

RAPPORT MORAL 2024



ADESATT

ASSOCIATION D'ÉTUDE, DE SUIVI DES ACTIVITÉS
ET DES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL

sommaire

➤ **SOMMAIRE**

1	INTRODUCTION	03
2	OBJET - MISSIONS - COMPOSITION - FONCTIONNEMENT	04
3	L'ADESATT EN CHIFFRES EN 2024	06
4	LES ÉTUDES RÉALISÉES EN 2024	07
	• A/ Dispositif d'attractivité des métiers	07
	• B/ IA générative et transformation du travail	10
	• C/ Lutte contre le harcèlement sexuel	11
	• D/ Rapport CPPNI 2023	11
5	LE SOUTIEN AU PARITARISME	12
	• Objet du soutien	12
	• Règles de répartition	12
	• Montants alloués aux différentes organisations	12
6	AUTRES FAITS	13
7	TEXTES DE RÉFÉRENCE	14

1 INTRODUCTION

En 2024, l'ADESATT a poursuivi son travail d'observation et d'analyse des évolutions du monde du travail dans notre branche. Ses études se sont particulièrement intéressées à des sujets d'actualité qui interrogent le quotidien des salariés et des entreprises, avec une ambition claire : nourrir un dialogue social concret, utile et ancré dans les réalités du terrain.

Parmi les travaux les plus marquants, l'étude sur l'intelligence artificielle générative a occupé une place centrale. Face à une technologie qui s'impose dans de nombreux métiers, l'ADESATT a voulu comprendre comment ces outils transforment les pratiques, les organisations, mais aussi les relations au travail.

Dans un autre registre, l'ADESATT a également engagé des travaux sur le dispositif d'attractivité des métiers. Face aux difficultés de recrutement rencontrées dans la Branche, cette étude a permis d'identifier les leviers d'action pour mieux orienter les publics vers les métiers porteurs. En croisant les regards des dirigeants, des experts de l'orientation et des salariés, l'ADESATT a contribué à construire une réponse collective visant à renforcer l'attractivité des métiers, dès les premières phases d'orientation professionnelle.

Autre enjeu essentiel abordé en 2024 : la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. L'ADESATT a construit des outils à vertus pédagogiques pour sensibiliser, prévenir les situations à risque et proposer des leviers d'action possibles.

Ces différents travaux, bien qu'abordant des thématiques variées, se rejoignent sur un point commun : ils interrogent la capacité des entreprises à faire face à des transformations profondes, tout en veillant à la qualité de vie au travail. En croisant les regards de terrain, les données d'enquête et l'analyse des pratiques, l'ADESATT offre des outils concrets aux acteurs du dialogue social pour construire des réponses collectives, équilibrées et durables.

Ainsi, en 2024, l'ADESATT a pleinement rempli sa mission : éclairer les mutations du travail et renforcer le dialogue entre salariés et employeurs, pour une branche qui anticipe les défis plutôt qu'elle ne les subit. Soucieuse de rester connectée aux réalités, l'association continue d'apporter des repères à celles et ceux qui façonnent le travail de demain.

Michel de Laforce
Président de l'ADESATT



➤ **OBJET - MISSIONS - COMPOSITION - FONCTIONNEMENT**

OBJET

L'ADESATT est l'association regroupant les partenaires sociaux en charge de l'animation du dialogue social de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils. L'ADESATT mène des travaux d'observation sur la transformation du travail et de l'activité, et participe au financement du paritarisme de la branche.

Le préambule des statuts de l'ADESATT présente ainsi l'ADESATT comme un outil au service de la promotion de la négociation collective et du dialogue social au sein de la Branche à travers le développement du paritarisme entre fédérations professionnelles d'employeurs et fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national.

MISSIONS

L'ADESATT a pour missions essentielles :

- d'éclairer ses membres sur les activités et les transformations du travail dans le cadre d'études prospectives ;
- de réaliser le suivi et le bilan de l'exécution d'accords signés dans la Branche ;
- de favoriser le paritarisme au sein de la Branche.

Et de réaliser toute autre action y concourant.

Ce qui se traduit concrètement par :

- la possibilité de se saisir des questions qu'elle juge pertinentes en lien avec les activités de la branche et les transformations du travail pour mener les études correspondantes ;
- dans le cadre des missions relatives au suivi d'accords :
 - la fourniture aux fédérations syndicales de salariés et aux fédérations professionnelles d'employeurs ainsi qu'à leurs mandants, aux pouvoirs publics ou à toute autre structure nationale, européenne et internationale des informations sur les questions liées à leur application ;
 - l'identification et la formulation auprès de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) de la Branche toute proposition liée à l'application d'accords de branche.
- la participation au financement du paritarisme de branche, c'est-à-dire des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche BETIC pour permettre :
 - le développement de l'information et de la sensibilisation des salariés sur les dispositions conventionnelles négociées et les actions menées dans la Branche ;
 - la constitution de structures de réflexion, d'anticipation et de conception des dispositions conventionnelles applicables aux entreprises incluses dans le champ d'application, d'information, de conseil et d'accompagnement des chefs d'entreprises ;
 - la prise en charge de frais engagés sous la responsabilité des membres conformément au budget défini à l'article 6 des présents statuts.



COMPOSITION

En 2024, le Conseil d'administration de l'ADESATT était ainsi composé :

Collèges	Organisation	
Organisations patronales	Fédération Cinov	• Gérard Pinot • Thierry Saniez • Muriel Serret • Dominique Tissot
	Fédération Syntec	• Thomas Clochon • Nicolas Ledoux • Mathieu Séguran • Isabelle Richard • Valérie Roulleau
Organisations syndicales de salariés	CGC	• Nathalie Milanetti • Michel de Laforce
	CGT	• Emanuel Lagie • Céline Vicaine
	CGT/FO	• Robert Beraud • Paul Briey
	CFDT	• François Quatrevaux • Pascal Pradot
	CFTC	• Noureddine Benali • Christophe Ecollan

FONCTIONNEMENT

Le bureau en charge du fonctionnement opérationnel de l'association était ainsi composé :

	Fonction
• Michel de Laforce	Président
• Muriel Serret	Secrétaire générale
• Nicolas Ledoux	Trésorier
• Pascal Pradot	Délégué aux études et à la recherche

FONCTIONNEMENT

Le mandat des membres du bureau prendra fin le 16 mai 2026.



L'ADESATT EN CHIFFRES EN 2024

8

réunions du Conseil
d'administration

3

assemblées générales

34

réunions de COPILS

4

études réalisées

11,44 M€

de collecte

74 025

entreprises cotisantes

95 %

de la collecte totale
se fait en ligne



ETUDES RÉALISÉES EN 2024

Dans le cadre de son plan d'action annuel, l'ADESATT a conduit 4 études avec l'appui du cabinet Kuy, en charge de l'assistance à maîtrise d'ouvrage :

- A/ Dispositif d'attractivité des métiers
- B/ IA générative et transformation du travail
- C/ Lutte contre le harcèlement sexuel
- D/ Rapport CPPNI 2023

On signalera que l'ADESATT a également engagé des travaux d'observation sur les pratiques des entreprises en lien avec la classification conventionnelle de branche. Ces travaux seront livrés en 2025.

A/ DISPOSITIF D'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS

Les entreprises de la Branche font le constat d'une difficulté de recrutement sur les métiers clés de leurs activités. Ce contexte a conduit la Branche à s'interroger sur la mise en œuvre d'un dispositif qui renforcerait l'attractivité de ces métiers.

S'appuyant notamment sur une phase qualitative d'entretiens semi-directifs avec des dirigeants de la Branche et des experts de l'orientation, et sur un questionnaire relayé auprès des salariés, recruteurs et employeurs d'entreprises de la Branche, la démarche a cherché à mieux cerner cette problématique pour concevoir un dispositif adapté.

Au terme de cette étude, c'est davantage une pénurie des profils diplômés nécessaires à la Branche qu'un défaut de marque employeur des entreprises qui s'est dessinée, notamment en raison d'un recul de l'orientation scientifique chez les plus jeunes. L'étude a donc permis de mettre à jour différents leviers d'action pour la Branche et les entreprises afin d'influencer l'orientation professionnelle, et ce à différents âges clés.

Près de
54 %
des entreprises éprouvent
des difficultés à recruter

Pour
70 %
des entreprises, le manque
de temps est un frein à la promotion
des métiers





L'ADESATT accompagne directement
ou indirectement les entreprises à
faire face aux grandes mutations
observées dans l'organisation
du travail et le rapport
au travail.



B/ IA GÉNÉRATIVE ET TRANSFORMATION DU TRAVAIL

Menée entre mars et novembre 2024 par les cabinets Matrice et Plein Sens, l'étude fait émerger les constats suivants :

Les Intelligences Artificielles Génératives (IAG) restent encore peu intégrées dans l'organisation des entreprises et leur utilisation repose souvent sur les initiatives individuelles de salariés, pour l'exécution de tâches spécifiques comme la rédaction ou la synthèse. Cette pratique limitée, sans encadrement institutionnel, freine leur impact collectif.

Face aux IAG, les entreprises adoptent des approches variées : les réfractaires, petites structures, n'investissent pas faute de moyens ; les attentistes, souvent des PME, explorent prudemment ; et les pionniers, grandes entreprises, investissent massivement avec des équipes dédiées.

Le déficit de formation constitue un frein majeur au déploiement des IAG, les salariés se formant eux-mêmes à des compétences essentielles comme le "prompting". Si, à ce jour, l'impact organisationnel des IAG reste marginal, les dirigeants et les salariés identifient dès à présent des risques sur les dynamiques collaboratives et l'équilibre entre technologie et travail humain

Pour maximiser le potentiel des IAG, les entreprises doivent organiser une gouvernance claire, renforcer la formation et adapter leurs stratégies à leur profil. Une telle approche, rigoureuse et anticipative, permettrait d'exploiter ces outils comme leviers d'innovation tout en préservant la dimension humaine du travail.

Ces résultats seront à réactualiser avec l'évolution des capacités des outils généralistes dans le futur, notamment en fonction de l'aboutissement ou non des outils internes spécialisés IAG.



Lien vers le rapport complet :

https://www.adesatt.com/docs/adesatt-etude-iag_rapport-complet-_vf-29012025.pdf

57 %
des salariés utilisent
l'IAG au travail

2/3
des entreprises n'encadrent pas
spécifiquement l'usage de l'IAG

C/ LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL

Les agissements sexistes et le harcèlement sexuel ne sont malheureusement pas des situations exceptionnelles dans le cadre de relations de travail. De nombreuses études rapportent la prévalence des cas de harcèlement sexuel et/ou d'agissements sexistes en milieu professionnel.

Pour cette raison, à la suite de la signature d'un accord de branche par les partenaires sociaux, l'ADESATT a entrepris la rédaction de plusieurs outils destinés à accompagner les entreprises et salariés pour prévenir et traiter ces situations.

Ainsi, avec l'aide de Me Margaux Goetz-Nectoux, avocate en droit social, et de Lou Pratali, consultante RH, l'ADESATT a réalisé un guide pratique, une charte-type d'entreprise, un document synthétique sur le sujet, ainsi qu'un film de sensibilisation.



Lien vers le rapport complet :

<https://www.adesatt.com/guides-pratiques/lutte-contre-le-harcelement-sexuel-2025.html>

D/ RAPPORT CPPNI 2023

L'ADESATT a réalisé le 6^{ème} rapport annuel CPPNI de la Branche. Ce rapport dont la production est prévue par l'article L. 2232-9 du code du travail porte sur les accords d'entreprise relatifs au temps de travail. Ce document traite notamment de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés, sur la concurrence entre les entreprises mais également sur les classifications et la promotion de la mixité des emplois au sein de la branche. Les travaux ont été réalisés par deux avocates en droit social : Me Margaux Goetz-Nectoux et Me Mathilde Paquelier.

Depuis la 1^{ère} édition réalisée au titre de l'année 2018, le nombre d'accord d'entreprises conclus et déposés dans la base de données Légifrance a très nettement augmenté.

En effet, au titre de l'année 2023, ce sont plus de 1 100 accords qui ont été recensés et entrant dans le champ d'observation (durée du travail et de congés payés).

Une nouvelle méthodologie a donc été mise en place pour la réalisation de ce nouveau rapport : un échantillonnage a été réalisé par le cabinet KYU Associés (Assistant à la maîtrise d'ouvrage de l'ADESATT) sur une base statistique objective prenant en compte les données afférentes aux secteurs d'activité et aux effectifs des sociétés ayant a priori conclu un accord sur la durée du travail et les congés payés. Finalement, ce sont 500 accords qui ont été analysés pour les besoins du rapport.

En outre, cette analyse s'est appuyée sur le traitement de 789 réponses d'entreprises à un questionnaire sur le sujet. À partir de ces éléments, comme les années précédentes, le rapport propose des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.



Lien vers le rapport complet :

<https://www.adesatt.com/etudes/rapport-cppni-2023.html>

70 %
des accords ont été conclus
par des entreprises de moins
de 50 salariés

42 %
des accords ont été mis en place
par référendum



LE SOUTIEN AU PARITARISME

OBJET DU SOUTIEN

Par les dotations financières qu'elle octroie aux organisations syndicales et patronales représentatives dans la branche, l'ADESATT participe à la diffusion auprès des acteurs économiques (entreprises et salariés des différents secteurs couverts : ingénierie, numérique, conseil, événementiel, traduction) des travaux paritaires de branche réalisés, tel que les accords signés. En outre, elle contribue à une appropriation des dispositifs mis en place par les partenaires sociaux dans différents domaines (ex. formation professionnelle, protection sociale...) et soutient le développement du dialogue social à tout niveau.

RÈGLES DE RÉPARTITION

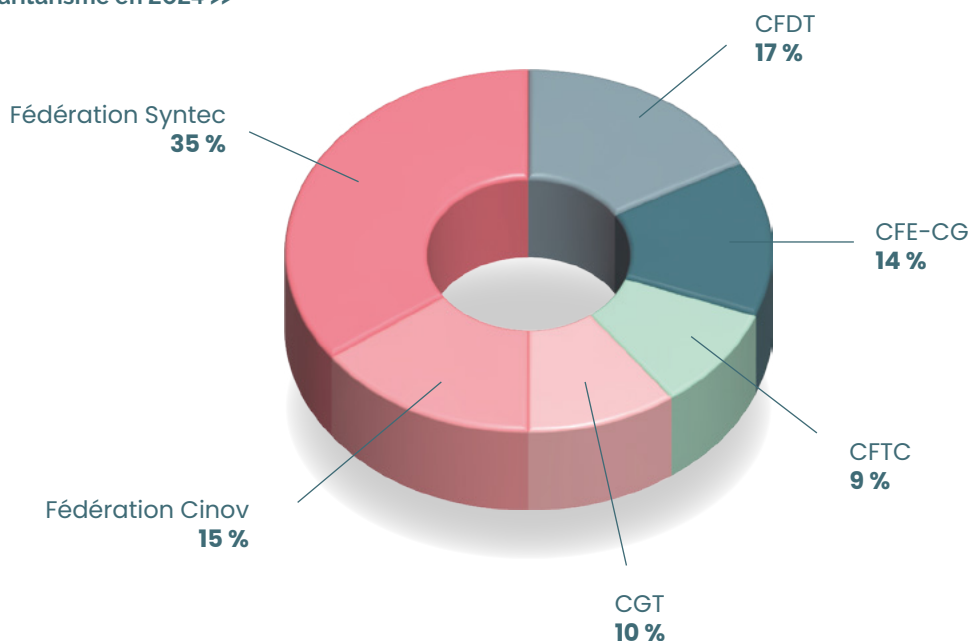
Les dotations sont attribuées selon les règles définies paritairement par les accords de branche étendus par le ministère du travail (cf. « textes de référence »), selon les principes suivants :

- > une répartition égale entre le collège salariés et le collège employeurs ;
- > une répartition entre les organisations syndicales de salariés prenant en compte une part forfaitaire et une part dépendant de l'audience de chaque organisation au sein de la branche ;
- > une répartition entre les organisations professionnelles d'employeur par accord de gré à gré.

MONTANTS ALLOUÉS AUX DIFFÉRENTES ORGANISATIONS

En 2024, une dotation globale de 11,45 M€¹ a été allouée aux organisations membres de l'ADESATT selon la répartition suivante :

Répartition des fonds
du paritarisme en 2024 >>



¹ Les comptes de l'ADESATT sont publiés chaque année au *Journal officiel*



AUTRES FAITS

L'organisation syndicale de salariés CGT-FO a réintégré l'ADESATT suite à sa demande et à la publication au *Journal officiel* d'un nouvel arrêté de représentativité ².

Les conditions d'adhésion de la CGT-FO à l'ADESATT ont été constatées à l'occasion d'une assemblée générale extraordinaire qui s'est tenue le 22 janvier 2024.



² Arrêté du 17/10/2023, J.O. du 24/11/2023

7

TEXTES DE RÉFÉRENCES

[Accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme](#)

Etendu par arrêté ministériel du 11 février 2009 (Journal officiel du 20 février 2009)

[Annexe du 11 février 2009 à l'accord du 25 octobre 2007 relatif au paritarisme](#)

Etendu par arrêté ministériel du 14 octobre 2009 (Journal officiel du 21 octobre 2009)

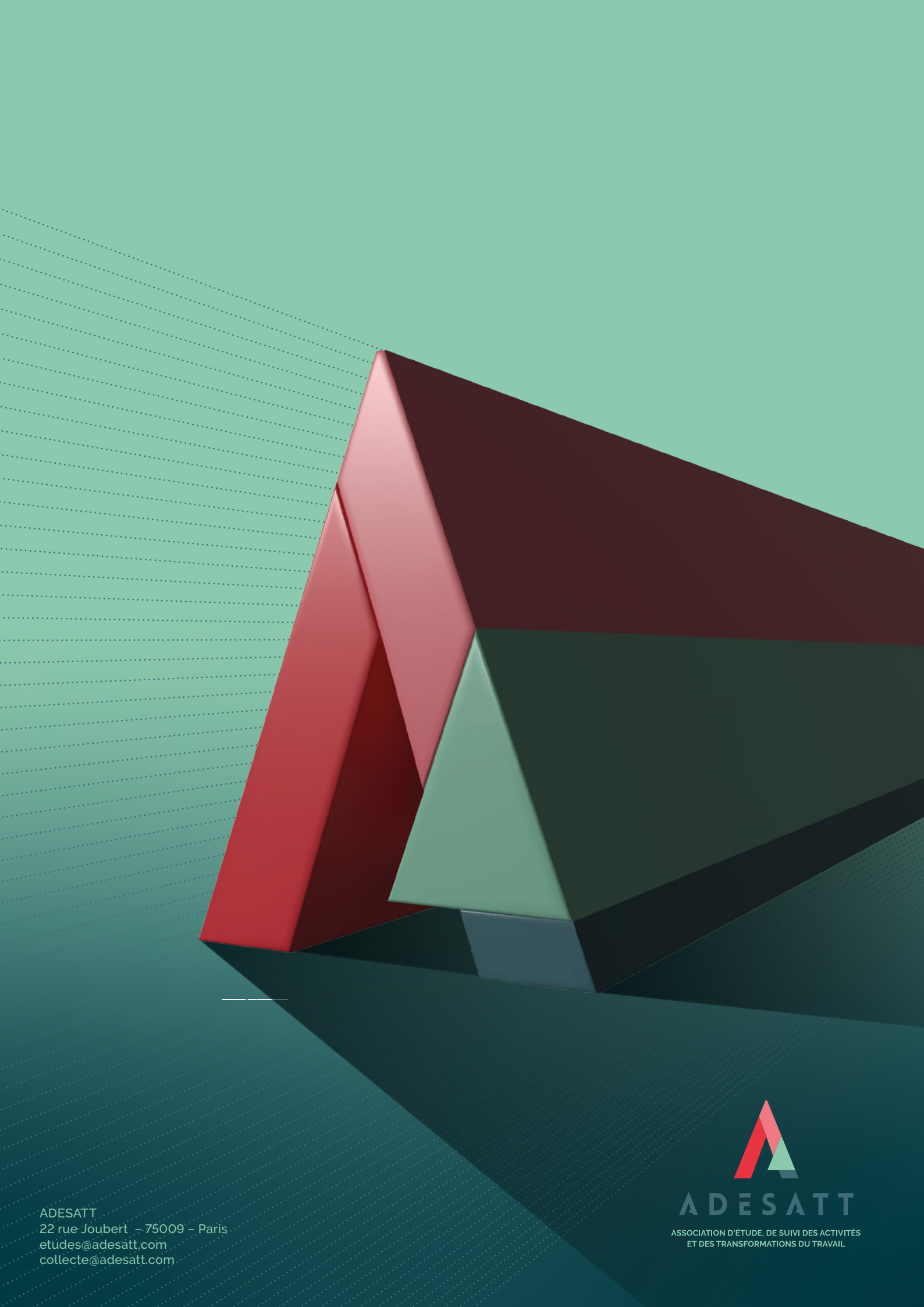
[Avenant du 19 juin 2018 à l'accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme](#)

Etendu par arrêté ministériel du 25 novembre 2021 (Journal officiel du 10 décembre 2021)

[Accord du 28 avril 2021 relatif à l'ADESATT et au financement du paritarisme](#)

Etendu par arrêté ministériel du 4 février 2022 (Journal officiel du 10 février 2022)





ADESATT
22 rue Joubert – 75009 – Paris
etudes@adesatt.com
collecte@adesatt.com

