

ÉVÉNEMENT SYNTEC

Industrie de la connaissance et compétences :

quelles solutions pour préparer le monde de demain ?



Mardi 6 septembre 2022

Collège des Bernardins, Paris 5^e



L'industrie de la connaissance que nous représentons endosse une responsabilité particulière et prépondérante dans l'enjeu des compétences.

Pour les entreprises regroupées au sein de la Fédération Syntec, le développement des compétences professionnelles et la formation sont devenus des enjeux majeurs pour les années à venir. Trois raisons expliquent cela.

La première, ce sont les transformations que nous affrontons : transition technologique, numérique, énergétique et écologique, régionalisation des chaînes de valeur... Les compétences en sont la clé de voûte et il est primordial de poursuivre l'adaptation de notre appareil de formation en ce sens.

La deuxième, c'est la durée d'activité dans la vie. Cela s'explique par la durée annuelle du travail, plus faible en France qu'au sein de la plupart des pays de l'OCDE, ainsi que celle de notre vie active : nous rentrons plus tard sur le marché du travail et nous en sortons plus tôt. Or, quel meilleur moyen de résoudre cet écart que de miser sur les compétences ? Tout au long de sa carrière en assurant l'insertion professionnelle par l'apprentissage, en favorisant le maintien en emploi par l'évolution des compétences et la reconversion intelligente, en repensant la formation pour les seniors, en valorisant leurs métiers auprès des plus jeunes dans les établissements et en favorisant la transmission des connaissances aux nouveaux entrants.

La troisième, ce sont les attentes individuelles que seule peut satisfaire une liberté encore à

accroître. Liberté de grandir professionnellement, de créer son entreprise, de changer d'entreprise voire de métier. Redonner du sens, c'est donc investir sur les compétences et la liberté de chacun d'entre nous, équiper chaque personne pour lui permettre de s'épanouir dans sa trajectoire professionnelle.

L'industrie de la connaissance que nous représentons endosse une responsabilité particulière et prépondérante dans l'enjeu des compétences. Une responsabilité particulière, car il sera difficile de relever le défi des grandes transitions en cours sans compétences quantitativement et qualitativement suffisantes dans nos secteurs d'avenir. Une responsabilité particulière, car nos secteurs proposent des débouchés professionnels, à tous et à tous les âges, en préservant ainsi notre modèle social par ses seules ressources, en créant de l'activité et de la richesse dans notre pays, et non par son endettement, contribuant ainsi à assurer plus encore demain notre « autonomie » économique et technologique.

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

Laurent Giovachini,
Président de la Fédération Syntec

Pierre Courbebaisse,
Président des Acteurs de la Compétence

Renaud Hamaide,
Co-Président d'Unimev

Godefroy de Bentzmann et Pierre-Marie Lehucher,
Co-présidents de Numeum

Matthieu Courtecuisse,
Président de Syntec Conseil

Pierre Verzat,
Président de Syntec-Ingénierie

PROGRAMME



8h30 - 9h Café d'accueil

9h - 9h05 Ouverture et présentation du programme : **Nicolas Rossignol**, Journaliste

9h05 - 10h10 La France et les Français face aux enjeux des compétences :
Patrick Artus, Économiste et **Brice Teinturier**, Directeur général délégué d'Ipsos

10h10 - 10h25 Éducation et formation, la vision des métiers d'avenir :
Laurent Giovachini, Président de la Fédération Syntec

10h25 - 10h55 Propositions relatives aux contenus pédagogiques et à la reconnaissance des compétences : **Pierre Verzat**, Président de Syntec-Ingénierie,
Claire Khecha, Déléguée générale des Acteurs de la Compétence,
Élisabeth Crepon, Présidente de la CTI et Directrice de l'ENSTA Paris Tech
et **François Germinet**, Président de CY Cergy Paris Université

10h55 - 11h10 Pause

11h10 - 11h40 Propositions relatives à l'orientation et l'insertion des jeunes :
Hymane Ben Aoun, Présidente de la Commission métier Recrutement de Syntec Conseil et Présidente d'Aravati, **Fabrice Laborde**, Vice-Président d'Unimev, **Frédérique Alexandre-Bailly**, Directrice générale de l'ONISEP
et **Laurent Champaney**, Président de la CGE

11h40 - 12h10 Propositions relatives au marché de l'emploi et au financement du système de formation : **Godefroy de Bentzmann**, Co-président de Numeum,
Marie-Laure Collet, Présidente de l'APEC, **Julie Barenton-Guillas**, Vice-Présidente en charge de l'enseignement supérieur de la Région Normandie et **Antoine Foucher**, Président de Quintet Conseil

12h10 - 12h30 Échange de clôture entre **Carole Grandjean**, Ministre déléguée chargée de l'Enseignement et de la Formation professionnels et **Laurent Giovachini**, Président de la Fédération Syntec et porteur des grands engagements des secteurs

12h30 - 14h Cocktail déjeunatoire

Principaux enseignements des études



L'enquête « *Les investissements formation portés par les entreprises adhérentes des syndicats membres de Syntec* » réalisée par BVA et OLECIO est une initiative collective commissionnée par la Fédération Syntec auprès d'un échantillon de 309 entreprises, du 2 juin au 11 juillet 2022.

« *La crise sanitaire a mis au-devant de la scène la question de la gestion des compétences dans les entreprises (évolutions des pratiques entre distanciel, hybride, AFEST...). C'est tout particulièrement vrai pour les adhérents des secteurs membres de la Fédération Syntec qui requièrent une actualisation régulière des expertises proposées. Il est donc nécessaire d'objectiver la réalité des investissements en formation de ces entreprises.* »

Steeve Flanet (BVA People at Work)
et **Sébastien Levy-Prudent** (OLECIO)



Télécharger
l'enquête en PDF

Selon leur taille, les entreprises adhérentes investissent de

4 à 5 fois plus

que le taux de contribution légal pour la formation professionnelle, **soit 3,1 % versus 0,8 %** de la masse salariale pour les sociétés de 11 salariés et plus.

1/4 des entreprises a été amené à recruter au moins un stagiaire de fin d'études en 2021 (en moyenne 4 par entreprise) et 21 % un apprenti (3 en moyenne).

71 % des entreprises ont recours à des alternants pour les fidéliser à moyen-terme.



L'enquête « *Les attentes des Français en matière de formation initiale et continue* » a été réalisée par Ipsos auprès de 1 000 actifs ainsi que 529 étudiants et 518 enseignants du secondaire, du 12 au 28 juillet 2022.

Elle a été menée par Brice Teinturier, Stéphane Zumsteeg et Pierre Latrille. Leur analyse poussée met en lumière le jugement porté par les Français sur le système éducatif et la formation ou encore la reconversion professionnelle.



Télécharger
l'enquête en PDF

Seuls 42 % des Français ont le sentiment que le système éducatif actuel fonctionne bien.

42 % des actifs considèrent que la formation professionnelle occupe aujourd'hui une place suffisante et **42 %** ont le sentiment d'être bien informés au sujet de celle-ci.

Parmi les actifs, l'apprentissage de nouvelles compétences techniques dans son métier actuel (**44 %**) et l'aide à la reconversion (**43 %**) sont considérés comme les thématiques prioritaires à développer.



Les 15 propositions de la Fédération Syntec



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

L'accès à ces taux sera facilité par un visuel attractif et lisible type Nutriscore® afin d'accompagner les concernés dans leur compréhension des débouchés de chaque formation. Ces données seront à la disposition des jeunes sur les plateformes Parcoursup et Affelnet et devront être validées comme des CGU. Pour les actifs (demandeurs d'emploi ou en reconversion) elles seront délivrées aux conseillers Pôle Emploi.

675 749 élèves entrant potentiellement en études supérieures à la rentrée 2021.

Source : Repères et références statistiques 2022, Depp, ministère de l'Éducation nationale.

PROPOSITION 2 Repenser le sens donné aux mathématiques et augmenter le volume d'enseignement

Le secteur des mathématiques sera revalorisé dès le primaire en augmentant le volume horaire de cette matière. Des ateliers pédagogiques dédiés aux sciences sur les temps périscolaires viendront compléter ces enseignements avec pédagogie.

Seuls **816** candidats admissibles sur les 1035 postes ouverts au CAPES en mathématiques.

Source : Publinet, mai 2022.

PROPOSITION 3 Miser sur les *soft skills* : intégrer les compétences comportementales dans les parcours de formation

Les formations des enseignants en Institut national supérieur du professorat et de l'éducation (Inspé) et celles des métiers du secteur Syntec, notamment en tension, comporteront un module sur les soft skills. En accord avec les recommandations partagées par l'étude de France Stratégie (source : *Les soft skills pour innover et transformer les organisations*, France Stratégie, mai 2022), le corps professoral sera sensibilisé aux enjeux de l'apprentissage des compétences comportementales telles que la collaboration ou la persévérance.

La France se situe entre le **19^e** et le **23^e** rang dans le classement des 32 pays de l'OCDE ayant participé à l'évaluation de la résolution collaborative de problèmes.

Source : OCDE, Pisa, 2015.

PROPOSITION 4 Développer le système des badges, portant reconnaissance des compétences, et créer un système propre à la filière

Un système de certifications en ligne personnalisé pour la Fédération Syntec et ses adhérents valorisera et capitalisera tous les niveaux et formats d'apprentissage. Ces badges permettront aux apprentis d'afficher leurs compétences et aux employeurs de cibler leurs offres d'emplois.

En 2020, environ **42 000** candidats ont déposé un dossier de recevabilité en vue d'obtenir par la validation des acquis de l'expérience (VAE) un diplôme ou un titre délivré par l'État.

Source : *De la VAE 2002 à la REVA 2020, Rapport sur la VAE*, Claire Khecha, Yanic Soubien et David Rivoire, mars 2022.

PROPOSITION 5 Amplifier, étendre et systématiser la procédure rapide d'enregistrement des certifications par France Compétences

Les mises à disposition et les validations des certifications professionnelles seront simplifiées et accélérées, en accord avec France compétences, afin de répondre aux mutations constantes du secteur et aux enjeux des métiers en tension.

PROPOSITION 6 Redémarrer l'ascenseur social, en mettant en place des « parcours internes de réussite » dans les entreprises

Pour promouvoir les formations scientifiques et sécuriser l'accès au premier emploi, un « parcours Ingé » allant de l'orientation pré-bac à l'insertion sur le marché du travail va voir le jour. Cela optimisera le parcours-école et l'expérience en entreprise, partie prenante qui pourra détecter des talents en direct.

PROPOSITION 7 Ouvrir la conclusion des contrats d'alternance à tous les âges

La limite d'âge fixée à 30 ans va être supprimée afin de simplifier les formations diplômantes en interne, assouplir et encourager les reconversions et transitions professionnelles.

PROPOSITION 8 Ouvrir le champ des possibles par l'instauration des « forfaits parcours » pour les contrats de professionnalisation et la formation continue en lien avec l'hybridation des parcours

Sur la base des calculs de prise en charge des formations certifiantes et des contrats d'apprentissage, ceux de professionnalisation feront également l'objet d'un forfait parcours. Cela personnalisera l'offre en l'adaptant aux besoins de chaque apprenti et aux différentes modalités de formation (présentiel, à distance, en situation de travail).

PROPOSITION 9 Valoriser et encourager la rémunération des organismes de formation selon des critères d'employabilité et mixité

Une rémunération supplémentaire sera attribuée selon les profils (âge, genre, etc.) et les résultats (taux de réussite aux examens, d'insertion dans l'emploi, etc.) des personnes formées. Délivrée par les financeurs et pour les organismes de formation, cette prime ne pénalisera pas ces derniers s'ils forment des profils diversifiés.

PROPOSITION 10 Revitaliser les territoires par une généralisation des « campus connectés »

Des formations en présentiel et distanciel seront développées sur l'ensemble des territoires afin d'accéder à un vivier de candidats potentiels. Les centres de formation déjà existants pourront accueillir d'autres centres et universités partenaires et ainsi multiplier les offres en présentiel existantes.

1 785 certificats représentant plus de **175** métiers sont référencés dans les registres RNCP & RS.

Source : OPCO Atlas et France Compétences.

50 000 à 60 000 nouveaux ingénieurs diplômés par an seraient nécessaires, contre 40 000 actuellement.

Source : Les métiers en 2030, DARES / France Stratégie, mars 2022.

46 346 contrats d'apprentissage et **7 437** contrats de professionnalisation dans la branche des bureaux d'études, de conseil et d'ingénierie en 2021.

Source : Bilan de l'activité de formation 2021, Atlas, juin 2022.

34% des salariés des secteurs de la branche Syntec sont des femmes, avec de fortes disparités.

Source : OPIIEC.

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

Valorisant pour les formateurs et facteur d'intégration et d'apprentissage pour les formés, ce dispositif gagnant-gagnant sera ouvert à tous les salariés disposant d'une ancienneté d'au moins cinq ans et renouvelable tous les cinq ans. Cette mobilisation du salarié pendant une durée de 5 jours ouvrés fera l'objet d'une demande de défiscalisation.

PROPOSITION 12 Mettre en place un abondement CPF pour les actifs choisissant des formations visant des métiers en tension dans les entreprises de Syntec

Une liste annuelle établira les formations qui bénéficieront d'un abondement du Compte Personnel de Formation. Fixée en Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation professionnelle, cette majoration dépendra des publics bénéficiaires, de la nature des formations, des montants et la durée de l'opération.

PROPOSITION 13 Promouvoir et généraliser l'accès aux dispositifs de reconversion à tous les niveaux et pour tous les statuts

Sur la base de la Pro-A qui favorise l'évolution et la promotion professionnelle, d'autres dispositifs permettront aux salariés de consolider leurs acquis. Ces formations seront ouvertes à l'ensemble des actifs, de sorte à accroître l'accès à l'employabilité à tous les secteurs, y compris ceux en tension.

PROPOSITION 14 Planifier un cadre budgétaire pluriannuel de 3 à 5 ans soutenable

Une trajectoire financière, pendant d'une « loi de programmation » sera proposée aux pouvoirs publics afin d'offrir aux parties prenantes une meilleure lisibilité des capacités de financement et établir en conséquence les plans d'investissement et de développement.

PROPOSITION 15 Expérimenter la comptabilité des dépenses de formation comme un investissement et non comme une charge

L'investissement dans la formation relevant d'une valorisation du capital humain, différents documents pédagogiques seront conçus et partagés pour sensibiliser l'ensemble des acteurs. Afin de les associer à ces dynamiques, des groupes de travail portant sur le développement des compétences verront le jour.

19 000 départs annuels en retraite sont attendus dans la branche d'ici à 2030.

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

40 620 recrutements estimés pour les ingénieurs et cadres d'étude, R&D en informatique, chefs de projets informatiques, dont 65,2 % jugés difficiles.

Source : Les métiers en 2030, France Stratégie / DARES, mars 2022.

94 % des Français considèrent que les reconversions professionnelles vont devenir de plus en plus courantes.

Source : Enquête Ipsos, juillet 2022.

2 % de la masse salariale, c'est le montant des dépenses de formation dans les entreprises du secteur.

Source : Enquête BVA, juillet 2022.

Les 7 engagements de la Fédération Syntec d'ici à 2025



ENGAGEMENT 1 Atteindre 5 % des effectifs du secteur en apprentissage.

S'appuyer sur la stabilité des calculs des cotisations et ouvrir l'élargissement de la prime « apprentissage » de droit commun à toutes les entreprises.

ENGAGEMENT 2 Améliorer de 10 points le niveau de parité dans les formations en alternance chez Syntec.

Atteindre près de 50 % d'effectifs féminins en axant la communication de la branche sur l'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

ENGAGEMENT 3 Faire en sorte que 90 % des alternants formés dans les entreprises de la branche trouvent un emploi en CDI.

Des enquêtes d'insertion permettront de consolider l'accès à un emploi à long terme pour les jeunes.

ENGAGEMENT 4 Mobiliser des salariés en deuxième partie de carrière ou sur volontariat pour promouvoir et orienter sur les métiers de notre secteur, soutenu pour tout ou partie par Syntec dans une première région test.

La proposition n°11 permettra un échange gagnant-gagnant entre les salariés formateurs et ceux initiés.

ENGAGEMENT 5 Mettre en place un droit à temps partiel, quand un projet de formation ou de mentorat existe pour renforcer l'emploi et les compétences des seniors.

Les modalités seront conclues par les partenaires sociaux lors de leur CPNE.

ENGAGEMENT 6 En cas de démarche progressive de la part des pouvoirs publics, proposer que Syntec soit un secteur expérimental précurseur pour les métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil, de l'évènementiel et de la formation.

Cette collaboration permettrait d'allier la légitimité des pouvoirs publics à l'expertise de la branche sur les métiers émergents et en tension.

ENGAGEMENT 7 Former l'ensemble des salariés de la branche à la sobriété énergétique, dont numérique.

Cette thématique occupera une place centrale dans les plans de développement de compétences.

Contact

contact@syntec.fr