été conclus courant 2022 portant sur la revalorisation des salaires dans la branche. Ces négociations de première importance, qui s'inscrivent dans le cadre des cycles annuels de discussion, profitent à l'avenir des salariés au sein des entreprises et plus largement des métiers de la branche.

Accords socialement et sociétalement innovants

Dans un contexte de forte pénurie de talents et d'organisation du travail en profonde mutation, les organisations patronales et syndicales représentatives de la branche ont conclu, fin 2022, quatre accords ambitieux et, pour certains, inédits à l'échelle d'une branche.

Ces derniers portent entre autres sur :

- une latitude accrue en matière de temps de travail grâce à un recours facilité au forfait jours ;
- un cadre pour la mise en place d'un télétravail pérenne, qui assure à la fois le respect des droits du salarié et la continuité de l'activité ;
- un nouveau droit, acquis pour les femmes et leur conjoint ou conjointe, en lien avec l'interruption spontanée de grossesse. Dorénavant, les salariées vivant une interruption spontanée de grossesse bénéficient d'une autorisation d'absence exceptionnelle de deux jours.

Ces accords d'innovation sociale et sociétale sont de véritables progrès pour les entreprises et les salariés de la branche. Ils témoignent d'une année particulièrement dynamique du point de vue social et d'un dialogue paritaire vigoureux et fructueux.

Formation professionnelle et emploi

Soutenir la formation pour tous les types d'entreprises et répondre aux enjeux majeurs sont deux des priorités que s'est fixée la Fédération.

Politique de formation et priorités de la branche en 2023

En 2022, les partenaires sociaux ont lancé un travail approfondi visant à redynamiser la politique de branche initiée il y a plusieurs années, en se concentrant sur la ressource conventionnelle. Tout en profitant des cofinancements non pérennes disponibles cette année, ils ont unanimement décidé d'augmenter la ressource financière des entreprises de moins de 50 salariés afin de réduire dès 2024 la dépendance de la branche aux financements publics, caractérisés par leur diminution et leur imprévisibilité. Cette décision a été formalisée dans l'avenant n° 3 de l'accord formation d'octobre 2019.

Face à la raréfaction des fonds légaux, la branche est appelée à concentrer ses efforts sur les enjeux sectoriels et à adopter une approche de projet en développant des partenariats.
Les entreprises de la branche souhaitent être accompagnées pour s'adapter à l'économie actuelle.
Pour cela, les priorités sont :

- une nouvelle offre de certification professionnelle enrichie et plus cohérente ;
- une offre de formation « clés en main » en miroir des compétences d'avenir et/ou visées dans les certifications, disponibles sur des formats variés ;
- des cofinancements CPF pour soutenir les parcours de reconversion, d'adaptation et de perfectionnement, sur un panel de certifications élargi ;
- un soutien de la branche pour l'acquisition des compétences liées aux enjeux climat et biodiversité.

Signature de l'accord-cadre EDEC

Le jeudi 8 décembre 2022, la Fédération Syntec, Syntec-Ingénierie et les partenaires sociaux ont signé un accord-cadre avec l'État pour le développement de l'emploi et des compétences (EDEC), à la suite d'une étude menée par l'OPIIEC en mars 2022 sur les métiers de l'ingénierie face au défi climatique.
Cet accord-cadre concerne les entreprises et les salariés de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils, et de la Filière ingénierie de l'immobilier, de l'aménagement et de la construction

(FIIAC). Il a pour objectif de mettre en œuvre des propositions d'actions formulées dans l'étude de l'OPIIEC pour répondre aux enjeux climatiques. Cette étude a montré que 8 400 équivalents temps plein supplémentaires seront nécessaires d'ici 2025 pour répondre à ces enjeux. Avec le soutien de l'Opco Atlas, ce projet vise à renforcer la montée en compétence des salariés du secteur dans les domaines liés à la transition écologique.
La Fédération Syntec s'est récemment engagée à former l'ensemble des salariés de la branche à la sobriété énergétique d'ici 2025, y compris sur le volet numérique.

Pour atteindre ces objectifs, cinq actions sont prévues dans l'accord-cadre, telles que :

- décliner un référentiel de compétences pour les entreprises et les salariés du secteur de l'ingénierie ;
- développer des certifications « créateur de changement pour le climat et la biodiversité » ;
- développer du contenu de formation et de certification numérique « climat » ;
- développer le « tutorat climat » ;
- développer « l'AFEST climat ».

Webinaire de février 2022 sur la formation professionnelle

En février 2022, la Fédération Syntec et ses syndicats membres ont organisé un webinaire sur les cofinancements publics tels que FNE, POE I & C, etc. Stéphane Rémy, sous-directeur des politiques de formation et du contrôle à la DGEFP, et Solange Chapellart, directrice Branches et Partenariats de l'Opco Atlas ont co-animé ce webinaire, qui a permis de clarifier les dispositifs de financement.

Conférence « Industrie de la connaissance et compétences : quelles solutions pour préparer le monde de demain ? »

La question de la formation et des compétences est un sujet qui anime au quotidien la Fédération Syntec et ses adhérents. C'est pour cette raison que l'ensemble des organisations ont souhaité mettre sur pied, en septembre 2022, une journée d'échange et de réflexion sur le sujet.

À cette occasion, la Fédération Syntec et ses syndicats membres – Numeum, Syntec-Ingénierie, Syntec Conseil, Les Acteurs de la Compétence et Unimev – ont formulé ensemble des propositions et pris des engagements forts en matière d'éducation, d'enseignement supérieur et de formation professionnelle. Avec une ambition : relever le grand défi des compétences, essentiel pour l'avenir de notre pays.

Attentes des Français
en matière de formation initiale et continue[1]

Ces propositions et engagements prennent appui sur deux grandes études réalisées sur le sujet. La première, menée avec Ipsos en juillet 2022, porte sur les attentes des Français en matière de formation initiale et continue. Cette étude révèle ainsi des constats alarmants et qui invitent clairement à réformer notre système éducatif pour aller dans le sens d'une meilleure professionnalisation des élèves.

Parmi les personnes interrogées[2] :

42 %
ont le sentiment que le système éducatif fonctionne bien aujourd'hui

32 %
des enseignants ont le sentiment que le système éducatif fonctionne bien aujourd'hui

33 %
considèrent que les dispositifs d'orientation sont bien adaptés pour offrir aux élèves les meilleurs conseils

55 %
pensent que l'intégration sur le marché du travail est perçue comme la priorité du système éducatif

50 %
placent la préparation au monde professionnel comme le premier domaine d'amélioration prioritaire pour l'éducation

Investissements formation
des entreprises adhérentes des syndicats membres de Syntec[3]

La seconde étude, menée avec BVA également en juillet 2022, porte sur les investissements formation des entreprises adhérentes des syndicats membres de Syntec. Celle-ci révèle une branche Syntec particulièrement dynamique et volontariste en matière de formation.

36 %
des salariés ont reçu une formation en 2021

4 à 5 fois plus
d'investissement de la part des entreprises adhérentes pour la formation professionnelle par rapport à la contribution légale

33 %
des entreprises de la branche attendent davantage de formations techniques

29 %
des entreprises de la branche attendent davantage de formations en développement personnel

25 %
des entreprises de la branche attendent davantage de formations en management

1. Données issues de l'étude réalisée par Ipsos. 2. Panel : échantillon national représentatif de la population française âgée de 18 à 65 ans.
3. Données issues de l'étude réalisée par BVA.

Fort de ces enseignements, Syntec a formulé 15 grandes propositions visant à transformer l'écosystème de la compétence. Ces 15 propositions portent sur le système éducatif, la formation continue, la professionnalisation et le financement des dispositifs.

Conscients de leurs responsabilités, la Fédération et ses cinq syndicats membres se sont engagés à contribuer aux efforts déployés pour la formation et la professionnalisation. Ils comptent ainsi, d'ici 2025, atteindre 5 % d'effectifs du secteur en apprentissage, améliorer la parité au sein de la branche, ou encore former l'ensemble des salariés de la branche à la sobriété énergétique…

Retrouvez toutes les propositions sur le site de la Fédération :
www.syntec.fr/action-publique/argumentaires-et-prises-de-position/15-propositions-7-engagements-pour-les-competences/

Ont accompagné la Fédération Syntec dans ses réflexions et partagé leurs analyses, expériences et propositions concrètes pour répondre aux enjeux de compétences et d'éducation :

- Carole Grandjean
- Patrick Artus
- Brice Teinturier
- Élisabeth Crépon
- François Germinet
- Hymane Ben Aoun
- Frédérique Alexandre-Bailly
- Laurent Champaney
- Marie-Laure Collet
- Julie Barenton-Guillas
- Antoine Foucher
- Pierre Verzat
- Godefroy de Bentzmann
- Fabrice Laborde
- Claire Khecha

« Nos entreprises visent à gagner en compétitivité et en capacité d'innovation, à bâtir une France et une Europe plus fortes et indépendantes et à proposer des environnements de travail plus libres et épanouissants ; en un mot, à contribuer à la relève de tous les grands défis qui nous incombent. Tel est le sens de ces 15 propositions et de ces 7 engagements. »

Les présidents des organisations membres de Syntec

Focus sur les études de l'Adesatt

Des études thématiques pour observer les transformations du travail et développer le paritarisme.

Vision des jeunes

La manière dont les jeunes actifs s'intègrent sur le marché du travail est un sujet d'intérêt pour les entreprises et les organisations professionnelles. La crise sanitaire a amplifié les changements dans le monde professionnel et créé de nouvelles attentes pour les salariés. Une étude menée par BVA-OLECIO pour l'Adesatt se concentre sur les besoins et les aspirations des jeunes de moins de 35 ans qui commencent leur carrière professionnelle et sur leur vision des métiers de la branche.

Conséquences sociales de la crise Covid

La crise sanitaire survenue en mars 2020 a eu un impact considérable sur l'économie mondiale et en particulier sur la branche des bureaux d'études techniques. Grâce à l'activité partielle, les pertes d'emplois en France ont été limitées. Au printemps 2020, les entreprises de cette branche ont connu une forte baisse de chiffre d'affaires, mais la situation s'est globalement améliorée à partir de l'été, sauf pour le secteur événementiel. Une étude réalisée par l'Adesatt au dernier trimestre 2021 a cherché à évaluer les impacts de la crise sanitaire sur les entreprises et les salariés de cette branche, en matière de pertes d'emploi, d'activité partielle, de risques psychosociaux, de santé au travail et de relations sociales. L'étude examine également les changements dans les organisations du travail qui pourraient être temporaires ou plus durables. Enfin, cette étude répond à l'engagement des acteurs paritaires d'évaluer le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) mis en place par l'accord de branche du 10 septembre 2020.

L'intercontrat dans la branche

Dans la branche et dans certaines de ses entreprises, les salariés travaillent pour ou au sein d'une entreprise tierce pour réaliser une mission ou un projet. La période de latence entre deux missions est appelée l'intercontrat et concerne principalement les secteurs du numérique, de l'ingénierie et du conseil. Sa durée peut varier de quelques jours à plusieurs mois ou années. L'intercontrat peut être une opportunité pour développer des compétences ou mener des projets R&D ou commerciaux, mais peut également engendrer du stress ou des tensions en fonction de sa gestion ou de sa durée. Cette étude illustre les pratiques et enjeux liés à l'intercontrat au sein de la branche, afin d'identifier des pistes d'accompagnement pour les salariés et les entreprises. Elle se concentre sur la manière dont les entreprises et les salariés utilisent ces périodes et les défis auxquels ils sont confrontés en matière de gestion de l'intercontrat.

Tous les résultats et détails des études sont disponibles sur le site de l'Adesatt : www.adesatt.com/etudes.html

Agenda social de négociation de branche 2023

Les grands chantiers entamés ou à venir au sein de la branche en 2023.

La négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les entreprises de la branche ont l'obligation de négocier périodiquement sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, c'est pourquoi ce sujet sera à nouveau au centre des négociations en 2023. D'autres volets seront évoqués afin de rendre la branche plus attractive mais également de poursuivre l'innovation sociale et sociétale de la convention collective.

Une négociation sur la lutte contre les comportements sexistes en entreprise

La Fédération Syntec et les partenaires sociaux s'engagent à lutter contre les comportements sexistes en entreprise en intégrant une sensibilisation à ces comportements dans la branche. Cette démarche vise à donner aux entreprises et aux salariés les moyens de prévenir, sensibiliser et agir efficacement face aux situations de violences sexistes et sexuelles en milieu professionnel.

Les salaires minimaux

Au cours de l'année 2023, les partenaires sociaux de la Fédération Syntec entameront de nouvelles négociations sur les salaires minimaux dans la branche, dans le cadre des cycles annuels de discussions prévus.

La promotion du dialogue social en entreprise

En 2023, la promotion du dialogue social en entreprise est à l'ordre du jour avec pour objectif d'éviter la professionnalisation des porteurs de mandats et de permettre une représentation adéquate des salariés de la branche. Pour ce faire, les outils existants seront rappelés, notamment en matière de formation, et de nouvelles mesures seront mises en place visant à :

- garantir que la prise de mandat ne soit pas un frein à la carrière et permette le maintien des compétences métiers ;
- valoriser le rôle de porteur de mandat par une formation adéquate au rôle de représentant ;
- reconnaître les compétences acquises dans l'exercice des mandats.

Actions et engagements de demain

Pour répondre à l'inquiétude des salariés face à l'avenir de leur système de retraite, la Fédération fait des propositions concrètes, notamment en faveur de l'emploi des seniors.

Étude « Retraites : des actifs inquiets et en quête de maîtrise »

La Fédération Syntec, à travers les résultats de l'enquête réalisée par Ipsos début 2023 auprès de 1 200 actifs, met en évidence l'inquiétude grandissante des actifs du secteur privé concernant leur retraite et les ressources futures du système de retraite français. Face à cette inquiétude, de plus en plus d'actifs ont recours à l'épargne pour sécuriser leur retraite.

Ainsi, fort de ces enseignements, la Fédération Syntec a construit plusieurs propositions pour favoriser l'emploi des seniors et alléger les cotisations complémentaires. Ces pistes d'action ont été accueillies favorablement lors de l'enquête.

Les résultats de cette enquête soulignent également l'importance d'une prise de conscience collective sur cette question et la nécessité d'actions concrètes pour garantir un avenir serein aux actifs et aux retraités.

Les grands chiffres de l'étude

Les retraites : un système largement incompris

- Seuls 43 % des actifs du secteur privé déclarent bien connaître le fonctionnement du système de retraites ; un chiffre qui monte à 55 % chez les cadres, tout en restant très bas.
- Cette méconnaissance est aussi partagée par les actifs proches de la retraite, puisqu'ils ne sont que 53 % à déclarer le connaître.
- Plus encore, 30 % des actifs n'ont aucune idée du montant de leur future retraite.

Une réforme des retraites sur fond d'inquiétudes

- 78 % des actifs interrogés se disent inquiets, et 38 % très inquiets, pour l'avenir du système de retraite. L'inquiétude est partagée par les cadres, avec 71 % de cadres inquiets.
- Au niveau individuel, les chiffres sont aussi préoccupants puisque 71 % des actifs du secteur privé se disent inquiets pour l'avenir de leur propre retraite, dont 34 % très inquiets ; chez les cadres, ils sont 61 % à se dire inquiets.
- Ainsi, 70 % des cadres interrogés estiment qu'ils ne disposeront pas des ressources suffisantes pour vivre correctement après leur passage à la retraite, un quart d'entre eux (25 %) ayant même le sentiment qu'ils n'en disposeront pas du tout.

Reprendre la main, en partie, sur sa retraite

- 6 actifs interrogés sur 10 (60 %) déclarent aujourd'hui épargner pour leur retraite. Néanmoins cette possibilité d'épargner dépend souvent de la situation de la personne interrogée. Si 17 % le font très régulièrement et 9 % par versements annuels, 34 % ne le font que quand c'est possible. Chez les cadres, 75 % des personnes interrogées épargnent pour leur retraite.
- Pourtant, seuls 30 % des actifs et 50 % des cadres interrogés voient bien ce qu'est le dispositif PERCO, plan d'épargne retraite collective.

Dans le cadre des discussions sur le projet de réforme des retraites, la Fédération Syntec a ainsi formulé des propositions en lien avec les retraites et l'emploi des seniors, appelant le gouvernement à mettre en place des mesures chocs, visant à réduire le coût et sécuriser l'embauche des seniors pour les entreprises, et à encourager les prises de poste ou le maintien dans l'emploi des seniors. Reposant sur plusieurs dispositifs possibles, tels que la modulation de la cotisation chômage employeur pour les salariés proches de l'âge de départ à la retraite ou encore le recours à des contrats de travail à durées fixes, d'un commun accord entre les entreprises et les salariés seniors, ces mesures permettraient, en plus de favoriser le travail des plus de 55 ans, de renforcer l'emploi au sein d'une branche qui souffre d'une pénurie de talents.

03
Les innovants
Témoignages

L’entrepreneuriat d’avenir au cœur des territoires

De Bordeaux à Boulogne-sur-Mer en passant par Rennes, le récit de cinq aventures entrepreneuriales, portées par des hommes et des femmes innovantes, qui chacun à leur manière participent à dynamiser leur territoire.

Numeum

« Notre équipe technique, basée à Boulogne-sur-Mer, est la clé de voûte de Pocket Result. »

Maÿlis Staub, fondatrice de Pocket Result, et **Rémy Bellavoine,** CEO de Pocket Result

Notre société Pocket Result est spécialiste de la donnée, en particulier des données de Gouvernance, gestion des risques et conformité (GRC). Nous proposons à nos clients des solutions logicielles pour simplifier le traitement des données relatives à leur activité. Nous travaillons aussi bien pour des grands groupes comme BNP Paribas ou la SNCF, qu'avec des clients publics, des start-up et des petites PME.

De Paris à Boulogne-sur-Mer

Lors de la création de Pocket Result, nous avons misé sur les technologies les plus innovantes, ce qui a attiré l'attention de sociétés établies et engendré un certain taux de rotation au sein de notre équipe de développeurs. Dans le but de délocaliser notre équipe technique en région, nous avons saisi une belle opportunité à Boulogne-sur-Mer et avons recruté, en 2016, 4 développeurs en reconversion issus de l'école Simplon.co, une école qui forme des personnes de tous horizons aux métiers du numérique. Ce recrutement direct et collectif a permis la création d'un site local et a suscité un fort engagement de toute la société. Depuis, notre pôle *Tech* s'est agrandi et comprend maintenant des développeurs formés à Simplon.co ainsi que des ingénieurs locaux, tous attachés à la région. Cette équipe de talents est la clé de voûte de Pocket Result. De Paris à Boulogne-sur-Mer, notre entreprise est fière de s'impliquer dans la région et d'avoir créé un environnement de travail qui valorise la diversité et l'inclusion.

L'implication de Pocket Result dans la filière numérique

Pocket Result, au conseil d'administration de Numeum depuis 2019, tient à s'engager pour l'attractivité de la filière numérique. Je (*Maÿlis Staub*) suis aujourd'hui présidente de la commission Femme et Numérique, dont l'un des objectifs est de montrer que la place des femmes dans la *Tech* est un vrai enjeu sociétal et économique. Nous travaillons main dans la main avec les 12 régions couvertes par Numeum, notamment pour promouvoir la reconversion des femmes dans ces métiers, qui permettra de résoudre en partie le problème de recrutement. Les chantiers sont nombreux !

Retrouvez le diaporama sonore sur l'Innovante Maÿlis Staub sur www.syntec.fr/les-innovants

POCKET RESULT
- Depuis 2013
- Fondé à Paris
- 20 salariés

MAŸLIS STAUB
- Née à Saint-Sever (40)
- A étudié et travaille à Paris
- Son lieu préféré dans le Pas-de-Calais : Wimereux

RÉMY BELLAVOINE
- Né à Paris
- A étudié à Bordeaux et en Caroline du Nord
- Travaille à Paris
- Son lieu préféré dans le Pas-de-Calais : vieille ville de Boulogne-sur-Mer

Syntec-Ingénierie

« Notre engagement territorial va de pair avec un engagement social. »

Amélia Tiscornia,
directrice générale de Scoping

Acteur local des transitions écologiques

Société de conseil et d'ingénierie dans le domaine du bâtiment et de l'immobilier, Scoping se positionne comme un acteur local des transitions écologiques dans ces secteurs. Huit sites répartis dans toute la France nous permettent d'être au plus près des projets et des clients et ainsi de garantir une même qualité de service sur l'ensemble du territoire.

Une implication territoriale forte

Notre lien au territoire découle naturellement de notre activité : un bâtiment ne se construit pas en l'air, il est implanté dans un quartier, dans une ville, dans un écosystème. Au cours des trois dernières années, nous avons participé à 130 projets qui dépendent des programmes de requalification de la ville – 95 opérations en quartiers prioritaires, 19 « Actions cœur de ville » et 16 « Petites villes de demain ». Nous sommes fiers de participer aux politiques publiques mises en place pour améliorer le territoire.

Notre engagement territorial se concrétise aussi par notre modèle, puisque Scoping est une société coopérative et participative.
Avec le statut Scop, le capital appartient très majoritairement aux salariés.
On a essaimé ce modèle sur nos huit sites, qui sont autant de territoires différents : en banlieue Lyonnaise à Villeurbanne, dans une toute petite ville entre Chambéry et Annecy, au sein de villes moyennes comme Dijon et Aix-en-Provence, et dans des villes plus grandes comme Toulouse, Bordeaux, Tours et Nantes. Cela nous permet de mieux servir les projets localement, mais aussi de développer des emplois coopératifs, pérennes et de qualité sur tout le territoire, pas seulement dans les métropoles.
Parce qu'à chaque implantation, on tient à recréer une équipe locale investie, qui a envie de travailler selon cet entrepreneuriat coopératif. On se rapproche pour cela des écoles locales, qui constituent un partenariat important et structurant.

Fonctionner en réseau pour renforcer la mobilité interne

Nos sites fonctionnent en réseau : l'objectif est que chacun puisse proposer l'ensemble des services du groupe de façon homogène, avec le même niveau de qualité, et qu'il y ait un partage des connaissances en interne sur un mode collaboratif. Une bonne idée à Dijon doit pouvoir être proposée à Toulouse et partout sur le territoire, quelle que soit la taille du client.
Ce maillage territorial renforcé permet une grande mobilité interne, très appréciée des collaborateurs, et qui favorise le bon équilibre entre épanouissement personnel et professionnel.

Engagement social

Notre engagement territorial va de pair avec un engagement social, via les clauses sociales d'insertion désormais incluses dans de nombreux marchés publics. Ces clauses impliquent pour l'entreprise qui remporte un appel d'offre de réserver une partie des heures générées par le marché public à une action d'insertion, afin de développer l'emploi. Certaines clauses fixent même un ancrage territorial au plus près de l'opération en question. Elles se concrétisent par un stage, une embauche en CDD ou en contrat de professionnalisation, par exemple. Quand c'est possible, on essaie d'impliquer des personnes du territoire : des jeunes éloignés de l'emploi, des personnes en reconversion, pour leur mettre le pied à l'étrier de façon sécurisée. Cet outil des politiques d'inclusion est une belle opportunité pour nos métiers de participer à l'insertion par l'emploi.

Retrouvez le diaporama sonore sur l'Innovante Amélia Tiscornia sur www.syntec.fr/les-innovants

SCOPING
- Depuis 1982
- Fondé à Paris
- 130 salariés et étudiants
- + de 11 M€ de chiffre d'affaires (2021-2022)

AMÉLIA TISCORNIA
- Née à Tucson (Arizona)
- A étudié à Saint-Étienne
- Travaille sur toute la France
- Son lieu préféré : toute la diversité architecturale et paysagère qu'on trouve en France !

Syntec Conseil

« Notre implantation territoriale se concrétise essentiellement par des engagements sociaux. »

Emmanuel Delsuc,
directeur général de Strategir

Strategir, du régional à l'international…

Strategir est une société d'études marketing indépendante. Nous accompagnons nos clients dans leur politique et leur stratégie marketing, qu'il s'agisse d'innovation, d'élargir leur gamme, de conquérir de nouveaux consommateurs ou de nouveaux marchés, etc. On les aide par exemple à comprendre comment les consommateurs prennent leurs décisions d'achat et de réachat, leur appréhension de la marque, etc. Nos méthodes d'approche sont aussi bien quantitatives que qualitatives. À ses débuts, l'entreprise ne rayonnait que sur la région, puis elle est devenue nationale et internationale à partir des années 2010. Même si l'essentiel de l'effectif est à Bordeaux, nous avons désormais des bureaux à Lyon, à Paris, à Londres et à Mannheim en Allemagne et nos clients sont présents partout en France et en Europe.

… et de l'international au régional

En 2019, nous avons pris une orientation RSE très forte, pour deux motifs.

D'abord, pour répondre à certains de nos collaborateurs et collaboratrices qui étaient en quête de sens professionnel. En tant qu'acteurs de la grande consommation et intercesseurs entre le consommateur et les marques, nous pouvions proposer une valeur ajoutée en matière de « durabilité » en définissant ce qu'est une consommation éclairée, en interrogeant les méthodes de fabrication des produits, les promesses faites aux clients, le packaging, etc.

À partir de ce moment-là, on a prospecté davantage de clients locaux. Ceux-là restent largement minoritaires, mais nous avons à cœur d'aider les petites structures avec de fortes orientations RSE à émerger et grandir.

Ensuite, nous nous sommes engagés dans le mécénat de compétences pour renforcer notre ancrage territorial.

Les salariés de Strategir étant largement diplômés et/ou expérimentés, il était dommage de ne pas mettre cette belle matière grise à disposition ! Nous avons donc mis en place un crédit d'heures, que nos collaborateurs peuvent utiliser sur la base du volontariat pour intervenir auprès d'associations du territoire. Strategir s'est ainsi rapprochée de l'association Les entreprises pour la cité, qui vise à rendre le milieu économique accessible à des publics fragiles ou éloignés de l'emploi. L'association propose aux entreprises partenaires un certain nombre d'actions à animer, comme de communiquer auprès de collégiens ou lycéens sur le monde de l'entreprise, d'organiser des *speed dating* pour aider à la formulation d'un projet ou d'un CV, d'accompagner un public de migrants dans la compréhension des codes de la culture française, etc.

Nous sommes également en relation avec des associations en faveur du handicap et on réfléchit ensemble aux actions à mettre en place pour que davantage de personnes en situation de handicap accèdent à l'emploi.
Il est vrai que notre implantation territoriale se concrétise essentiellement par des engagements sociaux plutôt que par notre activité économique !

Une entreprise à missions

C'est dans le même ordre d'idée que Strategir vient de devenir une « entreprise à mission », c'est-à-dire qu'en plus de notre objet social, nos statuts mentionnent désormais notre raison d'être – « Inspirer pour favoriser l'essor d'une consommation éclairée » –, assortie de quatre engagements correspondants. Un organisme tiers indépendant nous auditera pour s'assurer que nous sommes en cohérence avec cette raison d'être et ces engagements. Ce n'est pas rien car cela implique de mobiliser des moyens humains et quelquefois financiers pour aller au-delà de notre objet social.

Retrouvez le diaporama sonore sur l'Innovant Emmanuel Delsuc sur www.syntec.fr/les-innovants

STRATEGIR
- Depuis 1986
- Fondé à Bordeaux
- 100 salariés
- 19 M€ de chiffre d'affaires

EMMANUEL DELSUC
- Né à Neuilly-sur-Seine (92)
- A étudié à Paris
- Travaille à Bordeaux
- Son lieu préféré en Gironde : les vignes de Saint-Émilion

Unimev

« Il est toujours plus pertinent d'organiser un événement quand il existe un écosystème local sur lequel s'appuyer. »

Stéphane Kintzig,
directeur général de Beam

Une entreprise pour deux métiers

La société Beam, pour « Bordeaux Events and More », couvre deux activités. Nous sommes d'une part gestionnaires des cinq plus grands sites événementiels de Bordeaux, que l'on met à disposition d'organisateurs d'événements. D'autre part, nous sommes producteurs d'événements – c'est d'ailleurs l'activité historique de l'entreprise, née de la fusion de plusieurs associations qui organisaient la Foire internationale de Bordeaux au début du XXe siècle. Nous produisons aujourd'hui six à dix événements par an, dont les plus importants sont la Foire de Bordeaux, le salon Vinitech-Sifel qui réunit la filière viti-vinicole et le Jumping international de Bordeaux.

L'animation de tout un écosystème

Notre activité économique, qui gravite autour du tourisme d'affaires, contribue à faire vivre tout un écosystème local :

hôteliers, restaurateurs, taxis, monteurs de stands, agences d'hôtes et d'hôtesses, agences de sécurité, etc. Pour tous ces métiers, nous faisons appel essentiellement à des entreprises de proximité. En organisant des événements d'envergure nationale ou internationale sur le territoire, nous faisons venir à Bordeaux ce qui se fait de mieux dans un domaine d'activité précis. Par exemple, le Salon Vinitech-Sifel concentre sur un même lieu tous les acteurs de la filière internationale – producteurs, fournisseurs en matière d'équipements et techniques de pointe, organisations professionnelles du secteur, experts scientifiques… – et donne à cette occasion un véritable coup de projecteur médiatique sur Bordeaux et sa région.

Mettre en avant les spécificités du territoire

Comme il est toujours plus pertinent d'organiser un événement quand il existe un écosystème local sur lequel s'appuyer, plusieurs rencontres d'envergure mettent en lumière des savoir-faire et des spécificités territoriales. C'est évidemment le cas de Vinitech-Sifel, mais aussi de plusieurs congrès médicaux, organisés avec les meilleurs professeurs du CHU de Bordeaux, ou encore du Jumping de Bordeaux : la Nouvelle-Aquitaine est en effet la deuxième région de France en matière de pratique équestre. Ces événements au rayonnement international permettent aux fournisseurs locaux de prendre contact avec des acheteurs du monde entier, et aux acheteurs locaux d'enrichir leur offre, de s'approvisionner, de faire du *sourcing*, sans avoir besoin de se rendre à Paris ou à Lyon, par exemple.

En tant que producteurs d'événements, nous entretenons avec les représentants locaux de chaque filière des relations privilégiées, car il est essentiel de prendre régulièrement la température des enjeux, des problématiques et des transformations que vivent ces milieux professionnels. Cela nous sert à proposer des événements sur-mesure, qui répondent à leurs attentes.
Beam étant le principal hub régional, nous travaillons également avec la Région, et notamment avec l'agence de développement touristique. Nous assurons ainsi une totale cohérence avec la politique régionale, par exemple en matière de développement durable, de biodiversité et d'accessibilité. L'engagement de la métropole sur ces questions est très fort et c'est aussi le cas de notre entreprise.

Beam Lab : une initiative bien locale

En plus de nos activités courantes, nous avons lancé il y a quelques années le dispositif Beam Lab (anciennement Ceb Lab), à l'attention des entreprises innovantes situées autour de nous. Nous leur permettons, le temps d'un événement, d'avoir accès gratuitement à un large public, pour tester leurs prototypes, leurs produits ou leurs solutions. Et ce n'est qu'une initiative parmi d'autres !

BEAM
- Depuis 1916 (sous le nom de Comité de la foire)
- Fondé à Bordeaux
- 120 salariés
- 32 M€ de chiffre d'affaires

STÉPHANE KINTZIG
- Né à Châtenay-Malabry (92)
- A étudié à Montpellier
- Travaille à Bordeaux
- Son lieu préféré à Bordeaux : la vue sur la ville de la rive droite au petit matin

Les Acteurs de la Compétence

« Concilier utilité sociale et performance économique des territoires »

Clément Dagada,
directeur général d'Ibep formation

Ibep Formation : des solutions « à la carte »

Présent uniquement sur le territoire breton, notre organisme de formation a la particularité de ne pas être spécialiste d'un domaine d'activité en particulier, mais plutôt du public qu'il accompagne, composé de personnes éloignées de l'emploi et désireuses d'avoir accès à une pédagogie différente. Nous avons 7 établissements principaux et une trentaine d'antennes secondaires, pour couvrir un périmètre régional le plus large possible. Cela nous permet d'adapter les formats de formation à la fois aux stagiaires et aux entreprises, et ainsi de concilier utilité sociale et performance économique des territoires.

Adapter les formations aux apprenants

Une personne va véritablement pouvoir apprendre à partir du moment où elle se sent en confiance. C'est donc essentiel pour nous d'adapter notre pédagogie à chacun et c'est une spécificité de notre organisme. D'autre part, il faut que les personnes que nous formons soient employables partout, sans qu'on les cantonne à un territoire ou une structure donnée. Nous dispensons donc un savoir généraliste qui sera ensuite adapté aux besoins de l'entreprise. Enfin, pour maximiser l'employabilité des personnes que nous accompagnons, on va chaque fois colorer les formations avec les spécificités de notre territoire.

Un financement pour répondre aux besoins du territoire

Certaines de nos grosses prestations sont financées par le Conseil régional de Bretagne. Cet acteur institutionnel incontournable est très impliqué dans le déploiement des politiques publiques d'insertion et de formation professionnelles, et se montre particulièrement sensible à la bonne adéquation entre les besoins en formation et les besoins des territoires. Sa politique d'achat est très différente de celle des institutions nationales. C'est une spécificité de la Région Bretagne d'avoir conservé cette compétence forte, qui modèle les territoires et les besoins en emploi. Car la principale difficulté que présente l'attractivité des métiers des territoires, ce sont les idées préconçues qui existent envers certains domaines d'activité, alors que les compétences sont extrêmement imbriquées de nos jours. Par exemple, le secteur de la pêche offre aussi des opportunités dans les nouvelles technologies. C'est aujourd'hui un des défis des organismes de formation mais également des entreprises de faire connaître ces métiers et toute la variété qu'ils recouvrent.

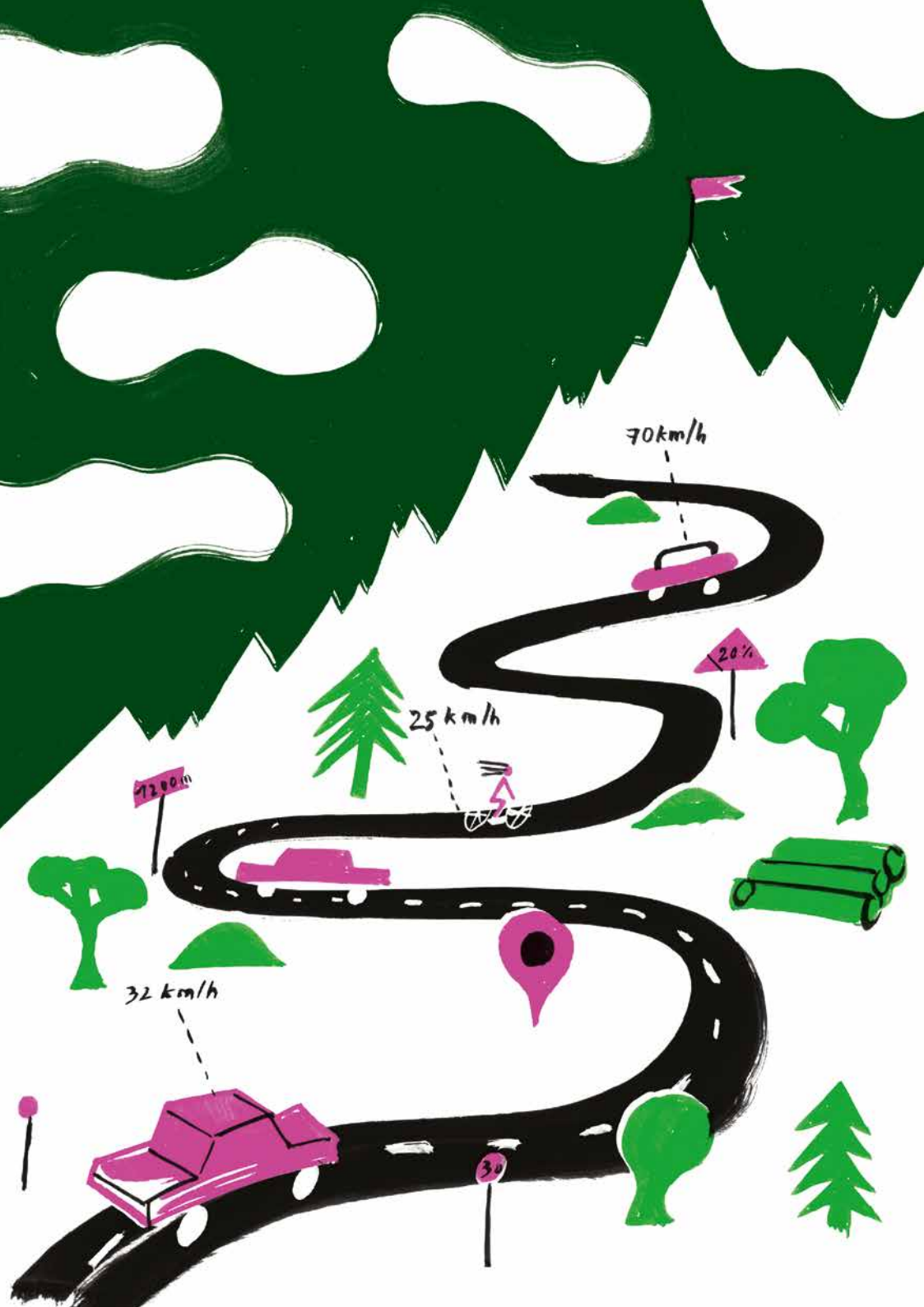
Un réseau local qui rayonne au niveau national

Nous interagissons énormément avec d'autres acteurs territoriaux, et notamment les branches professionnelles via leurs représentants locaux. La fédération Les Acteurs de la Compétence est par exemple un acteur essentiel et structurant, qui nous informe, nous protège, représente nos spécificités régionales au niveau national, fait de la veille, etc. Nous travaillons également avec les relais des institutions publiques ou parapubliques, comme la Région, Pôle emploi, etc., et enfin avec tout le tissu d'acteurs qui composent ce qu'on appelle « le marché caché ». Dans de nombreux secteurs, les leviers traditionnels du recrutement ne sont pas utilisés. Par exemple, si un recruteur basé à Douarnenez met une annonce sur Pôle emploi, celui-ci va investiguer au niveau national et la probabilité qu'une personne habitant à proximité réponde à l'annonce sera très faible. C'est pourquoi les médias traditionnels sont parfois écartés au profit des organismes de formation locaux. Les recruteurs nous contactent directement soit pour trouver un candidat opérationnel tout de suite soit pour co-développer les compétences d'un apprenant, en le prenant comme stagiaire dans le cadre d'une de nos formations.

Retrouvez le diaporama sonore sur l'Innovant Clément Dagada sur www.syntec.fr/les-innovants

IBEP FORMATION
- Depuis 1986
- Fondé à Rennes
- 125 salariés
- 8 M€ de chiffre d'affaires

CLÉMENT DAGADA
- Né au Chesnay (78)
- A étudié à Paris
- Travaille à Rennes
- Son lieu préféré en Bretagne : Brest


70km/h
20%
25 km/h
1200m
32 km/h

04
Les chiffres
Dynamisme et ancrage territorial

Des secteurs moteurs

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 des secteurs d'avenir, 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 par nature au service de tous. Elles observent, mesurent, accompagnent et concourent à la transformation de l'économie. Bien que dynamiques, nos secteurs sont confrontés à une pénurie de talents. Ces difficultés de recrutement freinent le développement de certaines entreprises. Ces dernières s'efforcent d'offrir une rémunération attractive et de bonnes conditions de travail. Aussi, le besoin d'être à l'écoute des nouvelles aspirations des jeunes (proposer des missions en phase avec les grands enjeux du moment comme la transition écologique et la décarbonation de l'économie....) est une des réponses et c'est à cette condition que leur engagement professionnel fera sens pour eux. »

Laurent Giovachini
Président de la Fédération Syntec

La branche

98 940
entreprises
dans toute la branche
(dont la Fédération Syntec est la principale organisation professionnelle)

154 Mds* €
de chiffre d'affaires

*Md(s) = milliard(s)

72 105
emplois créés
sur un an
(données actualisées 12/2021)

712 266
offres d'emploi
sur 2022
(données actualisées 31/12/2022 sur le site de l'OPIIEC)

Répartition des entreprises par secteurs

34 %
Conseil
37 %
Numérique
27 %
Ingénierie
2 %
Événementiel
(données rapport de branche 2020)

L'Île-de-France représente 43 % des entreprises de la branche contre 57 % en région.

Salariés de la branche

1 195 576
salariés en France
(données actualisées 12/2021)

dont
66 %
de cadres
et
92,2 %
de salariés en CDI

Les cadres représentent 66 % des salariés, soit un taux très élevé au regard de l'emploi salarié global.

30 %
ont 29 ans ou moins
54 %
ont entre 30 et 49 ans
16 %
ont 50 ans ou plus

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

65 %
d'hommes
35 %
de femmes

Des métiers qui se féminisent progressivement

Égalité professionnelle femmes/hommes

Une diminution constante de l'écart salarial depuis 6 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 6 ans, mais qui s'est légèrement accrue cette année (+ 0,4, de 2,2 % à 2,6 %).

Les secteurs d'avenir en France

50 %
des salariés et 56 % des entreprises de la branche se situent en région, favorisant de fait le dynamisme économique local.

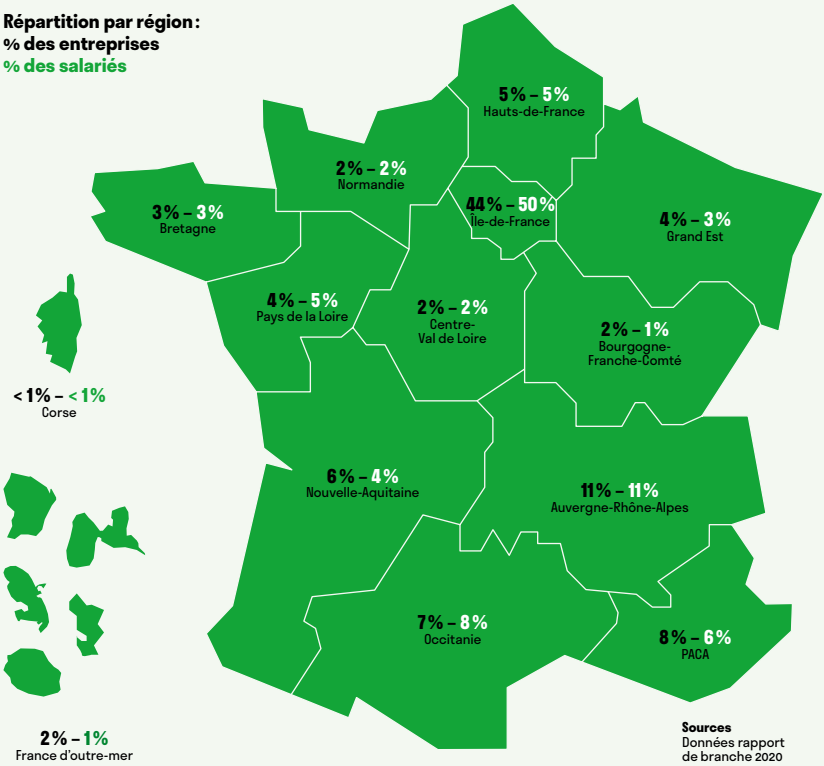
82 252
entreprises de la branche emploient moins de 10 personnes, soit plus de 83 %.

La rémunération dans les secteurs d'avenir

4 377 €
salaire mensuel brut moyen d'un ETP

(données rapport de branche 2020)

Répartition par région :
% des entreprises
% des salariés



Sources
Données rapport de branche 2020

Les compétences les plus demandées au recrutement (données du 30/12/2022)

Management de projet	Commercial	Management d'équipe	Études et conceptions	Socle de connaissances et compétences

Numeum

Créé en juin 2021, fruit de la fusion entre Syntec Numérique et Tech'In France, Numeum est l'organisation professionnelle des entreprises de services du numérique (ESN), des éditeurs de logiciels et des sociétés d'ingénierie et de conseil en technologies (ICT).

+ 2 500
entreprises adhérentes
dont
50 %
de nos membres
en région

48 %
de PME

12
délégations régionales,
un solide
maillage territorial

572 126
salariés

85 %
de chiffre d'affaires
total du secteur
en France réalisés par les
entreprises adhérentes

+ de 60 Mds €
de chiffre
d'affaires

Syntec-Ingénierie

Syntec-Ingénierie fédère les entreprises de prestation intellectuelle, scientifique et technique au cœur des enjeux environnementaux, industriels et d'aménagement des territoires.

400
entreprises adhérentes

13
délégations régionales

80 %
de TPE et PME

20 %
d'ETI et grands groupes

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

L'ingénierie en France

47,5 Mds €
de chiffre d'affaires

312 000
collaborateurs et
collaboratrices

100 000
recrutements par an partout
en France

Unimev

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

+450
adhérents

0rganisateurs de foires, de salons, de congrès et d'événements sportifs, gestionnaires de sites d'accueil et prestataires de services (qui représentent 90 % de l'activité du secteur en valeur)

76,8 M*
de participants aux foires, salons, congrès et événements d'entreprises

dont
6,8 M
de participants internationaux

*M = million(s)

39,4 Mds €
ensemble des retombées économiques anuelles générées par les foires, salons et congrès

455 000
emplois annuels créés ou maintenus par les foires, salons et congrès

34,5 Mds €
de flux d'affaires (CA réalisé par les entreprises exposantes)

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 €
de chiffre d'affaires

80 %
de cadres

Les Acteurs de la Compétence

Les Acteurs de la Compétence est la première organisation représentative des entreprises de formation et du développement des compétences.

+1350
entreprises adhérentes

+3 Mds €
de chiffre d'affaires

13
délégations régionales

La formation dans la branche Syntec

+ de 170 150
stagiaires (tous dispositifs confondus)
dont
40 %
de stagiaires dans des entreprises de moins de 50 salariés

1,5 Md €
collectés en 2021
(dont 56 % reversés à France Compétences)

Chiffres de l'alternance

Ce dispositif s'inscrit comme l'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.

67 070
dossiers alternance
(contrat pro + contrat d'apprentissage)

↗ **19 %**
en un an

Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Le CQP est un certificat officiel reconnu par toutes les entreprises du secteur. Il est conçu par et pour les professionnels de la branche et est décerné par un jury paritaire après une évaluation des compétences. Il atteste que le salarié possède les compétences et savoir-faire nécessaires à l'exercice de son métier.

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

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.

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.

21 676
stagiaires en 2022

↘ **15 %**
par rapport à 2021

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

~ 53 M €
Chiffre FNE Formation en 2022 pour la branche

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 près de 3800 groupes et sociétés françaises spécialisés 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 conseil, 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

5
syndicats membres
Numeum, Syntec-Ingénierie, Syntec Conseil, Unimev, Les Acteurs de la Compétence

≈ 3 800
entreprises adhérentes aux syndicats membres

10
délégués régionaux

16
permanents

1
conseil d'administration

4
commissions et comités
Comité statutaire et des mandats, Commission gestion financière, Comité emploi, social, formation, Commission handicap

+ de 98 000
entreprises relevant de la branche, représentant 7 % de l'économie française

+ d'1,2 M
de salariés au sein des entreprises de la branche

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

Hubert Giraud
Président de la CPPNI et du CESF

Philippe Degonzague
Président de l'Opco Atlas

Godefroy de Bentzmann
Co-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 Labeille
Vice-présidente de Syntec Conseil

Christopher Sullivan
Président des Acteurs de la Compétence

Bernard Monteil
Administrateur des Acteurs de la Compétence

Renaud Hamaide
Président d'Unimev

Carine Fouquier
Administratrice d'Unimev

L'équipe

La Fédération Syntec est constituée d'une équipe permanente de 16 personnes, sous la direction de Matthieu Rosy, délégué général.

Matthieu Rosy
Délégué général

Godefroy Daubin
Délégué aux affaires publiques

Nicolas Cuvier
Délégué aux affaires sociales

Camille Jouan
Chargée de mission aux affaires sociales

Andrea Hamidi
Juriste droit social

Laure Fillette
Assistante chargée de mission affaires sociales

Jessica Gonzalez-Gris
Déléguée Emploi Formation

Sylvain Julhes
Chef de projet Emploi Formation

Caroline Duez
Responsable communication

Clara Cohen
Assistante communication

Christophe Pollet
Directeur comptable et administratif

Dominique Renard
Comptable

Gisèle Djoboke
Assistante comptabilité Adesatt

Nathalie Seurret
Déléguée aux affaires générales

Béatrice Peraste
Secrétaire des instances

Marco Almeida
Assistant services généraux

Claude Porcon
Standardiste

L'organisation de la Fédération et de la branche

Instances de gouvernance de la Fédération Syntec

Conseil d'administration

Laurent Giovachini
Président

Comité emploi, social, formation (CESF)

Hubert Giraud

Président

–

Rôle : coordonne les positions des syndicats adhérents de la Fédération, valide des mandats de négociation sur la base des « feuilles de route » et des orientations politiques définies par le Conseil d'administration.

Groupes de travail patronaux ad hoc, sur des sujets ponctuels

Comité statutaire et des mandats

Philippe Hedde

Président

–

Rôle : rend des avis sur des désignations de mandataires et sur les questions statutaires, notamment dans les instances paritaires et émet des avis sur les questions statutaires.

Commission gestion financière

Nicolas Ledoux

Président

–

Rôle : supervise l'établissement des comptes annuels, pilote l'élaboration budgétaire et anime les points financiers en conseil d'administration.

Instances paritaires de négociation collective et de gestion des fonds paritaires

CPPNI
Négociation des accords

–

CPNEFP
Formation professionnelle

–

Opco Atlas
Financement de la formation

–

OPIIEC
Observatoire des métiers

–

Adesatt
Études liées aux questions sociales de la branche

Les représentants en région

Marie-Laure Collet

Bretagne
Fondatrice dirigeante ABAKA Conseil – Syntec Conseil
mlcollet@federation-syntec.fr

Franck Lefèvre

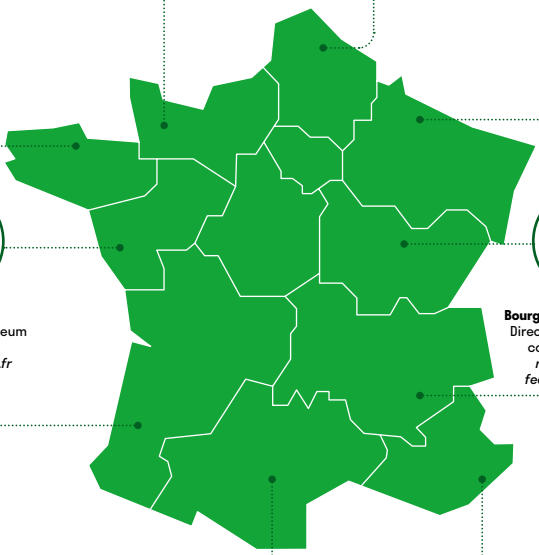
Normandie
CEO K1 Info – Numeum

Matthieu Tezenas Du Montcel

Hauts-de-France
Directeur associé Integra RH – Syntec Conseil
matthieu.tezenas@federation-syntec.fr

Jean-Ernest Keller

Grand Est
Président du directoire OTE Ingénierie – Syntec-Ingénierie
jean.keller@federation-syntec.fr



Jean-Paul Chapron

Pays de la Loire
Président d'ASI – Numeum
jpchapron@federation-syntec.fr

Jérôme Richard

Bourgogne-Franche-Comté
Directeur général Réseau concept – Numeum
richard.jerome@federation-syntec.fr

Raphaël Petit

Nouvelle-Aquitaine
Directeur commercial France Suez Consulting – Syntec-Ingénierie
petit.raphael@federation-syntec.fr

Philippe Frey

Occitanie
Président d'Egis Bâtiments Sud-Ouest – Syntec-Ingénierie
philippe.frey@federation-syntec.fr

Olivier Cazzulo

Provence-Alpes-Côte d'Azur
Président de NetSystem Solutions – Numeum
ocazzulo@federation-syntec.fr

Pascal Gustin

Auvergne-Rhône-Alpes
Président d'Algoé – Syntec Conseil
pascal.gustin@federation-syntec.fr

FÉDÉRATION SYNTEC
148 boulevard Haussmann
75008 Paris
01 44 30 49 00
contact@syntec.fr
@FSyntec

RÉDACTION
Fédération Syntec
Atelier Marge Design

DESIGN GRAPHIQUE
Atelier Marge Design

ILLUSTRATIONS
Illustratrice et artiste, Alice Meteignier expérimente le dessin sous toutes ses formes et développe un travail de peinture en grand format. Formée à l'école des Arts décoratifs de Strasbourg, elle vit aujourd'hui à Paris et publie ses dessins dans la presse et dans des livres.

IMPRESSION
Média Graphic
Juin 2023 sur
Arena White smooth
250 g et 120 g.

ENGAGEMENT DE SERVICE
QUALI'OP
REF. 166
AFNOR CERTIFICATION
www.afnor.org