

Sous le signe de l'inclusion

Activité
2023

Actualité
2024



Fédération
Syntec

« Notre société doit
s'interroger sur des
formes de privilèges
qui perdurent.
Au fond, l'adjectif
“inclusif” réactive
le sens d'origine
du mot “société”,
qui signifie
d'abord “alliance”. »

Charles Gardou, anthropologue français

Avant-propos

«L'inclusion et la diversité (...) sont des piliers fondamentaux de toute organisation moderne et socialement responsable.»

Laurent Giovachini

Président de la Fédération Syntec



Dans le paysage professionnel actuel, les entreprises jouent un rôle crucial dans la promotion d'un climat de confiance et d'engagement. L'inclusion et la diversité ne sont pas simplement des concepts

à la mode ; ils sont des piliers fondamentaux de toute organisation moderne et socialement responsable. En effet, l'entreprise représente un moteur majeur de l'inclusion dans notre société, contribuant ainsi à façonner les mentalités.

De plus, la création d'un environnement propice à une expansion rapide et étendue des métiers que nous représentons, numérique, ingénierie, conseil, événementiel et formation professionnelle, est impérative. Ce défi requiert une anticipation des emplois de demain et exige un effort important en matière de formation, tant initiale que continue. Il s'agit également de répondre à de nombreux défis qui nous incombent et sur lesquels la Fédération Syntec a engagé des travaux significatifs cette année. Notre étude sur l'impact socio-économique ainsi qu'un livre blanc comprenant 10 propositions concrètes

sur l'apprentissage mettent en exergue à la fois l'importance de ce dispositif pour nos entreprises et surtout l'avantage considérable de la mixité sociale dans les formations supérieures.

Cette année 2023 et le début de l'année 2024 ont également été marqués par de véritables avancées sociales et sociétales au sein de la branche dont nous pouvons nous féliciter. La signature de plusieurs accords innovants (lutte contre le harcèlement, congés pour interruption spontanée de grossesse, travail hybride...) est la preuve qu'un dialogue social exigeant, conduit avec expérience, constance et ténacité, peut déboucher sur des dispositifs d'ampleur, au bénéfice mutuel des entreprises et des salariés. En plus d'être avant-gardistes dans les droits qu'ils ouvrent aux 1,3 million de salariés de la branche, plus largement les travaux que nous menons au sein de la Fédération Syntec permettent aux entreprises

de gagner rapidement en attractivité, de fidéliser les talents et de féminiser les métiers.

La Fédération Syntec a pris depuis plusieurs années des engagements significatifs en matière d'inclusion, en particulier dans les domaines du handicap et de l'égalité. Nos syndicats membres sont également impliqués dans ces démarches à travers diverses initiatives, qui seront présentées en détail dans cette publication, accompagnées de différents témoignages. Ensemble, nous nous efforçons de concrétiser ces engagements, conscients de notre responsabilité d'anticiper et d'agir de manière proactive pour que les entreprises continuent à jouer un rôle clé dans l'amélioration sociale et l'inclusivité.

01

L'inclusion

P. 6

P. 8 Définition

P. 10 Anatomie d'un mot

P. 12 L'invitée

Marie-Pierre Rixain,
députée LREM de l'Essonne

P. 16 Les syndicats en action

P. 17 Syntec Conseil

P. 19 Unimev

P. 20 Syntec-Ingénierie

P. 22 Numeum

P. 24 Les Acteurs de la Compétence

02

Les réalisations

P. 26

P. 28 Temps forts de l'année

P. 30 Les grands volets d'action

P. 31 Convention collective

P. 32 Accords inclusifs

P. 35 Agenda social

P. 36 Formation professionnelle
et emploi

P. 42 Les études Adesatt

03

Paroles inclusives

P. 44

P. 47 Françoise Farag (Numeum)

P. 50 Elsa Sauternes (Syntec-Ingénierie)

P. 53 Audrey Montecatine (Unimev)

P. 56 Pauline Sachot (Syntec Conseil)

P. 58 Caroline Belin (Les Acteurs
de la Compétence)

04

Les chiffres

P. 60

P. 62 Des secteurs moteurs

P. 63 La branche

P. 64 Les secteurs d'avenir
en France

P. 65 Numeum et Syntec-Ingénierie

P. 66 Unimev, Syntec Conseil et
Les Acteurs de la Compétence

P. 67 La formation dans la branche

P. 68 Gouvernance et organisation

P. 69 La Fédération en bref

P. 70 La gouvernance

P. 71 L'équipe

P. 72 L'organisation de la Fédération
et de la branche

P. 73 Les représentants en région



01

L'inclusion

*Informar,
être à l'écoute, agir*

Inclusion

Substantif féminin

[ɛ̃.kly.zjɔ̃]

Action d'inclure, de mettre quelque chose dans autre chose.

État de ce qui est inclus dans autre chose.

Ce qui est inclus.

Fait de ne pas exclure une personne, un groupe, de la participation sociale, économique, culturelle, citoyenne et professionnelle à la société.

ÉTYMOLOGIE

Le nom féminin *inclusion* a été emprunté au latin classique *inclusio* qui signifie « emprisonnement ». Son usage dans la langue française s'est répandu au XVII^e siècle pour désigner l'action de déclarer inclus, d'inclure.

FAMILLE DE MOTS

Incluant – Inclure – Inclus,
incluse – Inclusif, ive –
Inclusivement – Inclusivité

« L'inclusion ne se résume pas à des processus d'insertion professionnelle et d'intégration économique, elle consiste aussi en une participation sociale, culturelle et civique à la société. »

Nicolas Lebrun, *Cohésion et inclusion sociale, les concepts*, Bruxelles, Pour la solidarité (Think tank européen), 2009

SYNONYMES OU NOMS ASSOCIÉS

Emboîtement – Rapprochement –
Réunion – Union – Assimilation –
Adaptation – Affiliation –
Association – Insertion – Intégration –
Incorporation – Prise en compte –
Admission – Considération –
Entrée – Introduction – Diversité –
Égalité – Solidarité

EXPRESSIONS & COMBINAISONS DE MOTS

Inclusion + adjectif

- Inclusion active, citoyenne, culturelle, ethnoculturelle, financière, scolaire, sociale.
- Inclusion absolue, complète, parfaite, stricte, totale, vraie, réelle, véritable, systématique.
- Inclusion de principe, formelle, apparente, relative.

Adjectif + inclusion

- Pseudo-inclusion.
- Lente, graduelle, progressive inclusion.
- Légère, subtile inclusion.

Verbe + inclusion

- Accélérer, défendre, demander, encourager, favoriser, lutter pour, plaider pour, promouvoir, prôner, revendiquer, se battre pour l'inclusion.
- Prendre en compte, reconnaître, respecter, tenir compte de l'inclusion.
- Assurer, garantir, préserver, maintenir, veiller à l'inclusion.
- Améliorer, renforcer l'inclusion.
- Imposer, instaurer, obtenir, proclamer l'inclusion.
- Illustrer, montrer, refléter, témoigner de l'inclusion.
- Manquer d'inclusion.
- Porter atteinte à l'inclusion.

Nom + inclusif

- Croissance inclusive, entreprise inclusive, environnement inclusif, école inclusive, économie inclusive, écriture inclusive, management inclusif, modèle inclusif, société inclusive.

Inclusion

Anatomie d'un mot

*Par Delphine de Swardt,
docteure en communication
et conteuse*

Inclusion : ce terme mène une double vie. L'une publique, où il connaît un succès retentissant : il y est question de l'insertion dans une sphère partagée de ceux qui d'ordinaire en sont exclus, personnes en situation de handicap, minorités culturelles, linguistiques ou ethniques. L'inclusion dans ce cas est vécue comme une autorisation d'accès. Le jeu est celui du passage de l'extérieur vers l'intérieur d'une frontière parfois invisible, mais dont les effets se font toujours sentir. En attelage, vient généralement le terme d'inclusivité. Si l'inclusion est la mise en place des mesures sociales pour assurer la traversée, l'inclusivité qualifie le système ou le groupe qui s'est ouvert.

Son autre vie, plus privée, est réservée à des usages spécifiques et qualifiés. Que l'on pense à son emploi médical, où l'inclusion est une technique de préservation des tissus organiques dans de la résine pour mieux les archiver, ou encore, en biologie et

métallurgie où elle désigne la présence d'un corps étranger dans une substance homogène, à laquelle il ne s'amalgamera jamais. Voilà toute la tension, et le sens particulier éclaire les non-dits du général : l'inclusion a quelque chose à voir avec la non-appartenance manifeste, intrinsèque et durable.

On inclut une pièce rapportée et le mélange résultant sera de nature hétérogène. C'est pourquoi le terme ne peut se départir de la notion de diversité et de sa nécessaire valorisation. L'inclusion motive la diversité et surtout la rend visible. C'est d'ailleurs là la démarche de l'écriture inclusive : marquer, à l'écrit, la présence du féminin, créant un arrêt dans la fluidité de la lecture ordinaire.

L'idée vient aujourd'hui relayer celle plus ancienne d'intégration qui vise à une assimilation des codes en vigueur et le lissage des disparités. L'inclusion n'est pas englobement, ni incorporation. Au mythe du

« (...) le terme ne peut se départir de la notion de diversité et de sa nécessaire valorisation. »

« même », succède l'horizon de la « différence ». Le collectif dès lors ne se perçoit plus comme un club fermé, un entre-soi clos – rappelons ici les mots de Groucho Marx : « jamais je ne voudrais faire partie d'un club qui accepterait de m'avoir pour membre », plaçant très haut les nécessaires critères d'admissibilité –, mais comme un groupe à l'interface poreuse. Dès lors, pour ne pas être incarcération, ni immobilisation dans un bloc de résine, l'inclusion dont l'étymologie *in-claudere* avoisine l'enfermement doit laisser libre la circulation dans les deux sens. Droit d'accès, droit de sortie. La fixité au contraire serait celle dénoncée par *Fête et les invités* (1966), dans lequel le réalisateur tchèque Jan Nemec filme un pique-nique qui tourne au drame, alors qu'un homme apparemment accueillant lance une chasse à l'homme quand l'un de ses hôtes tente de s'enfuir du groupe. Métaphore critique des dérives du communisme et de son idéal d'uniformité.

L'inclusion sur son versant idéologique positif s'apparenterait donc dans son mouvement à celui de l'osmose. Le principe est d'abord physico-chimique : il s'agit de flux entre deux solutions, de la moins concentrée vers la plus concentrée à travers une membrane semi-perméable. Par extension, au figuré, il s'agit d'une fusion, d'une interpénétration entre deux phénomènes. Et ce détour éclaire notre sujet, car l'exclu, une fois admis, diffuse aux inclus des propriétés qui lui sont propres, tout autant que le groupe le porte et le structure. La réciprocité, l'interaction, l'interdépendance opèrent quand il est question de co-présence. Toute relation, de fait, engage dans un échange mutuel.

L'invitée

Marie-Pierre Rixain, *députée LREM* *de l'Essonne*

Marie-Pierre Rixain, engagée en politique dans le sillage d'Emmanuel Macron, est députée LREM de l'Essonne depuis 2017. Sensibilisée de longue date à la question de l'inclusion, elle devient Présidente de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l'Assemblée nationale, de 2017 à 2022. Elle est l'auteure d'une proposition de loi destinée à « accélérer l'égalité professionnelle et économique entre les hommes et les femmes », promulguée le 26 décembre 2021.

La question de l'inclusion est de mieux en mieux installée dans le débat public. Mais cette banalisation croissante du terme ne risque-t-elle pas de dissoudre un peu sa portée ?

C'est parce qu'il représente des enjeux sociétaux majeurs que le mot « inclusion » est si présent dans le discours politique et médiatique. Il faut sans cesse le promouvoir, surtout quand il fait l'objet de campagnes pour en contester

la légitimité ou l'urgence. Mais en effet, il faut sans cesse faire l'effort de revenir à la source de ce vocable et le réinstaller dans un processus de pensée. Alors allons-y. Pour que l'on accepte la pertinence de politiques destinées à favoriser l'inclusion, il est nécessaire de reconnaître et d'accepter la diversité à l'œuvre dans la société (diversité de genre, d'origine, diversité des corps, des parcours de vie etc.). Il est également requis d'avoir mené un authentique travail de réflexion sur la notion d'altérité. L'altérité, c'est reconnaître l'autre comme différent de soi. C'est sortir de l'idée que son environnement n'est constitué, au fond, que d'autres soi-même. La question est centrale car si l'on demeure dans l'idée qu'une société est un collectif d'individus grosso modo identiques, alors l'inclusion ne peut être conçue que sur un régime dégradé : l'adaptation des personnes en difficulté à un environnement conçu *sans elles*. Reste qu'au terme « inclusion » je préfère l'expression de « société inclusive ».



Quelle nuance faites-vous ?

La « société inclusive » se conçoit elle-même et d'emblée comme un espace devant accueillir toute la diversité du genre humain. Il ne s'agit pas d'intégrer – les femmes, les LGBT, les personnes en situation de handicap – à l'intérieur d'un ensemble préexistant, mais de faire en sorte que la société soit ainsi faite que toutes les personnes se sentent bien en son sein et puissent y faire valoir leurs droits, au travail, à la vie affective, au logement, à la santé, au voyage. Travailler à une société inclusive, c'est moins faire rentrer les autres dans l'univers du plus grand nombre que penser son organisation pour chacun, quel qu'il soit.

C'est d'ailleurs ce à quoi nous invitait dès 2006 l'Organisation des Nations Unies à travers la Convention internationale des droits des personnes handicapées, signée par la France : aller vers une société inclusive. Un an plus tôt, en 2005, la France votait la Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes

« Travailler à une société inclusive, c'est moins faire rentrer les autres dans l'univers du plus grand nombre que penser son organisation pour chacun, quel qu'il soit. »

handicapées, qui marquait déjà cette nouvelle perspective car il ne s'agissait plus de « prendre en charge » la personne en situation de handicap, mais de la « prendre en compte ».

Pour construire cette société inclusive, quel rôle pour la loi et quel rôle pour la société et les entreprises ?

La loi que j'ai portée en 2021 essayait d'articuler les différents aspects, car elle visait à accélérer l'égalité professionnelle et économique entre les hommes et les femmes. Elle comporte bien sûr des objectifs contraignants (à horizon 2031) mais fondamentalement il s'agit d'une loi d'accompagnement des entreprises, pas de sanction. Son but est de féminiser les instances dirigeantes des entreprises de plus de 1 000 salariés. Cela marche bien : au sein du SBF 120, l'indice boursier des 120 plus grandes entreprises françaises, la composition des Comex et des Codir s'est sensiblement féminisée, pour atteindre 27,3 %. La France est désormais le 4^e pays mondial en la matière, après avoir détrôné les États-Unis (26,3 %) ! La loi seule n'explique pas cette bonne évolution : jouent également l'influence des fonds d'investissement, souvent anglo-saxons, qui regardent ces enjeux de très près avant d'investir dans les entreprises ainsi que l'évolution des mentalités. Et puis ces bons résultats témoignent de la prise de conscience par les entreprises que cette politique d'inclusion est facteur de performances. On constate par exemple que les entreprises qui ont accueilli davantage

de femmes dans leurs instances dirigeantes développent une politique bas carbone beaucoup plus volontariste.

Je m'explique ! Les femmes ne sont pas plus vertueuses en soi. En revanche, féminiser un Comex, ce n'est pas facile, cela réclame un énorme travail. Et ce travail engendre un tel remuement intellectuel et moral que les entreprises qui l'ont effectué sont bien plus disposées à changer les codes sur tous les dossiers, y compris... énergétiques. La société inclusive est une société imaginative. Les entreprises le sentent de plus en plus. Des organisations comme la Fédération Syntec peuvent aider à accélérer la mise en œuvre de ces réformes organisationnelles majeures sur le plan éthique et efficaces sur le plan de la performance. J'en parlais récemment avec différents acteurs de la French Tech, l'écosystème des startups françaises : plus les enjeux d'inclusion sont pris en compte en amont, plus cela irrigue les stratégies de l'entreprise dans tous les aspects de son développement.

La jeune génération est-elle sensible, et sensibilisée, à la société inclusive ?

Sans aucun doute. À Paris Saclay, univers scientifique et traditionnellement masculin s'il en est, des référents sont maintenant présents durant les soirées pour accompagner les personnes qui pourraient se sentir en insécurité ! Cela tombe bien : certaines jeunes filles de 17 ans de mon entourage, scientifiques passionnées, doivent se sentir chez elles partout ! À l'École 42, spécialisée dans

l'apprentissage du code informatique, les filles sont passées de 18 à 40 % des effectifs ! Alors certes, en cas de difficultés ou de crise, la polarisation de nos sociétés entraîne la montée de mouvements conservateurs qui ont beau jeu de remettre en question les avancées : Est-ce bien le moment ? Est-ce bien utile alors qu'il y a d'autres priorités ? On connaît ça... Il ne faut pas se laisser intimider : lorsqu'un univers, quel qu'il soit, se situe en dessous de 30 % de féminisation, les comportements sexistes s'installent. Mais les jeunes professionnels qui recherchent du travail regardent désormais avec la plus grande attention la politique des entreprises en la matière. C'est une dimension tout à fait essentielle de leur bien-être en entreprise. Il y a encore beaucoup à faire. La tâche la plus importante peut-être ? Parvenir à comprendre que nous sommes tous, ponctuellement ou de façon pérenne, destinés à être en situation de handicap ou de fragilité. L'enjeu est de saisir que cette condition vulnérable, qui fait partie de l'expérience humaine, doit toujours être présente d'emblée à l'esprit de ceux qui pensent et fabriquent le social.

EN BREF

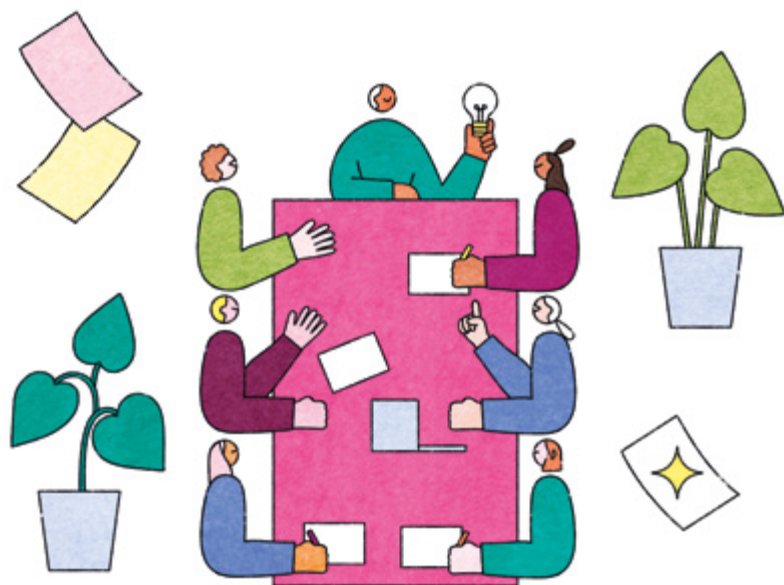
1977 : Naissance dans les Yvelines et enfance dans le Cantal
1999 : Diplômée de l'Institut d'études politiques de Toulouse

2000 : Collaboration avec Jacques Barrot (1937-2014), député, ministre, membre du Conseil constitutionnel
2000-2017 : Consultante indépendante sur les questions de santé
2017-auj. : Députée de l'Essonne.

Les Syndicats en action

Égalité femmes-hommes,
mixité handicap, séniors...

Ces défis représentent autant
d'axes sur lesquels les syndicats
s'engagent pour favoriser
l'inclusion en entreprise.



Syntec Conseil

« L'entreprise doit être un lieu où le progrès social peut s'exprimer. »

David Mahé

Président fondateur de Human & Work et président de Syntec Conseil

Human & Work est un groupe spécialisé dans « l'humain au travail ». Avec des expertises dans des domaines spécifiques comme la santé psychologique, le leadership, la diversité et l'inclusion, il compte 270 collaborateurs et collaboratrices dans le monde et accompagne plus de 1 000 entreprises et 8 millions de salariés.

David Mahé, président fondateur et président de Syntec Conseil, nous partage sa définition et son expérience de l'inclusion.

Comment accompagnez-vous les entreprises autour de « l'humain au travail » ?

Notre métier consiste à aider les entreprises : nous travaillons avec les directeurs des ressources humaines pour leur permettre de prendre soin des salariés et des dirigeants, de leur santé tout en leur permettant d'être efficaces dans leur travail. Concrètement, nous nous adaptons à l'actualité de nos clients, que ce soit dans un contexte de crise, de transformation de l'organisation de leur entreprise, ou de mise en place de plans de formation, d'inclusion, ou encore de diagnostics sur le climat social, par exemple.

Pour vous, que regroupe la notion d'inclusivité en entreprise ?

Aujourd'hui, une entreprise inclusive tend à répondre à au moins deux objectifs. Le premier consiste à accueillir une diversité de profils, « donner sa chance à chacun » : tendre vers l'égalité des chances au travail. Assurer l'égalité femmes-hommes, mais aussi acheminer vers l'emploi des personnes qui en sont éloignées, et faire travailler ensemble des professionnels aux profils variés.

Le second concerne la qualité du travail : être une entreprise inclusive ce n'est pas seulement donner de l'emploi, c'est organiser le management, la collaboration, le leadership pour permettre à tous les collaborateurs d'évoluer ensemble dans de bonnes conditions, de s'épanouir au sein de la structure, d'acquérir des compétences, de saisir les opportunités de carrière, et de prendre du plaisir au travail. L'entreprise doit être un lieu où le progrès social peut s'exprimer.

« Nous apportons une expérience et des moyens d'actions à l'ensemble de nos adhérents. La force d'une fédération, c'est de mobiliser l'ensemble des acteurs pour étudier un sujet et se donner les moyens d'avancer. »

Comment aborder ces thématiques au sein d'une entreprise ?

En premier lieu, des actions de sensibilisation doivent permettre aux dirigeants, managers et salariés de mieux comprendre la notion d'inclusion, ses enjeux, ses bénéfices et les lois et exigences sociales qui la régissent, afin d'adapter leurs comportements professionnels. Il est ensuite possible de mettre en place des procédures pour veiller à ce que les process de l'entreprise soient enrichis par ces questions. Je crois que le grand bénéfice de l'inclusion dans l'entreprise c'est le fait d'améliorer la façon dont les gens travaillent ensemble. Cela permet de développer de bonnes pratiques, et notamment de revisiter les politiques RH de sourcing, d'onboarding, etc. Une entreprise inclusive doit pouvoir bénéficier de tous les projets managériaux conçus pour favoriser l'inclusion.

Au sein de Syntec Conseil, nous sommes très sensibles à ces questions et devons être exemplaires. Nous avons mené un important travail sur la parité depuis des années, et bien que nous ayons encore une marge de progrès pour atteindre la parité dans la composition des équipes dirigeantes, le secteur du conseil est sur la bonne voie. Pour y parvenir, nous apportons une expérience et des moyens d'action à l'ensemble de nos adhérents. La force d'une fédération, c'est de mobiliser l'ensemble des acteurs pour étudier un sujet et se donner les moyens d'avancer.



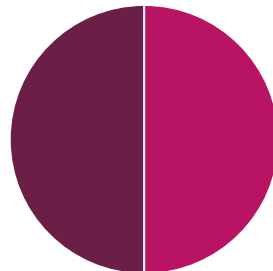
Unimev « “Femmes des événements” va contribuer à l’attractivité de nos métiers et la valorisation des compétences.»

Béatrice Guif-Mathieu
Co-présidente d'Unimev

En mars 2024, Unimev a dévoilé son réseau « Femmes des événements ». Pourquoi cette initiative ? Parce que

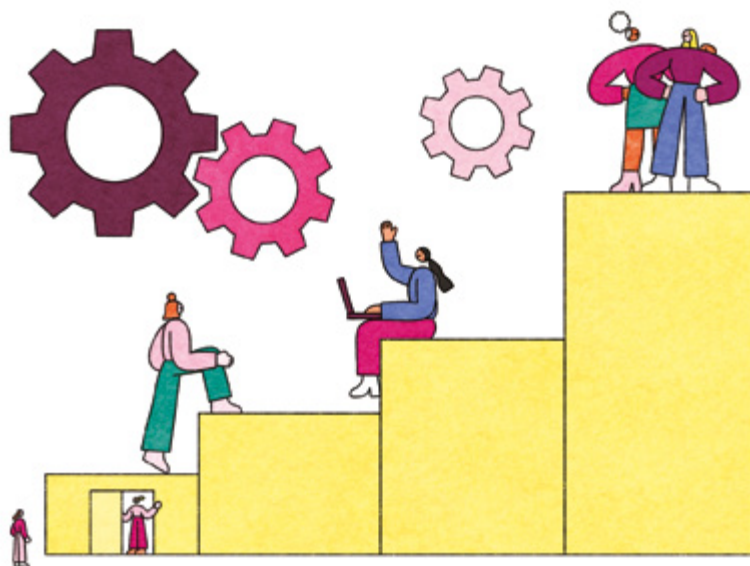
la filière événementielle est largement représentée par plus de 50 % de femmes, englobant une grande diversité de métiers, avec de plus en plus de femmes accédant à des postes à responsabilité. Investie depuis longtemps dans des initiatives promouvant l'éthique, l'inclusion sociale et l'égalité des chances, Unimev inaugure ce réseau dédié. Comme tout réseau, « Femmes des événements » favorisera les moments d'échanges, des actions de sensibilisation, du mentorat, etc. L'organisation a véritablement la volonté d'œuvrer pour la mixité et donner une meilleure lisibilité de la filière, en mettant en avant des *role models* féminins inspirants pour les nouvelles générations de collaboratrices.

Ce réseau se veut ouvert et décloisonné, c'est aussi pour cela qu'il a été lancé sur les réseaux sociaux. Ouvert à tous, l'accès se fait indépendamment de l'adhésion à Unimev, dans un esprit d'inclusivité et de collaboration au sein du secteur événementiel.



+ 50 %

La filière événementielle
est représentée par
plus de 50 % de femmes



Syntec-Ingénierie

« La diversité, sous toutes ses formes, est la force de notre intelligence collective et humaniste. »

Michel Kahan

Président de Syntec-Ingénierie

Charte de la mixité

La charte de l'ingénierie pour la mixité voit le jour en octobre 2021. À travers cette démarche collective, Syntec-Ingénierie entend faire évoluer la place des femmes dans l'ingénierie en aidant ses entreprises à enrichir et accélérer les actions qu'elles mènent déjà sur le terrain depuis des décennies.

Les entreprises signataires s'engagent à travailler sur 3 enjeux : attirer les femmes vers l'ingénierie, garder les talents féminins, et enfin permettre aux femmes d'évoluer.

La charte de l'ingénierie pour la mixité comprend des grands domaines d'engagement et, pour chacun d'eux, une liste détaillée d'actions possibles.

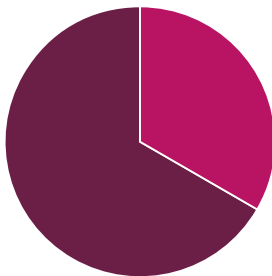
● Se mobiliser pour faire évoluer l'image de l'ingénierie auprès des jeunes, en particulier des jeunes filles.

- ② Veiller à une égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de leur carrière.
- ③ Favoriser un équilibre vie personnelle et vie professionnelle pour tous.
- ④ Encourager l'accès aux postes de direction pour les femmes, en développant la mobilité ascendante.

La charte est proposée à l'ensemble des entreprises membres de Syntec-Ingénierie. Chaque entreprise signataire s'engage tous les ans à mener au moins une action identifiée ci-dessus par engagement (ou toute autre action qu'elle proposera de sa propre initiative), soit au minimum quatre actions par an.

77

entreprises
déjà engagées



1/3

Aujourd'hui, les femmes
représentent seulement 1/3
des ingénieurs diplômés

Retrouvez l'ensemble des podcasts de Syntec-Ingénierie en cliquant ci-dessous.

Podcasts Handicap :

« S'adapter, ingénierie & handicap »

Syntec-Ingénierie a lancé en 2023 une série de podcasts dédiés au sujet du handicap. À travers ce projet, Syntec-Ingénierie a souhaité mettre en lumière l'engagement des entreprises d'ingénierie en matière d'inclusion et d'accessibilité. Cette initiative a pour objectif de valoriser des professionnels et professionnelles de l'ingénierie en situation de handicap. Ces quatre podcasts dédiés présentent les parcours de quatre personnes, mais aussi les défis rencontrés, les aménagements proposés, et la richesse apportée par des visions et des méthodes de travail différentes.

Podcasts :

« Elles font l'ingénierie »

Place des femmes au sein des équipes et plus largement dans l'ingénierie, évolution de carrière, équilibre vie professionnelle/vie personnelle... Découvrez les actions menées par les entreprises pour répondre aux enjeux de l'égalité professionnelle à travers une série de podcasts qui donnent la parole aux femmes.

Des témoignages passionnants abordant notamment la rencontre entre deux professionnelles de l'ingénierie et trois étudiants et étudiantes ingénieur(e)s, des regards croisés en entreprise de trois cheffes de projet travaillant à la construction du plus grand centre nucléaire au monde, une journée avec une directrice de travaux ou encore le témoignage d'une entreprise sur la signature de la charte mixité de Syntec-Ingénierie.

Numeum

« L'inclusion est une chance pour les entreprises. »

Françoise Farag

Présidente de la Commission inclusion de Numeum et présidente de Salvia Développement

Créée en janvier 2022 sous l'impulsion de Pierre-Marie Lehucher co-président de Numeum, la Commission inclusion travaille en collaboration avec les autres commissions de Numeum (environnement, formation, éducation, mixité...) autour des questions de l'inclusion pour élargir sa réflexion et améliorer les pratiques des entreprises adhérentes.

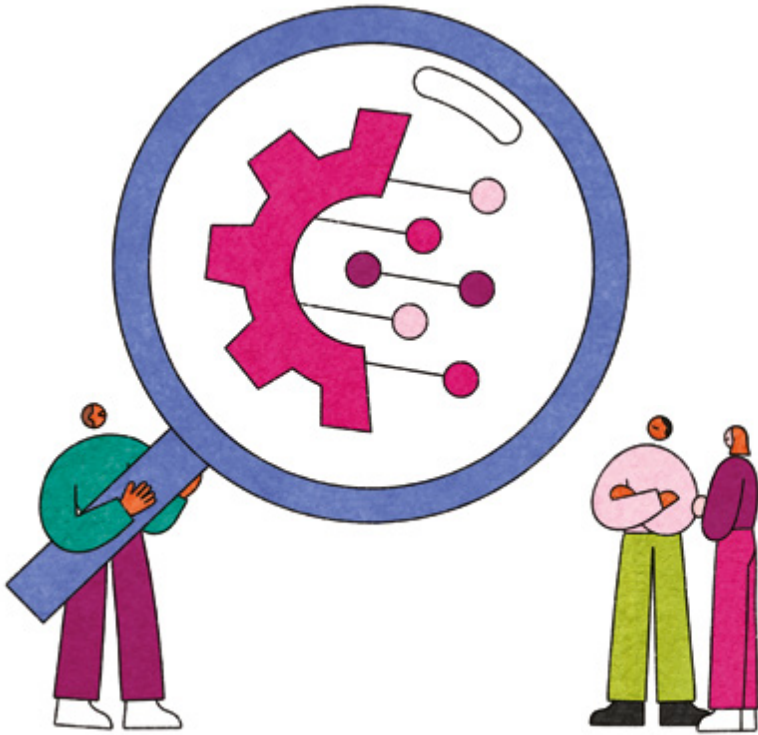
Porter l'inclusion comme un sujet majeur

Pour Françoise Farag, présidente de la commission, l'inclusion ne doit plus être seulement perçue comme un sujet uniquement « RSE » mais également comme un ressort économique pour les entreprises : « L'enjeu de la commission est de porter l'inclusion comme un sujet majeur. Une meilleure inclusion permet notamment d'accélérer le recrutement sans se poser la question du genre, de l'origine, de l'orientation sexuelle ou du handicap. Véronique Torner, actuelle présidente

de Numeum, en a d'ailleurs fait l'un des axes principaux du programme "Numérique responsable", en souhaitant mettre en avant les potentialités du numérique au service d'une société plus inclusive, plus éthique et plus écologique. » La commission est divisée en sous-commissions qui se concentrent sur différentes thématiques comme l'accessibilité numérique, l'illectronisme, le handicap, l'accompagnement des seniors ou l'égalité femmes-hommes. Une réunion plénière organisée toutes les six semaines permet entre autres de faire le point sur les travaux menés par les groupes de travail et d'inviter des associations qui travaillent sur le thème de l'inclusion et peuvent être sources d'inspiration ou de partenariats pour les adhérents.

Vers une amélioration de l'accessibilité numérique

Le baromètre de l'accessibilité numérique publié par la Contentsquare Foundation en 2023 atteste que la moitié des sites internet en France ne sont pas accessibles. Pour accélérer les efforts en la matière, la commission inclusion de Numeum intègre notamment une sous-commission dédiée à l'accessibilité. « Nous avons récemment pu entrer en contact avec la DINUM, qui souhaite travailler avec nous sur le sujet. Nous voulons être exemplaires avec le site de Numeum, et proposer à court terme un parcours sur la thématique de l'inclusion pour outiller nos adhérents » explique Françoise Farag.



**«Tech it Different»,
le podcast qui lutte contre
les idées reçues**

En 2023, la commission inclusion de Numeum lançait le podcast «Tech it Different». «L'objectif est de questionner nos représentations et de lutter contre les idées reçues. La série est destinée à tous ceux qui veulent développer l'inclusion au sein des entreprises du numérique, mais également ceux qui interrogent nos rapports au numérique et à ses outils et qui œuvrent à en faire un vecteur d'inclusion dans la société» souligne la présidente. Après un premier épisode consacré à l'idée reçue selon laquelle l'illectronisme

ne concernerait pas les jeunes, le prochain à paraître à l'automne en collaboration avec l'OPCO Atlas se penchera sur l'employabilité des seniors. «Tech it Different» abordera prochainement les thématiques du handicap et de la parentalité.

Retrouvez les épisodes de «Tech It Different» sur vos plateformes de streaming préférées ou en cliquant sur le lien ci-dessous.

Les Acteurs de la Compétence

« Il est crucial que chacun puisse trouver sa place dans la société et le monde du travail. Notre secteur s'engage activement à améliorer les situations. »

Christopher Sullivan

Président des
Acteurs de la Compétence

« Décisives » : le réseau des femmes des Acteurs de la Compétence

Lancé en 2021, « Décisives » est le réseau des femmes dirigeantes des Acteurs de la Compétence. Sous l'animation de Valérie Javelle, administratrice de la Fédération, il œuvre à promouvoir la présence et le rôle des femmes dans le secteur en favorisant le partage d'expériences et de bonnes pratiques, ainsi qu'en les soutenant dans leur progression vers des postes de gouvernance.

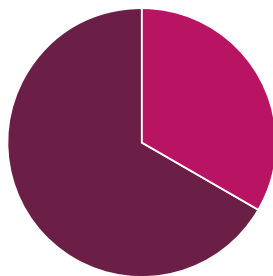
Dans le cadre de ce réseau, la Fédération met en place différentes initiatives de sensibilisation et d'accompagnement,

offrant ainsi un espace propice à l'échange et à l'amélioration collective. Des intervenants de renom rencontrent régulièrement des dirigeantes des Acteurs de la Compétence pour partager leurs parcours de vie, ainsi que leurs succès et luttes professionnelles.

Un programme de mentoring collectif, dirigé par un coach professionnel, a été lancé à l'automne 2022. Ce programme vise à renforcer la confiance des participantes, à accroître leur sentiment de légitimité, et à améliorer leurs compétences en communication et leur visibilité. Enfin, un système de parrainage a été spécifiquement mis en place pour accompagner les femmes dirigeantes volontaires vers des postes de responsabilité et de gouvernance au sein de la Fédération.

L'emploi des seniors

Après le succès de la première saison de leur podcast « Objectif Compétence », Les Acteurs de la Compétence présentent maintenant cinq nouveaux épisodes axés sur l'emploi des seniors. Dans un contexte où la prolongation de la vie professionnelle, les pénuries



1/3
des dirigeants d'entreprises
des Acteurs de la Compétence
sont des femmes



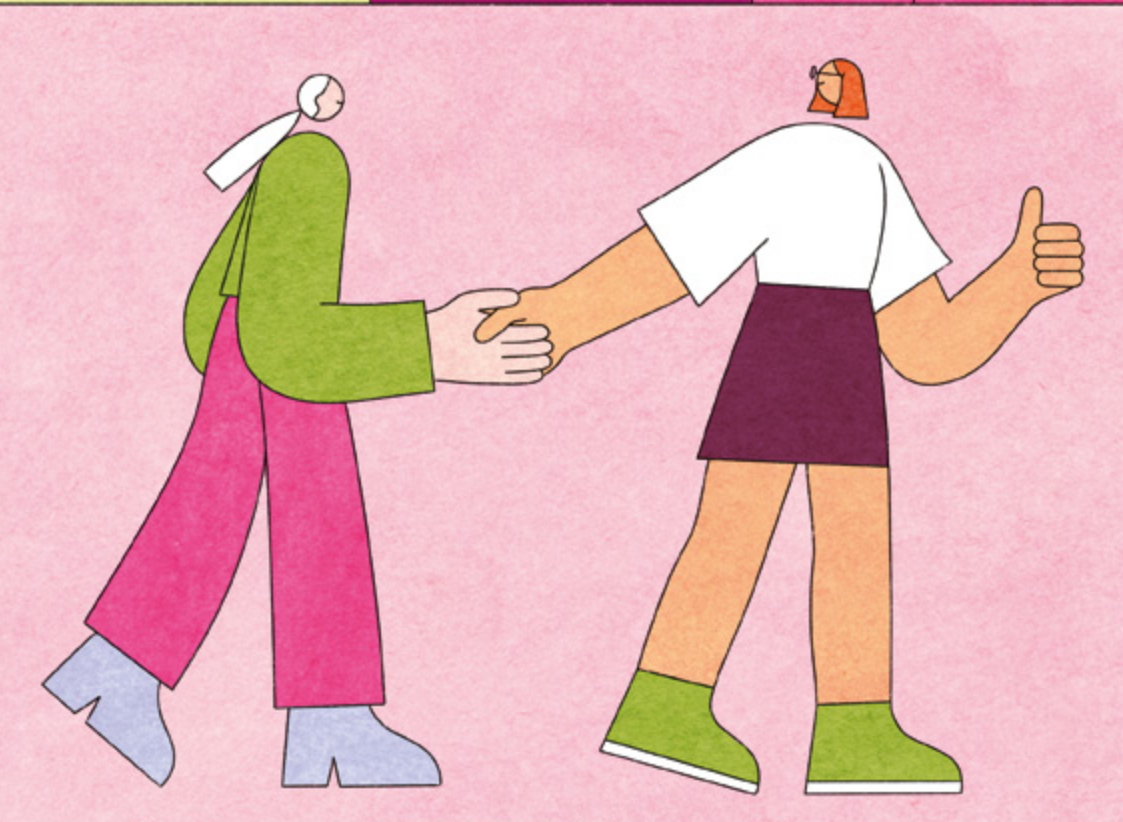
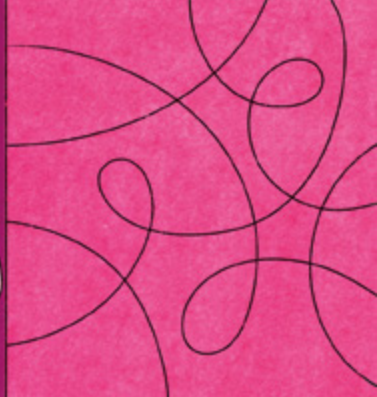
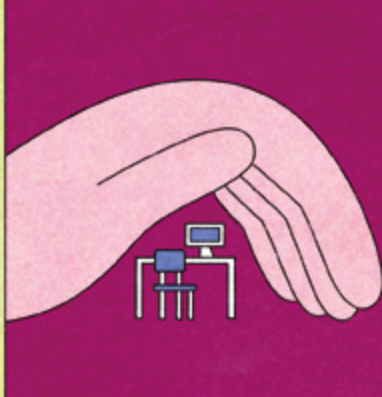
de compétences, l'évolution de la perception du travail et une pyramide des âges déséquilibrée sont des réalités, la question des seniors est d'une importance cruciale sur le plan social et économique en France. Qui sont-ils vraiment ? Pourquoi représentent-ils un enjeu majeur dans notre pays ? Comment valoriser leurs compétences et les intégrer de manière plus effective ? Comment assurer la transmission des compétences entre les générations ? Comment anticiper cette phase de la vie ? Qui sont ces seniors qui choisissent de continuer à travailler une fois à la retraite ? Ce sont autant de questions auxquelles les invités de ce podcast vont tenter de répondre.

À propos d'« Objectif Compétence »

Ce podcast propose des témoignages de chefs d'entreprises, de chercheurs, de responsables de la formation,

d'associations, de représentants des collectivités territoriales, etc. Il adopte une approche pratique de l'emploi et de la formation professionnelle, fournissant des clés de compréhension des enjeux liés aux compétences. Animé par Christopher Quesne, fondateur de Quilotoa, administrateur des Acteurs de la Compétence, et Antoine Amiel, fondateur de Learn Assembly, « Objectif Compétence » s'adresse à un large public : dirigeants, employés, personnes en reconversion professionnelle, jeunes, demandeurs d'emploi, tous ceux qui sont intéressés par le développement de leurs compétences afin de trouver leur place dans la société et sur le marché du travail.

Retrouvez les épisodes d'« Objectif Compétence » sur vos plateformes de streaming préférées ou en cliquant sur le lien ci-dessous.



02

Les réalisations

*Agir en faveur
de l'inclusion*

Temps forts 2023-2024

Voici quelques dates-clés et événements ayant marqué l'année 2023 et le début de l'année 2024. Certaines informations sont propres à la Fédération, les autres renvoient à un événement ou une décision nationale (en couleur) ayant impacté la profession.

2023

1^{er} mai 2023

L'accord Syntec sur l'interruption spontanée de grossesse entre en vigueur pour les collaboratrices et collaborateurs de la branche.

7 juin 2023

Lancement d'un partenariat avec l'association Walt pour le projet de communication Captain Alternance, visant à promouvoir l'alternance et les métiers représentés par la Fédération.

6 juillet 2023

Élection de Patrick Martin à la présidence du MEDEF.

28 septembre 2023

Séminaire paritaire relatif aux enjeux environnementaux.

20 octobre 2023

La Fédération Syntec et Walt dévoilent les résultats d'une étude sur l'impact socio-économique de l'apprentissage en partenariat avec Goodwill Management.

24 octobre 2023

Signature d'un accord de protection sociale complémentaire bénéficiant à tous les collaborateurs de la branche.

Novembre 2023

- Lancement d'une nouvelle rubrique dédiée au handicap sur le site syntec.fr.
- Lancement d'une série de podcasts dédiée au handicap : « En toutes circonstances ».

5 décembre 2023

Signature d'une convention cadre entre la Fédération Syntec et l'Apec afin de renforcer le développement de l'emploi dans les secteurs Syntec.

Décembre 2023

Inauguration des locaux de la Fédération Syntec, Numeum, Syntec-Ingénierie, Syntec Conseil et Les Acteurs de la Compétence.

2024**9 janvier 2024**

Passation de pouvoir entre Elisabeth Borne et le nouveau premier ministre Gabriel Attal.

25 janvier 2024

Conférence de presse pour le lancement du livre blanc Apprentissage réalisé avec la Banque et l'Assurance.

5 février 2024

Mathieu Séguran devient le nouveau délégué général de la Fédération Syntec.

28 février 2024

Signature d'un accord pour lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail et publication d'un guide à destination des entreprises.

5 mars 2024

Premières rencontres parents-entreprises en Bretagne, événement organisé par la Délégation régionale de Bretagne.

21 mars 2024

Rencontre entre Laurent Giovachini et la ministre Aurore Bergé pour présenter l'accord contre le harcèlement.

Avril 2024

Participation de la Fédération à la négociation du Pacte de la vie au travail.

Juin 2024

Élections européennes.

Juillet 2024

Réélection de Laurent Giovachini à la présidence de la Fédération Syntec.

Les grands volets d'action

Lutte contre le harcèlement sexuel
et les comportements sexistes,
protection sociale renforcée,
convention collective modernisée...
En 2023, la Fédération Syntec
poursuit son ambitieux programme
d'accords sociaux.

Convention collective

Principaux accords signés en 2023-2024

Version modernisée de la convention collective

La version modernisée de la convention collective de la branche des Bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil, dite « Syntec », est en vigueur depuis le 1^{er} mai 2023. Elle est le résultat d'un important travail paritaire qui a réuni la Fédération Syntec et les principaux partenaires sociaux de la branche.

Accord de protection sociale complémentaire

Octobre 2023

Dans un contexte de forte pénurie de talents, la Fédération Syntec et les organisations syndicales représentatives ont conclu un accord de branche permettant aux entreprises de continuer à élargir le bénéfice du régime de protection sociale complémentaire des cadres à d'autres catégories de salariés.

Concrètement, les salariés non-cadres pourront continuer de profiter des mêmes avantages que les cadres en matière de protection sociale complémentaire, et ce malgré l'abrogation de l'accord national interprofessionnel qui portait ce principe, et la fin de régime transitoire y affèrent. Cela concerne notamment les ETAM¹ « assimilés cadres » et les ETAM non inclus dans l'assimilation cadre, mais bénéficiant d'une extension de régime.

Revalorisation des cotisations de la complémentaire santé

Décembre 2023

La Fédération Syntec et les partenaires sociaux ont conclu un accord ayant pour objet de procéder à une augmentation des montants de cotisations à effet du 1^{er} juillet 2024, afin de garantir l'équilibre financier du régime de complémentaire santé.

Accord de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en entreprise

Février 2024

La Fédération Syntec a signé avec la CFTC, la CFDT, la CFE-CGC et FO un accord de branche dédié à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail. Cet accord généralise la formation à tous les managers afin de mieux identifier, prévenir et gérer les cas de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes dans le cadre professionnel.

(Cet accord est détaillé ci-après)

(1) ETAM : Employés, techniciens et agents de maîtrise.

Accords inclusifs

Fin 2022, la Fédération Syntec signait quatre accords socialement et socialement innovants : une avancée majeure pour la souplesse accordée aux entreprises et l'attractivité de la branche.

Ces accords, dont celui portant sur l'interruption spontanée de grossesse¹, entérinaient de nouveaux droits pour les salariés de la branche, et adaptaient la structure du travail aux exigences des salariés comme des entreprises, dans un contexte de forte pénurie de talents. Un an plus tard, en mars 2024, la Fédération poursuit ces avancées sociales et sociétales en signant un accord pour lutter contre le harcèlement sexuel et le sexisme en entreprise.

Ce dernier généralise la formation à tous les managers afin de mieux identifier, prévenir et gérer les cas de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes dans le cadre professionnel.

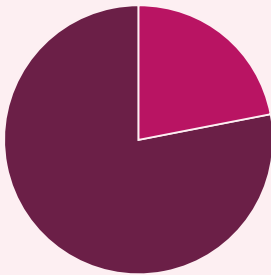
L'accord vise à atteindre deux objectifs principaux définis par les partenaires sociaux en réponse aux retours du terrain, émanant tant des entreprises que des salariés :

- ❶ sensibiliser, faire comprendre et prendre conscience aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants des enjeux du harcèlement sexuel et des comportements sexistes, afin de mieux prévenir et éliminer ces phénomènes ;
- ❷ fournir aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants les outils nécessaires pour identifier, prévenir et gérer les situations de harcèlement sexuel et de comportements sexistes.

(1) Pour rappel : les salariées vivant une interruption spontanée de grossesse bénéficient d'une autorisation d'absence exceptionnelle de deux jours, non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de salaire.

Pour ce faire, cet accord prévoit également la mise en place d'une série d'outils prêts à l'emploi pour les entreprises, qui pourront ainsi être accompagnées pour leur mise en œuvre :

- la généralisation de la formation à tous les managers sur les phénomènes de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes. La particularité ici est la prise en charge de cette formation par la branche ;
- un guide pour intégrer les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au sein du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) des entreprises ;
- des campagnes de sensibilisation clé en main à destination des entreprises ;
- un support apportant les outils nécessaires pour définir et identifier les situations de sexisme et de harcèlement sexuel est également envisagé au niveau paritaire.



22 %

de femmes ont dû faire face à une situation de harcèlement sexuel dans leur vie professionnelle

Le Guide contre le harcèlement

Parallèlement, la Fédération Syntec a pris l'initiative de réaliser un guide destiné aux entreprises. Ce guide présente des exemples concrets adaptés à l'environnement professionnel, définit les rôles internes en matière de prévention et propose les meilleures façons de réagir face à des situations de sexisme ou de harcèlement, que l'on soit témoin ou victime. Il est accompagné d'un auto-diagnostic en ligne permettant aux entreprises d'évaluer leur conformité à la réglementation en matière de prévention du sexisme et du harcèlement sexuel. Issu d'un dialogue social ambitieux, cet accord sans précédent s'inscrit dans la lignée des avancées sociétales visant à promouvoir la qualité de vie au travail dans la branche. Il contribue également à rendre les métiers des secteurs du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événementiel plus attractifs et plus féminisés.



Retrouvez le guide sur www.syntec.fr ou en cliquant sur le lien ci-dessous.

En toutes circonstances

En 2019, pour soutenir les actions de la branche en faveur de l'emploi de personnes en situation de handicap, la Fédération Syntec a mis en place la commission handicap. Ses objectifs sont nombreux : consolider les pratiques du secteur, informer et sensibiliser les publics pour impulser de nouvelles dynamiques, recruter et former pour concevoir des parcours sur-mesure et développer des partenariats avec le secteur des entreprises adaptées.

En 2023, la Fédération Syntec a souhaité poursuivre cette dynamique en lançant plusieurs communications sur le sujet du handicap avec notamment la réalisation de 3 supports à destination des entreprises et des salariés de la branche.

- ❶ Handicap et sous-traitance/co-traitance. Et si vous passiez à l'action ?
- ❷ Handicap et embauche. Et si vous franchissiez le pas ?
- ❸ Handicap et reconnaissance. Et si votre handicap s'adaptait à vous ?



Retrouvez les 3 guides sur www.syntec.fr/inclusion/les-guides ou en cliquant sur le lien ci-dessous.

En parallèle, l'organisation a lancé une série de podcasts intitulée « En toutes circonstances ». Ce nouveau format vise à rencontrer des professionnels de la branche confrontés au handicap, ainsi que leurs entreprises, afin d'explorer leurs parcours, leurs défis et les solutions adoptées. L'objectif de cette série est de partager les récits de ces professionnels, de leurs employeurs et des acteurs qui ont contribué à rendre possibles ces parcours. Des histoires humaines pavées de volonté et de ténacité, marquées par des échecs et des réussites, et soutenues par une évolution des pratiques professionnelles et un engagement collectif.

Les épisodes abordent divers sujets tels que les politiques en matière de handicap en entreprise, la transition des emplois indirects vers des emplois directs, la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), la formation des personnes en situation de handicap en milieu professionnel, l'accessibilité des métiers de la branche, la planification des carrières et la mise en place de politiques de recrutement spécifiques.



Retrouvez les épisodes de « En toutes circonstances » sur vos plateformes de streaming préférées ou en cliquant sur le lien ci-dessous pour accéder à la page Spotify.

Agenda social de négociation de branche 2024

Les grands chantiers entamés ou à venir au sein de la branche en 2024.

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 2024.

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.

Les salaires minimaux

Au cours de l'année 2024, les partenaires sociaux entameront de nouvelles négociations sur les salaires dans la branche, dans le cadre des cycles annuels de discussion prévus.

La promotion du dialogue social en entreprise

En 2024, 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 la mission de porteur de mandat par une formation adéquate au rôle de représentant ;
- reconnaître les compétences acquises dans l'exercice des mandats.

La modernisation de l'offre santé

Les partenaires sociaux ont engagé des négociations visant à adapter l'offre santé aux besoins des entreprises de la branche pour 2025. L'objectif est de créer une offre de couverture santé pour les salariés célibataires, alors que le système actuel de branche exige la prise en compte des enfants, rendant ainsi l'offre plus coûteuse.

Formation professionnelle et emploi

Promouvoir le développement professionnel en répondant aux défis actuels et futurs du secteur.

Politique de formation et priorités de la branche en 2024

L'année 2023 a marqué un tournant majeur dans la politique Emploi Formation de la branche. En effet, plusieurs initiatives significatives témoignent de cette évolution :

- le lancement d'une nouvelle offre de certification professionnelle, plus enrichie et mieux structurée ;
- la conception d'une offre de formation clé en main désormais alignée sur les compétences d'avenir ciblées dans nos certifications sectorielles ;
- la mise en place de cofinancements généreux du CPF afin de soutenir les parcours de reconversion, d'adaptation et de perfectionnement, couvrant un large éventail de certifications ;
- l'engagement de la branche dans le développement des compétences en lien avec les enjeux environnementaux, notamment ceux liés au « climat/biodiversité ».

Ces actions concrètes reflètent l'engagement de la branche envers le développement professionnel, tout en répondant aux défis actuels et futurs de notre secteur.

En dépit d'un contexte marqué par la réduction des ressources financières allouées aux entreprises, avec une dotation FNE inférieure à celle de 2023 et une révision à la baisse de la Convention d'Objectifs et de Moyens de l'OPCO Atlas par la DGEFP, l'année 2024 se caractérise par une volonté accrue de mutualisation et d'engagement direct sur le terrain.

L'objectif est d'accompagner les entreprises de notre branche dans le développement des compétences essentielles à la croissance économique. Pour répondre efficacement à ces défis, plusieurs axes d'action ont été définis :

- organiser des rencontres régulières entre les instances régionales et nationales ;
- impliquer activement les membres de la branche dans les jurys finaux des certifications ;
- et renforcer l'accès aux financements externes tels que le FNE, France Travail, France Compétences, AMI-CMA, et autres.

En 2024, la branche entreprendra des actions prospectives, avec un plan d'action annuel comprenant 20 projets d'études répartis comme suit :

- 10 projets en cours, amorcés en 2023 et devant être achevés en 2024 ;
- 3 projets reportés de 2023 à 2024 en raison d'imprévus ;
- 6 nouveaux projets à initier en 2024.

Les 6 nouveaux projets porteront sur :

- ❶ Étude sur les métiers et les compétences dans le secteur de la concertation publique et de la participation citoyenne.
- ❷ Besoins en compétences, emplois et formations en matière d'intelligence artificielle en France au sein des secteurs de la branche.
- ❸ Besoins en compétences et formations pour faciliter la transformation numérique grâce à l'interopérabilité des données.
- ❹ Besoins en compétences, emplois et formations dans le domaine du No Code/Low Code en France.
- ❺ Reconversion des femmes dans les métiers du numérique.
- ❻ Étude prospective sur les besoins en compétences et formation des métiers du conseil et de l'ingénierie dans les secteurs du tourisme, du sport, de la culture et des loisirs.

Captain Alternance : cap sur l'apprentissage

En 2023, la Fédération Syntec a franchi une nouvelle étape en s'engageant dans un partenariat unique avec le voilier Captain Alternance, qui a pris le large lors de la Transat Jacques Vabre. Ce partenariat a offert une plateforme pour mettre en avant les métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événementiel, des secteurs souvent méconnus pourtant cruciaux dans ce type d'épreuve sportive de haut niveau. Ces métiers ont ainsi été présentés comme des voies d'orientation et d'alternance pour les étudiants et les jeunes diplômés.

Cette initiative, portée par la Fédération Syntec via Concepteurs d'Avenir et menée par l'opérateur de compétences Atlas, a eu pour objectif de promouvoir l'alternance dans les métiers représentés par la Fédération Syntec. Ces derniers, au cœur des différentes transitions majeures de notre époque, nécessitent une meilleure visibilité auprès des jeunes, notamment à travers l'alternance.

Partenariat Apec : développement de l'emploi et marché du travail plus inclusif

En décembre 2023, la Fédération Syntec et l'Apec ont signé une convention cadre pour favoriser le développement de l'emploi dans les secteurs représentés au sein de la Fédération Syntec (numérique, conseil, ingénierie, formation professionnelle et événementiel). Cette convention vise à accompagner les entreprises dans un marché de l'emploi actuellement en tension, notamment en l'ouvrant davantage et en le rendant plus inclusif avec deux objectifs principaux : favoriser l'insertion professionnelle des cadres et jeunes diplômés dans les entreprises affiliées aux 5 syndicats membres de la Fédération Syntec, et accompagner ces entreprises dans leurs recrutements en mettant l'accent sur le sourcing, notamment pour les TPE-PME, ainsi que dans l'évolution professionnelle de leurs cadres salariés. Par ailleurs, ce partenariat aspire à rendre le marché du travail plus inclusif en apportant une attention particulière aux jeunes diplômés issus des quartiers/territoires prioritaires de la politique de la ville (QPV) ainsi qu'aux cadres seniors et aux personnes en situation de handicap, qu'ils soient en emploi ou en recherche d'emploi.

Apprentissage : une voie d'ascension sociale efficace

Fin 2023, la Fédération Syntec et l'association Walt ont mené une étude exclusive sur l'impact socio-économique de l'apprentissage. Réalisée par le cabinet Goodwill management, l'étude s'est penchée sur 837 000 nouveaux contrats signés en 2022.

Il en ressort que l'apprentissage est un levier puissant d'ascension sociale. L'étude montre que grâce à ce dispositif, la probabilité d'avoir un parent ouvrier ou employé est augmentée de 36 % en école de commerce, 47 % en école d'ingénieurs et 13 % pour les masters en général. Il apparaît également que, pour ce qui concerne les finances publiques, l'apprentissage génère des recettes supplémentaires et évite des coûts au point de compenser les dépenses publiques, et que son impact devient largement positif si l'on tient compte de la richesse additionnelle qu'il apporte au pays. Enfin l'étude révèle que les bienfaits de l'apprentissage se mesurent tout au long du parcours des jeunes : perspectives d'accès à des études longues, durée de la scolarité et insertion professionnelle.

L'apprentissage est un moyen efficace d'ascension sociale, favorisant la mixité sociale dans les formations supérieures. Il offre aux jeunes issus de milieux modestes la possibilité de poursuivre leurs études, avec un impact financier significatif. Les apprentis du périmètre Syntec bénéficient d'un surplus de rémunération moyen de 7 364 € par an, soulageant ainsi le poids des frais de scolarité.

Sur le marché de l'emploi, l'apprentissage accélère l'insertion professionnelle : 54 % des apprentis trouvent un emploi à durée indéterminée en deux mois, avec une rémunération plus élevée que ceux n'ayant pas suivi cette voie. Ces avantages s'appliquent également aux apprentis de niveau bac + 3 et bac + 5, avec des taux d'accès durable à l'emploi significativement plus élevés que les non-apprentis. En résumé, l'apprentissage offre non seulement un accès aux études supérieures, mais aussi une ascension sociale et professionnelle grâce à la valorisation de l'expérience acquise. Enfin, l'apprentissage est un dispositif socialement et budgétairement profitable. Chaque euro investi dans ce dispositif rapporte 1,09 euro aux finances publiques. Ainsi, sur une dépense publique initiale de 16,85 milliards d'euros, 18,31 milliards d'euros sont réinjectés dans les caisses de l'État. De plus, les apprentis génèrent une valeur ajoutée supplémentaire d'environ 24 milliards d'euros, bénéficiant à la société et à leur propre développement professionnel.

EN SAVOIR PLUS

Retrouvez les chiffres clés issus de l'infographie en cliquant sur le lien ci-dessous.

Retrouvez l'étude sur l'impact socio-économique de l'apprentissage en cliquant sur le lien ci-dessous.

Retrouvez l'étude sur l'apprentissage et ascenseur social en cliquant sur le lien ci-dessous.

L'apprentissage, un puissant moteur d'ascension sociale

La probabilité d'avoir un parent ouvrier ou employé est augmentée de 36 % en école de commerce, 47 % en école d'ingénieurs et 13 % pour les masters en général.

Probabilité des étudiants d'avoir un parent cadre plutôt qu'ouvrier

Élèves issus d'un master

2,4×
sans apprentissage

↓

2,1×
avec apprentissage

Élèves issus d'une formation d'ingénieur

5,5×
sans apprentissage

↓

2,9×
avec apprentissage

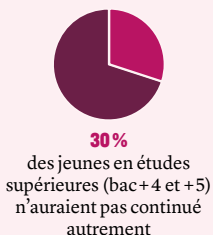
Élèves issus d'une école de commerce

9,1×
sans apprentissage

↓

5,8×
avec apprentissage

La perspective de l'apprentissage permet aux jeunes issus de milieux modestes d'envisager la poursuite de leurs études



L'apprentissage: un impact largement positif

L'impact de l'apprentissage devient largement positif lorsque l'on tient compte de ses retombées dans l'économie du pays et dans le revenu des apprentis eux-mêmes

+ 1,47 Md€
Ainsi 1 € investi dans l'apprentissage fait gagner 1,09 € aux finances publiques

Apprentis

+ 14,6 Mds€

Valeur ajoutée directe.
La valeur ajoutée directe correspond à la différence de salaires gagnés par les apprentis par rapport à un scénario où ces derniers n'auraient pas suivi d'apprentissage et auraient obtenu des salaires en moyenne inférieurs, que ce soit pendant ou après l'apprentissage

10 propositions pour adapter les compétences aux enjeux de demain

1

Réguler les niveaux de prise en charge (NPEC)

des contrats d'apprentissage par les branches en fonction des besoins des entreprises.

2

Mettre en place une prise en charge pérenne par l'État

des frais pédagogiques des apprentis à hauteur de 50 %, quel que soit le niveau de formation.

3

Soulager le financement du dispositif d'apprentissage en plafonnant les NPEC

à 9 500 € (12 000 € maximum pour les formations « cœur de métier ») et fixer un objectif de baisse des coûts contrat égal au gain de productivité de l'économie française.

4

Aménager l'application des NPEC pour tenir compte des contraintes de tous les acteurs de terrain¹

et leur permettre une anticipation budgétaire. Deux mesures sont proposées :

- l'entrée en vigueur des nouveaux NPEC au 1^{er} janvier de l'année N+1 et non plus en cours d'année ;
- la prise en compte de la durée de la formation (et non de la durée du contrat) pour faciliter le financement des OPCO aux CFA.

5

Créer un dispositif unique d'évolution/reconversion, simple, lisible et efficace (interne/externe), appelé « période de reconversion ».

La « période de reconversion » serait ouverte à tous les actifs, quels que soient leur âge et leur niveau de qualification.

6

Compléter ce nouveau dispositif par l'adaptation du contrat de professionnalisation :

- l'harmonisation des périodes d'essai des contrats de professionnalisation et d'apprentissage ;
- l'élargissement de l'éligibilité des formations à celles préparant une qualification reconnue par la CPNEFP² de la branche dont relève l'entreprise.

7

Instaurer un mécanisme de co-responsabilité

entre les branches professionnelles et les acteurs publics dans le cadre de la création/révision des diplômes et des titres.

8

Intégrer les habilitations obligatoires pour certains métiers réglementés au répertoire spécifique

de France Compétences, en respectant leurs spécificités.

9

Clarifier l'imbrication des différentes normes et contrôles qualité des prestataires et, parfois, leur contenu.

Il est proposé de différencier les opérateurs du contrôle qualité des prestataires et du contrôle de service fait.

10

Garantir l'adéquation entre les formations et les besoins en emploi et en compétences :

- en publiant les taux d'insertion durable à 6 mois dans l'emploi des formations existantes ;
- en ne renouvelant pas les financements publics des formations dont le taux d'insertion à 12 mois dans l'emploi est inférieur à 50 %.

(1) Centres de formation des apprentis (CFA), opérateurs de compétences (OPCO), salariés, entreprises.

(2) Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

**Apprentissage et reconversion :
10 propositions pour adapter les
compétences aux enjeux de demain**

Le développement économique de la France dans un contexte européen en déclin nécessite une adaptation des compétences de sa population active. Pour répondre aux besoins actuels et futurs du marché du travail, la Fédération Syntec, la Fédération bancaire française et France Assureurs ont publié en janvier 2024 un livre blanc.

Celui-ci vise à évaluer les dispositifs actuels d'apprentissage, de reconversion et de formation, en identifiant à la fois leurs succès et leurs lacunes. Les trois fédérations proposent dix mesures concrètes et chiffrées pour relever ce défi des compétences, articulées autour de trois axes :

- ❶ sécuriser le financement de l'apprentissage et rééquilibrer sa gouvernance ;
- ❷ créer un outil de reconversion universel et attractif ;
- ❸ et piloter les politiques de certification et de formation en fonction des résultats.

Ce livre blanc « Apprentissage et reconversion, pour relever ensemble le défi des compétences », produit par les trois fédérations, propose un diagnostic des dispositifs actuels d'apprentissage et de reconversion, ainsi que des suggestions d'amélioration. Il appelle à sécuriser le financement de l'apprentissage, à créer un outil de reconversion universel et attractif, et à piloter les politiques de certification et de formation en fonction des résultats.

Les dix propositions formulées dans ce livre blanc visent à rétablir l'équilibre économique du dispositif d'apprentissage, à le pérenniser et à le réformer en profondeur, notamment en simplifiant les dispositifs de reconversion et en garantissant l'adéquation entre les formations et les besoins des entreprises.

**« Ce livre blanc,
produit par les
trois fédérations,
propose un
diagnostic des
dispositifs actuels
d'apprentissage
et de reconversion,
ainsi que des
suggestions
d'amélioration. »**

Les études Adesatt

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

Emploi des séniors

La réforme des retraites, qui envisage le recul de l'âge de départ à la retraite, met en lumière la question du travail et de l'emploi des séniors. Dans ce contexte, la branche se questionne sur la meilleure manière d'accompagner les salariés âgés tout au long de leur carrière, en préservant leur motivation.

Les entreprises s'interrogent elles aussi sur la façon d'assister leurs salariés jusqu'à la fin de leur parcours professionnel et de faciliter la transmission de leurs compétences. En se basant notamment sur des

enquêtes menées auprès des salariés et des entreprises, cette étude publiée en mars 2023 vise à mieux comprendre les défis auxquels les séniors sont confrontés dans le monde professionnel, tant à court terme qu'à moyen terme. Elle identifie divers leviers d'action pour la branche et les entreprises, dans le but de renforcer la fidélisation des séniors, de maintenir leur employabilité et de garantir la transmission de leurs compétences.

Retrouvez les résultats de l'étude en cliquant sur le lien ci-dessous.

318 855 salariés

Effectif des 45 ans
et plus au sein
de la branche (2021)

22 ans

Ancienneté moyenne
des séniors
au sein de la branche

Santé des salariés de la branche

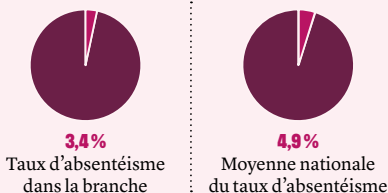
La prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail contribuent à valoriser les salariés et les métiers de la branche. Cela facilite l'accès à l'emploi, favorise le bien-être collectif et renforce la performance des entreprises.

Les entreprises et les salariés de la branche évoluent dans des environnements de travail variés, présentant des conditions spécifiques qui peuvent impacter directement la santé.

Quels sont les risques auxquels les salariés de la branche sont exposés en termes de santé ? Quelles mesures les entreprises ont-elles déjà prises pour prévenir ces risques professionnels ? Ce sont à ces questions que l'étude menée par Adesatt en décembre 2023 tente de répondre. Elle vise à éclairer les enjeux et les pratiques de la branche en matière de santé au travail.

Retrouvez les résultats de l'étude en flashant le QR code ci-contre.

Taux d'absentéisme



69%
des entreprises investissent
dans l'évolution de l'environnement
de travail ou le matériel utilisé



03

Paroles inclusives

Témoignages

Des entreprises mobilisées dans tous les secteurs de la branche

Du numérique à l'ingénierie,
de l'Île-de-France à l'Auvergne-
Rhône-Alpes, cinq entreprises
adhérentes à la Fédération Syntec
racontent les actions menées au
quotidien en faveur de l'inclusion.



Numérique

« Nous sommes attentifs tant à l'intégration de jeunes professionnels qu'à l'accompagnement des seniors. »

Françoise Farag

Présidente de la Commission inclusion de Numeum et présidente de Salvia Développement

Éditeur de logiciels métiers dans le secteur de l'immobilier, Salvia Développement est une entreprise adhérente à Numeum. Très impliquée notamment à travers sa position de présidente de la commission inclusion de Numeum, Françoise Farag met en place des actions visant à favoriser l'inclusion au sein de l'entreprise.

Des outils collaboratifs au service des acteurs de l'immobilier

Basée dans le 17^e arrondissement de Paris, également présente à Lyon et à Tours, Salvia Développement édite des logiciels de pilotage financier et opérationnel des opérations immobilières. Elle accompagne aujourd'hui plus de 1 300 acteurs de l'immobilier (bailleurs sociaux, promoteurs immobiliers, aménageurs,

institutionnels, hôtels, entreprises du secteur des loisirs, bureaux d'études...) et plus de 2 500 organismes publics (régions, départements, EPT, EPCI, communes, syndicats, hôpitaux, établissements publics...) sur le territoire métropolitain et outremer.

« Nos logiciels s'adressent d'une part aux départements financiers, pour leur permettre de gérer les emprunts bancaires et le patrimoine au sens comptable du terme, mais aussi aux services de maîtrise d'ouvrage, pour les aider à piloter leurs opérations immobilières. Ces outils les accompagnent de la simulation financière, en amont, jusqu'à la livraison du bien » explique Françoise Farag.

« Les séniors possèdent de l'expérience, et ont une grande connaissance de la société. Ce qui nous intéresse, c'est la capacité de la personne à mettre ses compétences à contribution. Nous favorisons la formation tout au long de la vie, et cela inclut les séniors avec, par exemple, une formation sur des postures de savoir-être envers les jeunes générations. »

« Au sein des entreprises publiques ou privées, il est parfois difficile de maintenir une bonne communication entre les professionnels du back office (les financiers) et du "terrain". Nous proposons des outils collaboratifs adaptés pour permettre une meilleure remontée des données du terrain vers le back office et que chacun trouve du sens à utiliser nos outils. »

De l'alternance au recrutement des séniors : favoriser une équipe diversifiée

En plus de ses fonctions de cheffe d'entreprise et de présidente de la commission Inclusion de Numeum, Françoise Farag est également présidente du conseil de l'IUT de Villetaneuse, qui réunit enseignants, personnels administratifs, étudiants et des personnalités extérieures pour nourrir une réflexion sur les métiers du numérique et préparer les professionnels de demain. Depuis plusieurs années, Salvia Développement a mis en place un partenariat avec l'IUT pour recruter des alternants, qui seront prioritaires pour un recrutement à bac +3, mais pourront aussi être accompagnés par l'entreprise jusqu'au diplôme d'ingénieur. « Recruter des étudiants en alternance nous permet de leur proposer une formation professionnelle de qualité tout en soulageant les métiers en tension dans notre secteur » continue la dirigeante.

Pour l'entreprise, l'âge n'est pas un critère discriminant. Comme le souligne Françoise Farag : « Les séniors possèdent de l'expérience, et ont une grande connaissance de la société. Ce qui nous intéresse, c'est la capacité de la personne



à mettre ses compétences à contribution. Nous favorisons aussi la formation tout au long de la vie, et cela inclut les seniors avec, par exemple, une formation sur des postures de savoir-être envers les jeunes générations. »

Cela n'empêche pas l'entreprise de veiller à accompagner les seniors dans leur préparation à la retraite. « Quitter son dernier emploi peut s'avérer aussi difficile que trouver son premier emploi » explique Françoise Farag. « Nous sommes donc attentifs tant à l'intégration de jeunes professionnels qu'à l'accompagnement des seniors. » Depuis 2019, Salvia Développement a rejoint le groupe TSS, réunissant déjà 18 entreprises en France, qui développe des plans de succession : « nous avons à disposition des fiches qui nous permettent d'anticiper les départs en retraite, et de faire monter en compétence les remplaçants : un départ est plus facile à appréhender lorsqu'on sait qu'on ne laisse pas un poste vacant. Notre équipe RH organise également des entretiens pour réduire ou au contraire prolonger l'activité des seniors selon leurs envies et leurs capacités. »

Des actions de sensibilisation autour du handicap

« Il y a cinq ans, l'une de nos collaboratrices qui était en situation de handicap moteur a souhaité quitter l'entreprise pour préparer sa maternité », raconte Françoise Farag. « Il y a quelques mois, nous avons besoin de renforcer l'équipe et l'avons recontactée. Nous étions aussi heureux de la réintégrer dans l'équipe que consternés de constater qu'elle n'avait pas réussi à trouver un emploi en cinq ans. » Face à ce constat, Salvia Développement met en place en 2023 une campagne de sensibilisation au handicap avec l'agence de communication T Pas Cap, spécialisée dans le handicap, la diversité et l'inclusion. « L'agence a conçu des saynètes en distanciel montrant le parcours d'un salarié qui n'ose pas aborder sa situation de handicap. Cette opération a rencontré un franc succès auprès des participants : nous avons eu d'excellents retours, et l'action a vraiment permis d'ouvrir le dialogue. Nous comptons bien renouveler l'expérience. » Salvia Développement multiplie les engagements avec une attention spéciale portée depuis deux ans à la rémunération des femmes à l'occasion des campagnes de NAO (négociation annuelle des salaires), et a engagé l'année dernière une campagne de sensibilisation au harcèlement au travail. « Nous avons déjà constaté une nette progression dans notre rapport sur l'égalité femmes-hommes d'une année sur l'autre (notre index Égalité hommes-femmes est passé de 74 à 86 en un an), et continuons de développer nos actions dans ce sens » conclut la cheffe d'entreprise.



Syntec-Ingénierie

« Je suis malentendante, et rien ne changera si je n'explique pas à mon employeur que j'ai ce handicap. »

Elsa Sauternes

Cheffe de Projet géotechnique chez Sweco

Elsa Sauternes a travaillé près de deux ans pour le bureau d'études Sweco, et s'occupait de la maîtrise d'œuvre pour la construction de la ligne 17 du métro du Grand Paris Express, prévue pour 2030. Un projet titanesque qui impactera des milliers de personnes. Son poste de chef de projet géotechnique l'amenait à s'occuper des études des sols, des calculs de stabilité des ouvrages de soutènement, des fondations... en bref, de tout ce qui est souterrain, ou lié au sol.

En tant que personne malentendante, la franco-australienne de 37 ans nous a raconté son expérience professionnelle et l'adaptation de son poste au sein de Sweco lors d'un entretien réalisé pour l'épisode 1 de la série de podcasts « En toutes circonstances ».

De quelle situation de handicap parle-t-on ?

Depuis l'âge de 22 ans, Elsa Sauternes porte des appareils auditifs derrière les oreilles, équipés de petits micros et d'un minuscule haut-parleur à l'intérieur. Ces appareils lui permettent de mieux comprendre les échanges verbaux : « Sans mes appareils je peux entendre, mais je ne suis pas capable de tout comprendre. En conséquence, je demande souvent aux gens de répéter », explique l'ingénieure.

En situation professionnelle, à l'échelle individuelle, être malentendant(e) peut comporter quelques difficultés. Le travail en open space, qui occasionne un bruit constant et des prises de parole chuchotées, sans effort d'articulation ; la nécessité de bien voir le visage et le corps de ses interlocuteurs pour pouvoir lire sur les lèvres et interpréter le langage corporel ; le bruit omniprésent sur les chantiers, qui exige parfois l'arrêt des machines pour communiquer ; la difficulté à comprendre un message audio laissé à la hâte figurent parmi les nombreux exemples cités par Elsa : « Pendant le Covid, quand tout le monde portait un masque, il m'était par exemple impossible de lire sur les lèvres. Ça a coupé la moitié de mes moyens de communication avec les gens. »

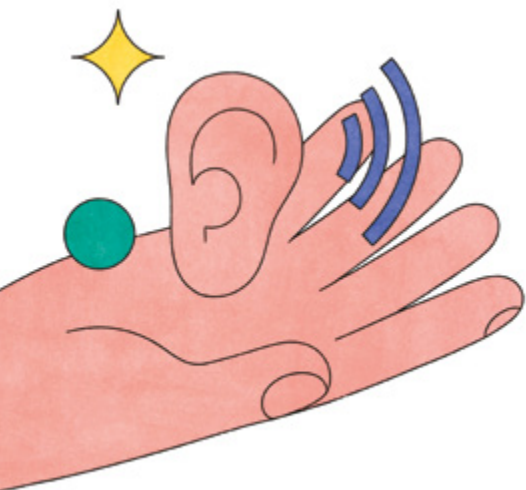
Au cours de ses expériences professionnelles passées, Elsa a déjà fait l'objet de réflexions sur son travail : « On a déjà remis en cause ma capacité à occuper mon poste. Des personnes suggéraient que je ne pouvais pas l'occuper parce que je n'entendais pas bien. » Parfois, Elsa est même écartée

des conversations : « Des personnes avec qui je travaillais sur un projet préféraient appeler un voisin de bureau pour parler de mes projets. C'était un peu dur d'être écartée de mes projets parce que des personnes n'avaient pas envie de changer leur façon de communiquer... »

Changer sa façon de communiquer au travail

Après avoir obtenu une Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) en 2017, l'ingénieure choisit en entrant chez Sweco d'être le plus transparente possible sur sa situation de handicap. Comme le dit Elsa : « Rien ne change si je n'explique pas à mon employeur que j'ai un handicap. La RQTH permet de l'attester, et de mettre en place des aménagements pour m'aider à travailler. En communiquant dès le début, j'ai remarqué que les gens étaient consciencieux, adaptaient leurs modes de communication, par exemple en envoyant un texto au lieu de laisser un message vocal ou en organisant

« Des personnes avec qui je travaillais sur un projet préféraient appeler un voisin de bureau pour parler de mes projets. C'était un peu dur d'être écartée de mes projets parce que des personnes n'avaient pas envie de changer leur façon de communiquer... »



des réunions en visio. Pour moi la meilleure situation de communication, c'est quand je peux voir les visages, parce que je lis sur les lèvres, mais aussi le corps entier : les gestes, les expressions du visage parlent. Toute la communication en visio, ça m'a changé la vie, je peux même avoir le sous-titrage des réunions en temps réel ! »

L'adaptation de poste chez Sweco

Sur demande de l'entreprise, Elsa liste les aménagements dont elle a besoin pour être à l'aise à son poste. Au bureau, cela se traduit par quelques petites modifications. En premier lieu : occuper un coin de l'Open Space plutôt qu'être assise en son centre, afin d'éviter qu'on ne la surprenne en arrivant dans son dos, et mieux contrôler la provenance des sons. Ensuite, être équipée d'un casque audio adapté : standard malgré tout, mais assez grand pour couvrir ses oreilles sans gêner ses appareils. « J'ai aussi demandé qu'il y ait de la lumière dans les salles de réunion pour bien voir

les visages des personnes : en réunion lorsque je vois mal mes interlocuteurs, c'est très fatigant. Pour les réunions longues, on aborde également mes sujets au début quand cela est possible : écouter quelqu'un pendant quatre heures c'est long pour tout le monde, mais c'est épuisant pour moi. Au bout de deux heures j'ai du mal à me concentrer », ajoute Elsa.

Sur le terrain, où le bruit est omniprésent, les bouchons de protection auditive standard n'étaient pas compatibles avec le port des appareils auditifs. Elsa fait donc la demande d'un casque de protection. « Je ne savais pas quel type de casque choisir. On a testé le premier qu'ils ont trouvé, et c'était parfait pour moi ! C'était tellement facile de dire : "J'ai besoin de ça, ça et ça", et de les entendre dire "OK !" »

Aujourd'hui, Elsa peut mettre en avant certains avantages liés à sa situation de handicap. « Le fait que j'aie ce handicap ne signifie pas que je suis moins bien que les autres. Par exemple, quand je dois communiquer avec mes clients, il y a toujours une trace écrite de tout ce que j'ai dit. Il y a des avantages à travailler avec des personnes en situation de handicap. On n'a pas les mêmes façons de travailler, mais cela ne signifie pas qu'on est plus mauvais que les autres. »

.....

Retrouvez le podcast « En toutes circonstances » dont est tiré cet article sur www.syntec.fr/inclusion ou en cliquant sur le lien ci-dessous.



Unimev

« Nous ne devons pas être dans le déclaratif, mais dans le mesurable. »

Audrey Montecatine

Directrice exécutive en charge des ressources humaines et de la RSE pour Viparis

Opérateur de 12 lieux événementiels majeurs situés en région Île-de-France, Viparis est le leader européen du tourisme d'affaires avec plus de 10 millions de visiteurs et 800 événements professionnels et grand public accueillis chaque année.

« Nous manageons des partenaires, avec lesquels nous entretenons les sites et produisons des prestations pour les organisateurs d'événements. Nous accompagnons ces derniers en vendant des prestations techniques, et les conseillons tout au long de la chaîne, jusqu'au bilan de sortie d'évènement. Nous exploitons notamment le Parc des Expositions de Paris Porte de Versailles, l'Espace Champerret, et de nombreux sites au sein ou autour de Paris. »

Directrice exécutive en charge des ressources humaines et de la RSE de cette entreprise d'environ 400 collaborateurs basée à Porte Maillot, Audrey Montecatine a activement participé à l'élaboration du réseau « Femmes des événements », lancé par Unimev en mars dernier.

Célébrer les femmes du secteur de l'événementiel professionnel

« Femmes des événements » est une initiative portée par Unimev et sa présidente, Béatrice Cuif-Mathieu. Lancé en mars 2024, à la veille de la Journée Internationale des Droits des Femmes, le réseau vise à promouvoir la filière de l'Industrie des Rencontres Professionnelles et à célébrer la présence et l'engagement des femmes dans le secteur de l'événementiel professionnel

« Nous voulons montrer que la mixité permet de développer la performance collective. Il s'agit de sensibiliser tous les acteurs de la filière à cette ambition : attirer les talents, faire rayonner la filière et ses métiers. »

français. « Le projet est né d'un constat partagé » explique Audrey Montecatine, « une forte représentativité des femmes au sein de la filière de l'événementiel, avec plus de 50 % de femmes actives occupant des postes divers ». Impliquée dans la réflexion en amont du projet, la directrice exécutive des ressources humaines porte également les valeurs de l'entreprise, très impliquée dans le développement de l'inclusion au travail.

« Chez Viparis, nous avons 43 % de femmes “top managers”, avec une part de 42 % sur le management en général, et une répartition globale paritaire. Mais ces chiffres sont atypiques dans le secteur de l'événementiel. En creusant le sujet, on s'aperçoit que très peu de femmes occupent le poste de directrice générale. Dans les *boards*, la parité n'est pas atteinte : si une femme y figure, c'est plus souvent sur des fonctions *corporate* dites “support” mais plus rarement sur une fonction *business*. Il en va de même dans le management : bien que cela s'améliore, il y a encore de grandes disparités. » Face à ce constat et après des échanges entre DRH, un comité de pilotage regroupant de nombreuses entreprises adhérentes à Unimev est mis en place pour créer le réseau « Femmes des événements ».

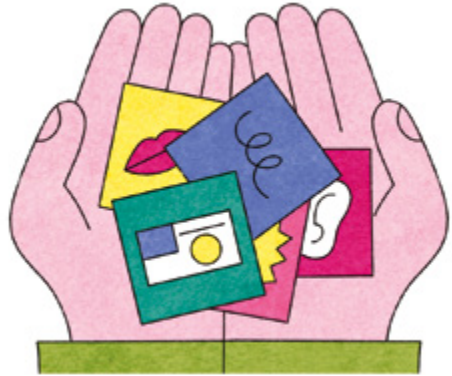
Développer la performance collective

À travers la mise en place de ce réseau, Unimev a souhaité créer un espace pour communiquer, partager, débattre et promouvoir l'égalité des sexes et la reconnaissance du rôle fondamental des femmes dans l'Industrie des rencontres professionnelles, tout en favorisant une culture de diversité et d'inclusion.

« Il s'agit de favoriser le développement professionnel des femmes, mais pas seulement ! » précise Audrey Montecatine. « Nous voulons montrer que la mixité permet de développer la performance collective. Il s'agit de sensibiliser tous les acteurs de la filière à cette ambition ; attirer les talents, faire rayonner la filière et ses métiers. »

Le réseau est actuellement en phase de recensement. « Nous communiquons au sein de tous les établissements adhérents à Unimev pour recenser les personnes qui souhaitent s'investir, ou simplement s'informer. C'est un réseau ouvert à tous, notre objectif étant d'y associer autant les femmes que les hommes. »

Concrètement, le comité de pilotage propose un certain nombre d'actions réparties dans l'année : essentiellement digitales, il pourra également s'agir de rencontres sous forme de tables rondes, de formations, ou de workshops thématiques. « Durant le recensement nous avons fait ce que l'on appelle du *bottom up* pour mieux cerner les attentes des participantes et participants, et disposer d'une *roadmap* bien calibrée » explique Audrey Montecatine. Parmi de nombreux formats et thématiques qui seront proposés (networking, développement professionnel des femmes, connaissance des métiers, des talents...), le mentorat a par exemple fait l'objet d'une forte demande : « Donner la parole à des personnes au parcours remarquable, inspirant, ou qui ont un rôle important dans les différentes entreprises qu'ils ou elles occupent permet de partager des expériences, des convictions...



Ce discours de vérité fait qu'un réseau peut fonctionner » ajoute la DRH. Bien que la phase de recensement ne soit pas tout à fait terminée, l'initiative a été bien reçue, comme en témoignent de nombreux retours sur les réseaux sociaux.

Un devoir d'exemplarité

Pour Audrey Montecatine, le secteur de l'événementiel a un devoir d'exemplarité autour de l'inclusion. « Le secteur a beaucoup à apporter en termes d'inclusion, d'abord parce qu'il rassemble des métiers éclectiques et qu'il constitue en cela un terrain idéal pour monter en compétences sur des postes extrêmement variés : on peut passer de la technique au commerce, de la sécurité à la logistique... L'événementiel rassemble également des entreprises très actives pour l'intégration des jeunes, et le développement de profils diversifiés. Nous avons un impact majeur sur le territoire en termes de retombées sociales. Nous ne devons pas être dans le déclaratif, mais dans le mesurable », conclut la DRH.



PAROLES INCLUSIVES

Syntec-Conseil « Nous installons un climat de confiance qui rassure les managers et les collaborateurs. »

Pauline Sachot

Responsable des ressources
humaines chez Bartle

Implanté principalement à Paris mais aussi à Lille et Rennes, avec deux filiales en Belgique et en Suisse, le cabinet de conseil en management Bartle est en constante évolution. Comptant 150 collaborateurs en 2022, son effectif a aujourd'hui presque doublé sous l'impulsion de ses deux fondateurs, Patrick Nicolle et Max-Hervé Dujardin. Pauline Sachot, responsable des ressources humaines, a récemment

mis en place un ensemble d'actions destinées à favoriser l'inclusion au sein de l'entreprise.

Un cabinet construit autour de l'engagement

Avec des sujets de prédilection comme l'expérience client, la transformation digitale, la supply chain, la RSE/ l'économie circulaire, l'immobilier ou encore la finance, les experts de Bartle interviennent principalement sur les secteurs du transport et de la mobilité, de la logistique, de la grande consommation, des services financiers et de l'énergie. « Nos collaborateurs ont des profils divers : des anciens opérationnels qui intègrent nos équipes, ce qui permet d'avoir des experts terrain. Cette diversité fait notre force. » Très engagé autour de la RSE, Bartle figure parmi les premiers cabinets français à avoir été certifiés B Corp¹ en 2019. La même année, l'entreprise adhère notamment au Pacte mondial Global Compact, et s'inscrit dans une

démarche diversité et inclusion en signant la Charte de la diversité. Outre de nombreux engagements RSE, le cabinet a récemment entamé une démarche autour de l'emploi de personnes en situation de handicap avec le concours de l'Agefiph.

Construire une politique handicap

« Notre point de départ est une réflexion interne sur la notion de handicap et l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde professionnel » explique Pauline Sachot. C'est en binôme avec la référente handicap du CSE que Pauline décide de passer à l'action. Le cabinet se rapproche de l'Agefiph, qui propose un diagnostic en collaboration avec un cabinet de conseil spécialisé dans l'insertion et le handicap. « Une enquête a été envoyée à tous nos collaborateurs pour "évaluer le terrain", connaître le niveau de connaissance des sujets et les éventuels points de blocage » explique la responsable RH.

Une interview est réalisée avec une dizaine de collaborateurs (consultants, fonctions supports, hommes, femmes, personnes en situation de handicap...) pour compléter l'enquête initiale.

« Notre point de départ est une réflexion interne sur la notion de handicap et l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde professionnel. »

« La référente handicap de l'Agefiph et le cabinet de conseil nous ont présenté les résultats et un plan d'actions approprié, poursuit Pauline. Nous sommes actuellement en train de finaliser ce plan : globalement nous souhaitons sensibiliser l'ensemble du cabinet, mettre en place une formation globale, mais aussi des formations spécifiques pour les équipes RH et recrutement, ainsi que pour les managers, pour apprendre à encadrer les personnes en situation de handicap. » Bartle travaille également en collaboration avec le médecin du travail et les ergonomes pour étudier et adapter les postes de travail de personnes en situation de handicap lorsque cela est nécessaire.

Inclure et sensibiliser au quotidien

Suite au diagnostic réalisé avec l'Agefiph, Bartle souhaite aller plus loin en mettant en place une politique d'achats responsables. « Dès que nous avons exprimé notre volonté de nous rapprocher des ESAT ou de services d'insertion pour nos achats de prestations types plateaux-repas ou *goodies*, l'Agefiph nous a fourni une liste de partenaires potentiels », explique Pauline Sachot. Bartle a par ailleurs signé la charte « Stop au sexisme » pour lutter contre les stéréotypes de genre et le sexisme ordinaire, et a mis en place dans ce cadre des actions de sensibilisation sur le sujet. Destinée à l'ensemble des collaborateurs, la newsletter « B Inclusive » dont le premier numéro sortira prochainement abordera chaque trimestre des articles d'actualité ou de fond relatifs à l'inclusion.

(1) B Corp évalue et recense les entreprises qui font la promotion d'un modèle socio-économique responsable.

Les Acteurs de la Compétence

« On a des sorties pour emploi, des personnes qui partent en formation, et qui reprennent goût à la vie. »

Caroline Belin

Coordinatrice du dispositif Inclu'Pro chez Osengo

Fin janvier 2024, Caroline Belin nous accueillait à Varennes-sur-Allier en région Auvergne-Rhône-Alpes, à l'occasion de l'enregistrement de l'épisode 3 de notre podcast « En toutes circonstances », pour une journée de formation « Élaboration, validation de projet professionnel ». Caroline travaille chez Osengo, un centre de formation fondé il y a plus de 40 ans dédié à la formation continue, l'apprentissage et l'alternance. Spécialisé en formations d'ingénierie pédagogique, du commerce, de l'hôtellerie-restauration, du sanitaire et social, du Français-langues étrangères (FLE), en formations numériques et dans l'accompagnement au projet professionnel, le centre est basé en région Auvergne-Rhône-Alpes, en Occitanie, Nouvelle Aquitaine et dans la région Centre Val de Loire... Un peu partout sur le territoire, en somme. Au sein d'Osengo, Caroline Belin coordonne le dispositif Inclu'Pro.

Des formations à destination des personnes en situation de handicap

Créé et financé par l'Agefiph, Inclu'Pro permet de proposer des actions de formation à destination des personnes en situation de handicap, qu'ils soient demandeurs d'emploi (inscrits ou non à France Travail) ou salariés (en activité ou en arrêt de travail). Osengo est aujourd'hui le mandataire du dispositif jusqu'en 2025. La seule condition pour bénéficier du dispositif Inclu'Pro ? Avoir une Reconnaissance du statut de travailleur handicapé (RQTH) en cours de validité, ou un accusé de dépôt du dossier.

S'informer, se préparer, se former

« Souvent les bénéficiaires qu'on accompagne ont cette image très négative de l'entreprise », explique Caroline Belin. « Les stages leur permettent de prendre conscience que les entreprises s'ouvrent à l'emploi des personnes en situation de handicap : elles sont là, à l'écoute, et bienveillantes à leur rencontre ».

Inclu'Pro regroupe quatre actions de formation indépendantes. La première, « remise en mouvement et développement personnel » permet de faire le deuil de l'ancien métier, « pour se remettre en mouvement et élaborer un projet professionnel », explique la coordinatrice. La seconde, « Élaboration et validation de projet professionnel », est la plus mobilisée : « On y travaille des pistes professionnelles en adéquation avec la situation des personnes, en prenant en compte leurs freins, leurs envies, le marché du travail... Et des stages permettent de valider les choix et de mettre en place



un plan d'actions. » L'action trois, focalisée sur la bureautique et le numérique, propose d'accéder à des formations qualifiantes, ou d'obtenir de l'aide dans leurs démarches au quotidien. Enfin l'action quatre permet de travailler un projet professionnel dans un secteur bien précis, en fonction des métiers en tension du territoire. « Cependant, cette action reste peu mobilisée en Auvergne-Rhône-Alpes, les métiers en tension de la région étant peu compatibles avec le handicap des personnes que nous accompagnons », précise Caroline Belin.

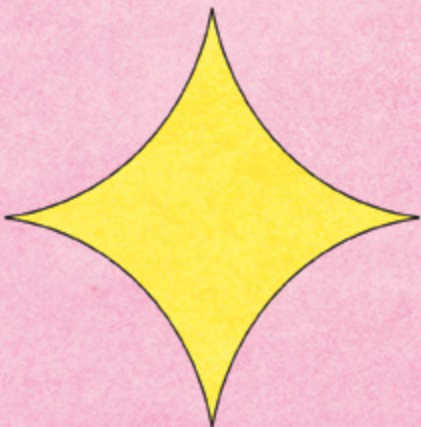
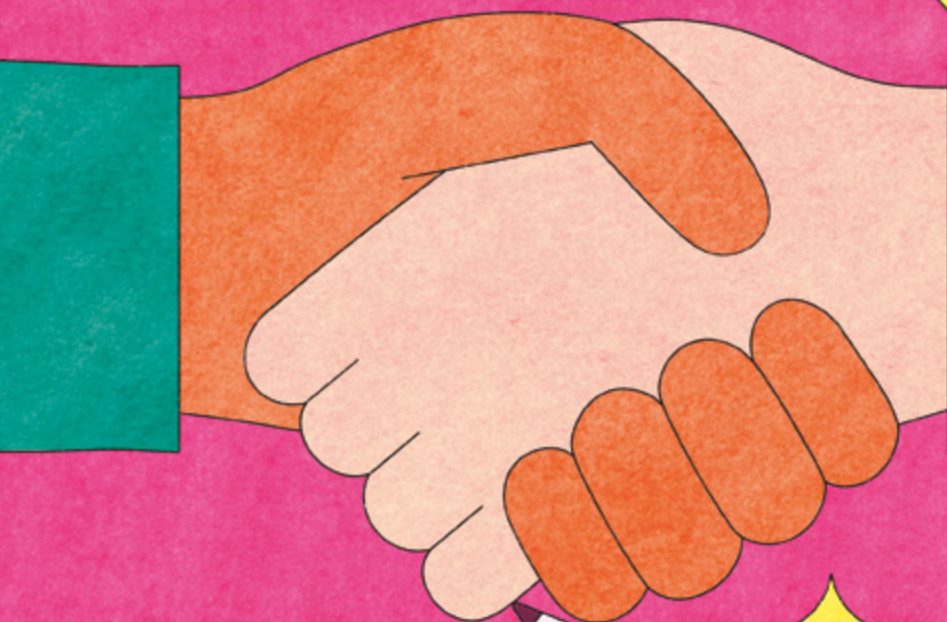
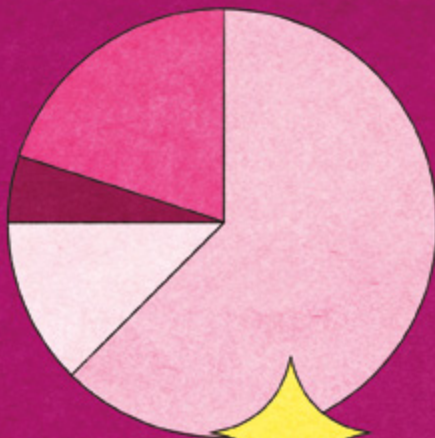
« La plus-value, c'est le collectif »

Un constat s'impose : le travail en groupe est un véritable moteur. « Souvent les gens sont sceptiques en arrivant, ce que l'on peut comprendre ! Mais assez vite, l'effet de groupe aidant, il y a une vraie reprise de confiance. Et plus la confiance revient, plus on a envie, plus on se fixe des objectifs, plus on avance... Vraiment, la plus-value, c'est le collectif. À titre d'exemple, je me souviens d'un

bénéficiaire qui n'avait pas trouvé de stage personnel, mais avait pu placer quatre autres participants ! »

C'est au cœur même d'Osengo que certains participants s'insèrent, à l'image d'anciens du dispositif aujourd'hui en contrat, et de plusieurs personnes en formation au sein de l'entreprise pour devenir formateurs à leur tour. « On a des sorties pour emploi, des personnes qui partent en formation, et qui reprennent goût à la vie. Et ça c'est fantastique ! » conclut Caroline Belin.

Retrouvez le podcast « En toutes circonstances » dont est tiré cet article sur www.synteco.fr/inclusion ou en cliquant sur le lien ci-dessous.



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 d'avenir, dont la stabilité et le développement économique 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, à taille humaine et réparties sur l'ensemble du territoire français, sont situées au plus proche des besoins de l'économie nationale. Constituées de métiers en perpétuelle mutation et devant continuellement s'adapter aux évolutions du monde du travail et des technologies, ces entreprises font face à une concurrence internationale intense. Bien qu'elles restent attractives, elles sont confrontées à une pénurie de talents, un enjeu véritablement crucial. Une partie des métiers qui constitueront ces secteurs d'avenir dans quelques années n'existe pas encore, soulignant l'importance de cette adaptation continue. »

Laurent Giovachini
Président de la Fédération Syntec

La branche

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

+ 20,1 %
de chiffre d'affaires
sur 1 an

Indicateur
strictement national

+ 7,3 %
emplois créés sur 1 an
90 613
emplois créés sur 1 an

données actualisées
30/12/2022
sur le site de l'OPIIEC

551 726
offres d'emploi sur 1 an

- 22,1 %
offres d'emploi sur 1 an

données actualisées
30/12/2022
sur le site de l'OPIIEC

Répartition des entreprises par secteurs



28 156
Conseil
30 454
Numérique
22 181
Ingénierie
1 469
Événementiel

Nombre de salariés par secteur pour toutes les régions



226 260
Conseil
614 503
Numérique
329 075
Ingénierie
10 139
Événementiel

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

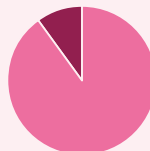
Salariés de la branche

1 329 062
salariés en France
(données actualisées 12/2021)

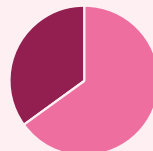


Des taux plus élevés que
dans le reste de l'emploi
salarié en France

50 %
des salariés ont entre
30 et 49 ans



90 %
des salariés
sont
en CDI



66 %
d'hommes
34 %
de femmes

Égalité professionnelle femmes/hommes

712 183
salariés hommes

403 574
salariés femmes

+ 3 %

La part des femmes
s'accroît dans le secteur
de l'événement,
passant de 55% en 2019
à 57% en 2020

=

Dans le conseil,
il y a autant
de femmes
que d'hommes

L'ingénierie et le numérique restent les secteurs
où l'on observe une surreprésentation d'hommes
dans les effectifs, avec respectivement 69% et 71%.

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

+83%

des entreprises
de la branche
emploient moins
de 10 personnes

**La rémunération
dans les secteurs d'avenir**

4 458 €

salaire mensuel brut moyen d'un ETP

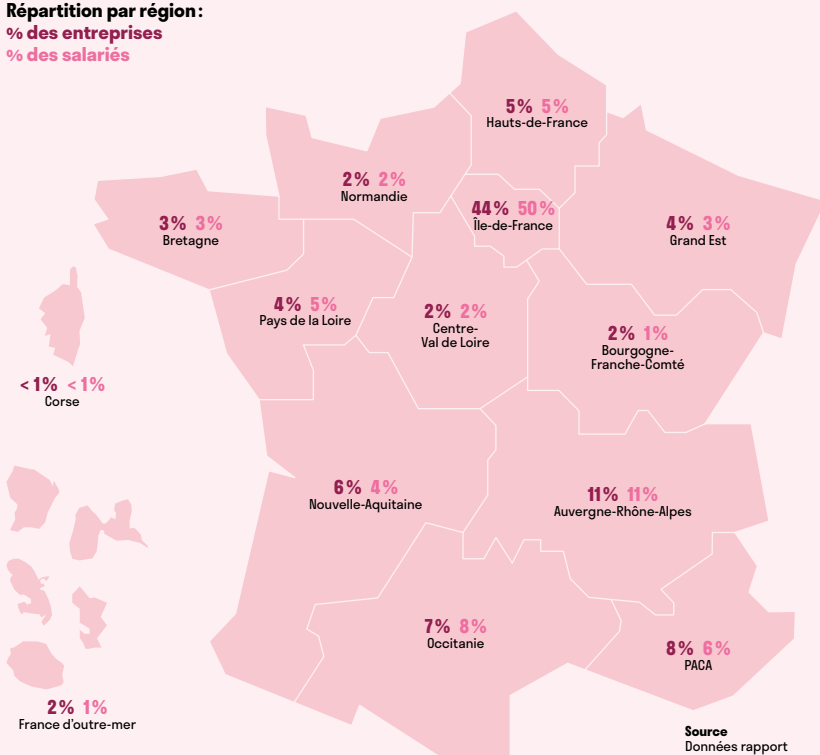
Il augmente de 1,9% entre 2019 et 2020



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

Répartition par région :

% des entreprises
% des salariés



Source
Données rapport
de branche 2020

Les compétences les plus demandées au recrutement (données du 30/12/2023)

12 815

Gestion
administrative,
comptable
et budgétaire

8 604

Achats

7 723

Commercial

7 388

Management
de projet

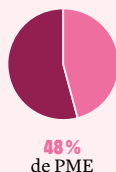
5 626

Socle
de connaissances
et compétences

Numérique

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

2 500
entreprises adhérentes
dont
50 %
des membres ont leur siège
social en région



12
délégations régionales,
un solide
maillage territorial

661 334
salariés
dans le secteur

1 100
PME

+ de 65 Mds€
de chiffre
d'affaires

Ingénierie

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

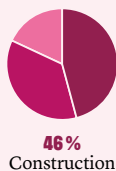
13
délégations régionales

75 %
des établissements
implantés en région

315 000
collaborateurs
et collaboratrices

91 %
de leurs collaborateurs
en CDI

400
entreprises adhérentes
80 %
de TPE et PME
20 %
d'ETI et grands groupes



52,8 Mds€
de chiffre d'affaires

31 %
du CA réalisé à l'export

6,2 %
du CA consacré
à la recherche
& développement

100 000
recrutements par an
partout en France

Événementiel

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

Organisateurs
de foires, de salons,
de congrès et
d'événements
sportifs, gestionnaires
de sites d'accueil
et prestataires
de services

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

⬇
Cela représente 90 %
de l'activité du secteur en valeur

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

Formation professionnelle

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

+ 1400
entreprises
adhérentes

+ 3 Mds€
de chiffre
d'affaires

13
délégations
régionales

+ 5,8 M
d'apprenants

La formation dans la branche Syntec

Les ressources d'Atlas

53,5 M€
Plan de développement
des compétences
1 309,5 M€
Alternance
-1,2 M€
CPF

**1 416,1
M€**
de fonds gérés
en 2022

182 788
entreprises
adhérentes
1 989 969
salariés

L'accompagnement d'Atlas

316 019
stagiaires

+ 56 500
entreprises
bénéficiaires
+ 1 681 M€
engagés

Le contrat de professionnalisation

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

12 633
contrats de
professionnalisation
conclus en 2022

83,4 M€
d'engagements

6,4 M
d'heures de formation
financées

Taux de bénéficiaires par catégorie

53%
sont des hommes
47%
sont des femmes
80%
contrats conclus en CDD
39%
employés dans des TPE/PME
35%
en Ile-de-France

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 clé 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.

~ 201 979
stagiaires en 2022

Dynamique apprentissage
101 767
contrats d'apprentissage
conclus en 2022

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

42,6 M€
ont été investis en faveur de 33 114 salariés
bénéficiaires du FNE-Formation,
au sein du périmètre Atlas

60 M€
engagés pour
la formation FNE 2020
pour la branche

↓
ajout d'une aide
conventionnelle
par la branche Bureaux
d'études techniques
elle-même de 9 M€

Gouvernance et organisation

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

La Fédération en bref

La Fédération Syntec représente cinq organisations professionnelles soit plus de 3 700 groupes et sociétés françaises 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



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 d'Atlas

Véronique Torner

Présidente de Numeum

Marc Palazon

Président de la Commission « social » de Numeum

Michel Kahan

Président de Syntec-Ingénierie

Christian Jeanneau

Vice-président de Syntec-Ingénierie

David Mahé

Président de Syntec Conseil

Maryvonne Labeille

Vice-présidente de Syntec Conseil

Christopher Sullivan

Président des Acteurs de la Compétence

Guillaume Huot

Administrateur des Acteurs de la Compétence

Béatrice Cuif-Mathieu

Co-présidente d'Unimev

Pierre-Louis Roucaries

Administrateur d'Unimev

L'équipe

La Fédération Syntec est constituée d'une équipe de 19 permanents, sous la direction de Mathieu Séguran, délégué général.

Mathieu Séguran
Délégué général

Nathalie Seurret
Déléguée aux affaires générales |
Responsable qualité

Finance
Christophe Pollet
Directeur comptable et administratif

Dominique Renard
Comptable & Indices Syntec

Gisèle Djobo
Assistante gestion et comptabilité Adesatt

Affaires Publiques
Constance Azaïs
Déléguée affaires publiques

Social
Nicolas Cuvier
Délégué aux affaires sociales

Camille Jouan
Déléguée adjointe affaires sociales

Andrea Hamidi
Juriste droit social

Emilie De Castro Alves
Juriste droit social (en alternance)

Formation, emploi
Jessica Gonzalez-Gris
Déléguée Emploi Formation

Thibault Jagueneau
Responsable Emploi Formation

Chaymae Fadl
Chargée de mission Apprentissage

Mathilde Beauvin
Chargée de mission (en alternance)

Communication
Caroline Duez
Responsable communication

Clara Cohen
Chargée de mission communication (en alternance)

Instances et suivi administratif des mandats
Béatrice Saint-Val
Secrétaire des instances

Reprographie
Marco Almeida
Reprographie – Intendance immeuble

Accueil
Claude Porcon
Standardiste - Réceptionniste

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

–

OPIEC

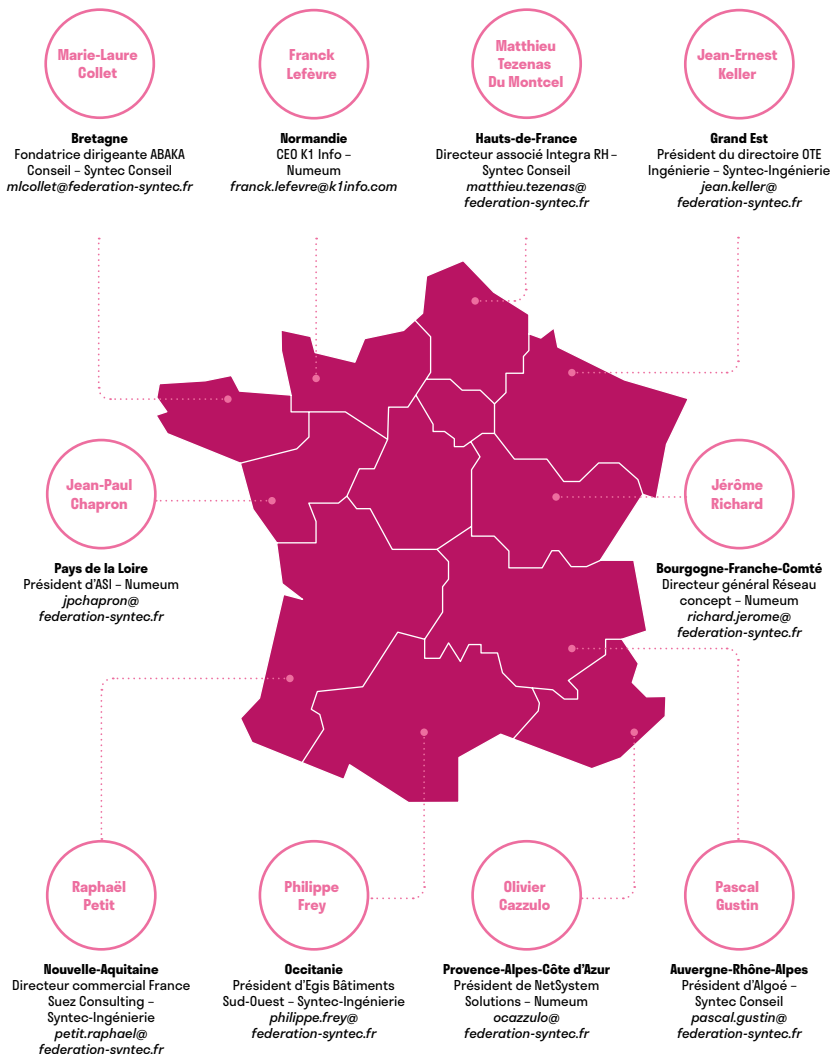
Observatoire des métiers

–

Adesatt

Études liées aux questions sociales de la branche

Les représentants en région





ILLUSTRATEUR INVITÉ

Morgane Fadanelli est illustratrice, elle a étudié au Lycée Technique d'Arts Appliqués Auguste Renoir à Paris. Elle travaille pour la presse (*XXI*, *Les Échos*, *Standart...*) et crée à l'encre dans ses projets personnels des paysages graphiques et poétiques inspirés de ses voyages.

FÉDÉRATION SYNTEC

22 rue Joubert

75009 Paris

☎ 01 44 30 49 00

✉ contact@syntec.fr

✕ @FSyntec

RÉDACTION

Fédération Syntec

Marge Design

DESIGN GRAPHIQUE

Marge Design

IMPRESSION

Média Graphic

Juin 2024 sur

Arena White smooth

250g et 120g.



