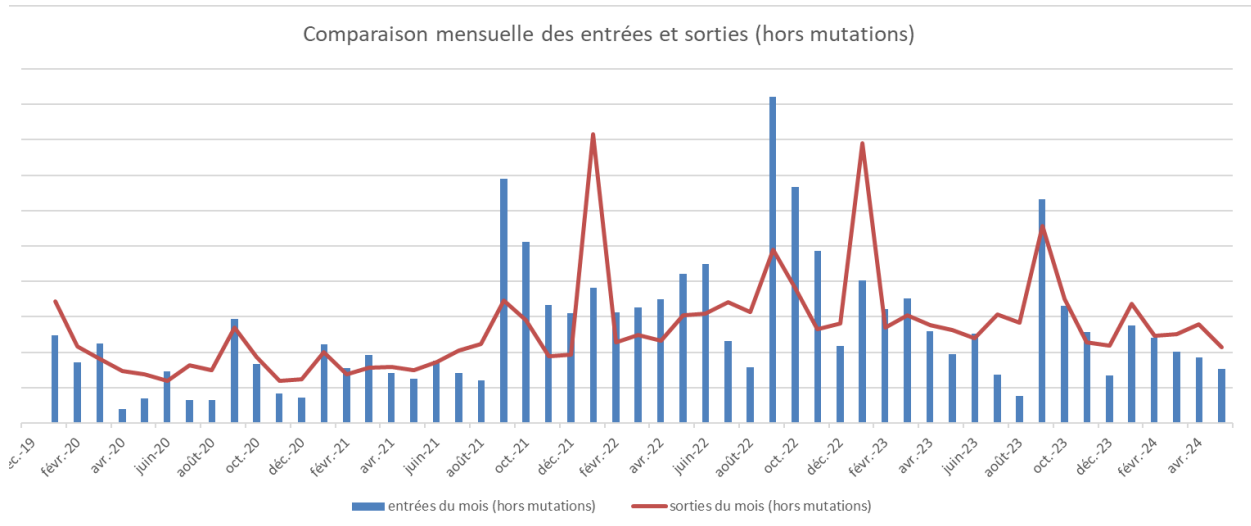


Analyse effectifs :

La baisse d'effectifs amorcée les mois passés se poursuit. Elle reste assez maîtrisée et, en théorie, conforme à cette période de l'année.

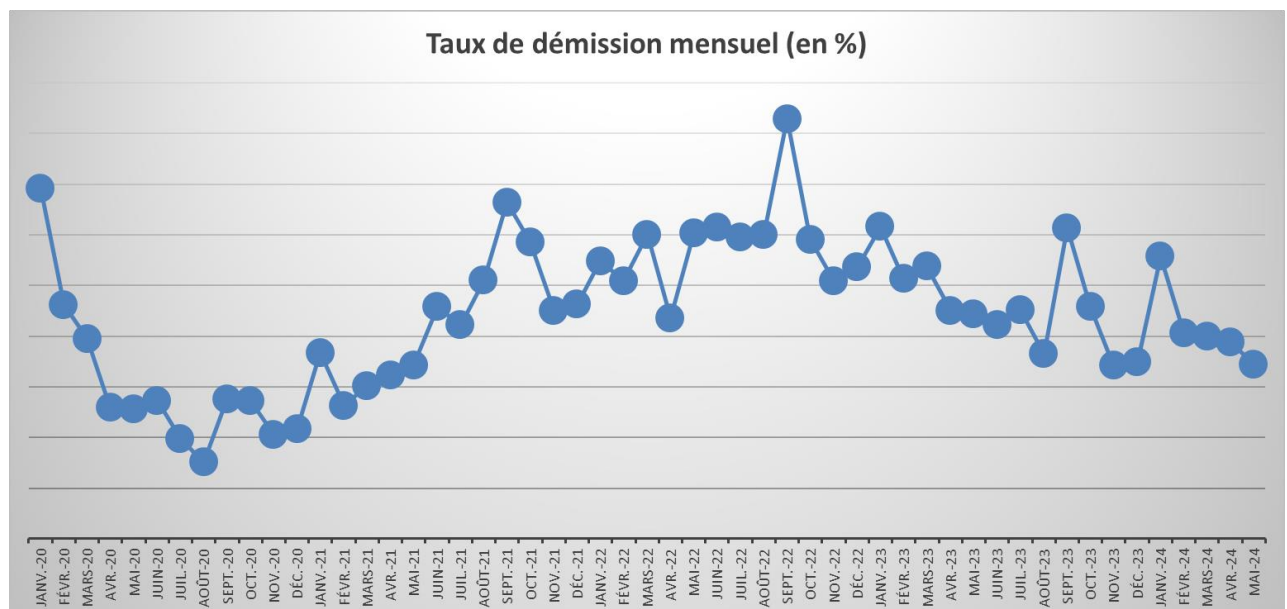
En théorie parce que le contexte est quand même assez particulier, avec une chute importante du nombre de départs et en parallèle du nombre de recrutements.

Le recrutement est au ralenti par rapport aux années fin 2021 - début 2023, mais pas arrêté.

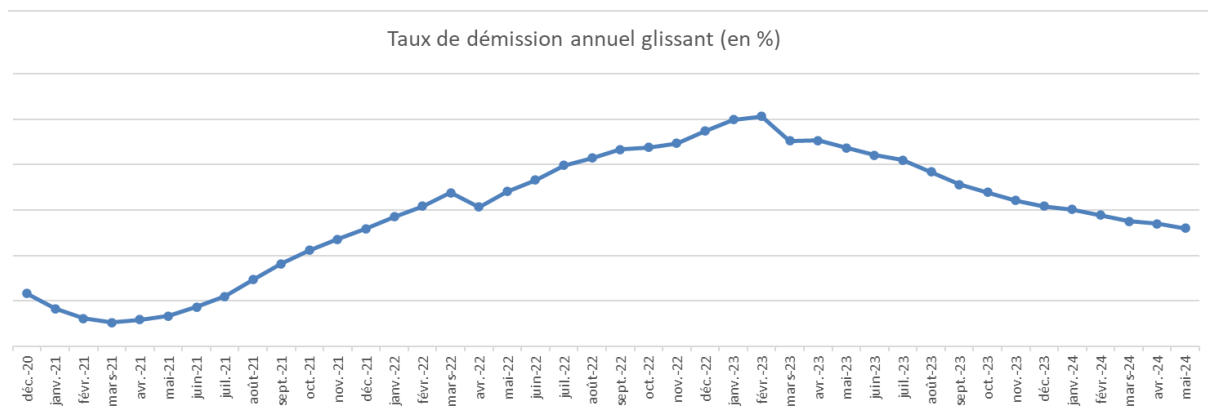


Sur le front des départs, le niveau des démissions reste doux pour la période.

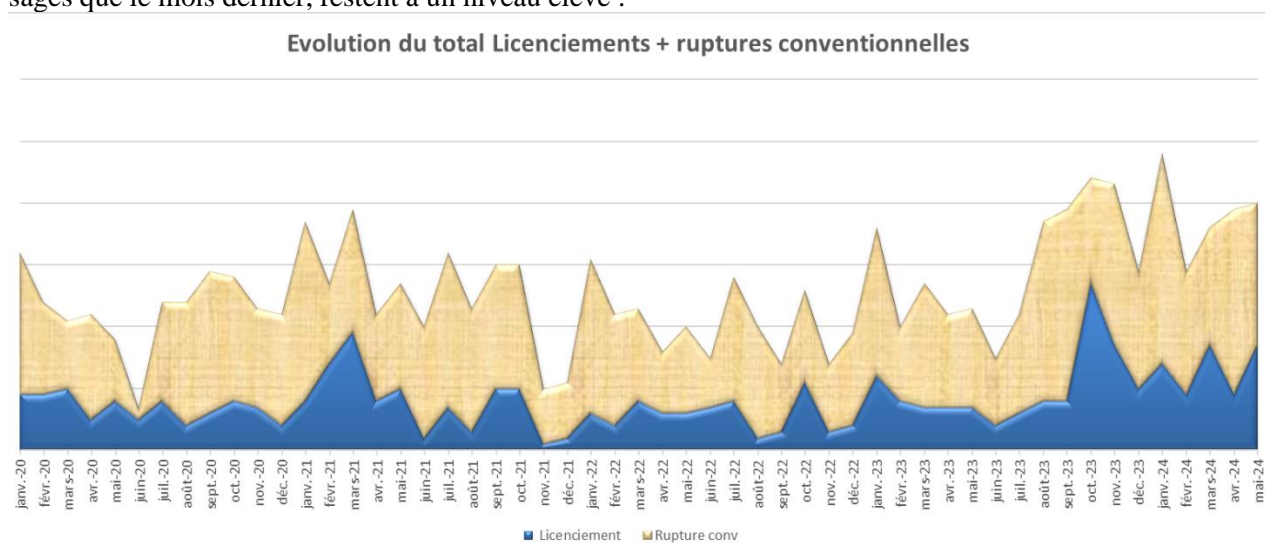
On reste donc à un niveau plutôt bas pour le taux « d'attrition subie » comme la nomme la direction :



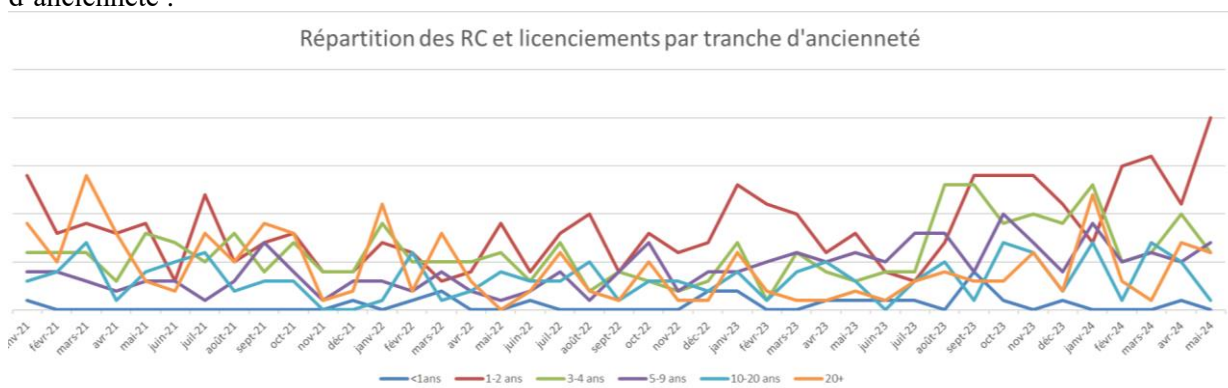
On s'approche désormais en glissement annuel d'un niveau probablement trop bas de démissions par rapport à nos abaques.



La direction joue donc au niveau des départs « pilotables » pour maintenir une baisse contrôlée des effectifs et un renouvellement des salariés.
 Le nombre de licenciement reste à un niveau soutenu. Les ruptures conventionnelles, bien que plus sages que le mois dernier, restent à un niveau élevé :

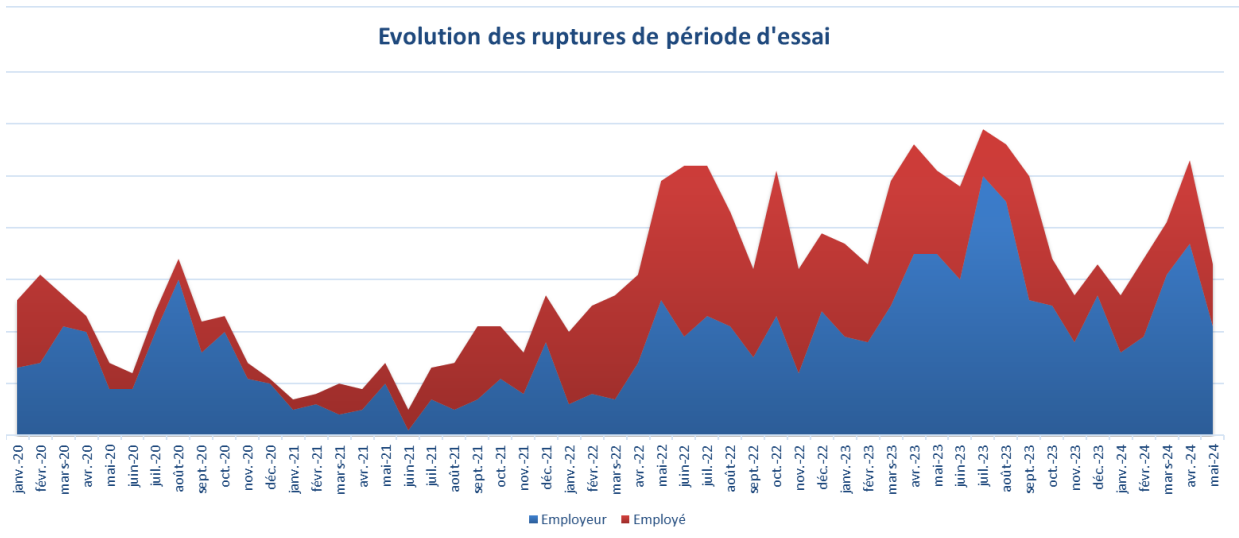


Ces départs (licenciements et RC) se font pour une bonne part sur les salariés embauchés pendant la période de recrutement massif (2022 et jusqu'à début 2023) donc concerne surtout les 1-2 ans d'ancienneté :

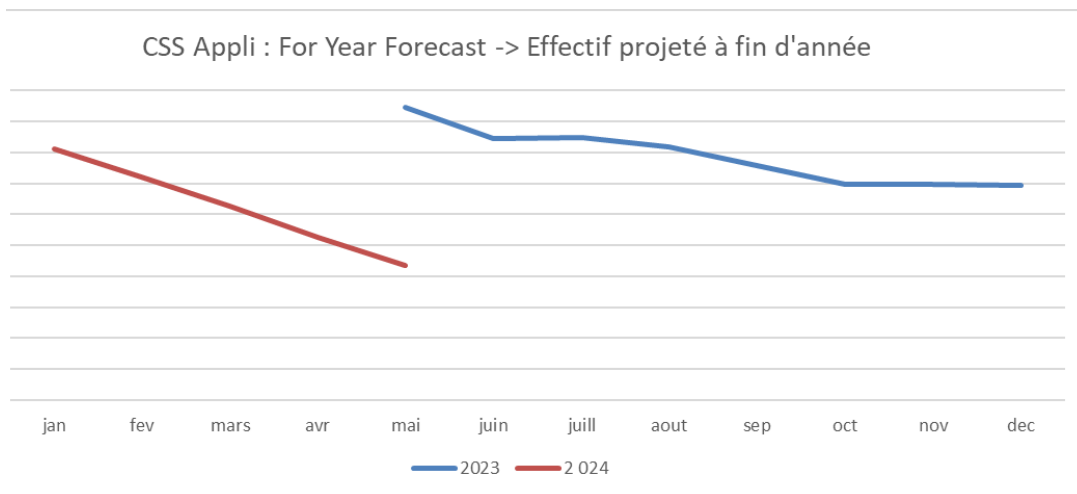


La direction explique que les besoins de l'époque étaient tels que les critères d'exigence n'étaient pas toujours complètement suivis. La période actuelle est donc propice aux ajustements par rapports à ces « erreurs de recrutement ».

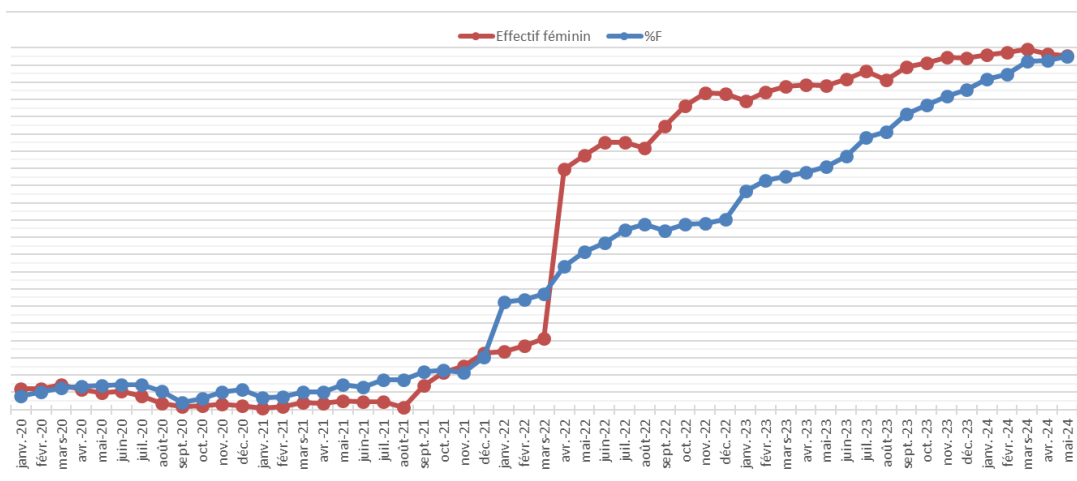
De leur côté les ruptures de périodes d'essai se font toujours majoritairement à l'initiative de l'employeur (partie bleue de la courbe) :



Il faut s'attendre à la poursuite de cette stratégie jusqu'en septembre pour adapter doucement notre effectif aux hypothèses de besoin de fin d'année. Les effectifs sont attendus globalement en baisse à fin 2024 par rapport à fin 2023 faiblement sur Apps et Sogeti, un peu plus pour FS. La reprise, ou non, sur le dernier quadrimestre entrainera les éventuels ajustements de politique de recrutement de fin d'année...



Le taux de féminisation n'est pas affecté par cette diminution d'effectif. Il atteint désormais son nouveau record :

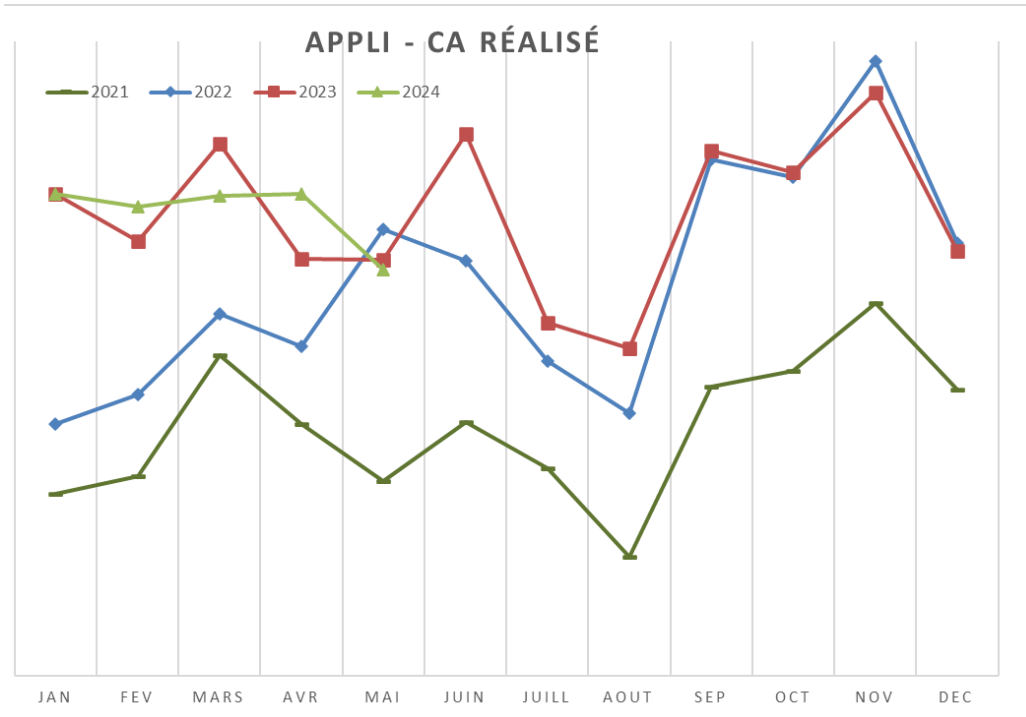


Analyse de l'activité économique

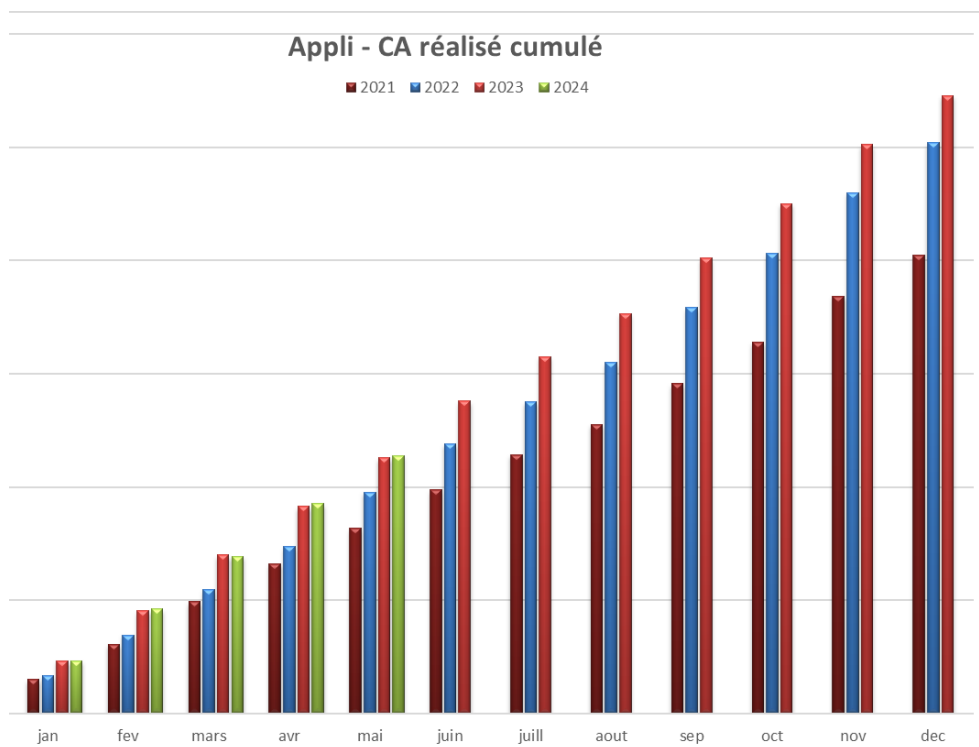
Le mois de mai 2024 a été marqué par une succession de jours fériés ou ponts qui ont fortement réduit l'activité facturable.

La comparaison avec les autres mois de mai doit donc être prise avec un peu de recul.

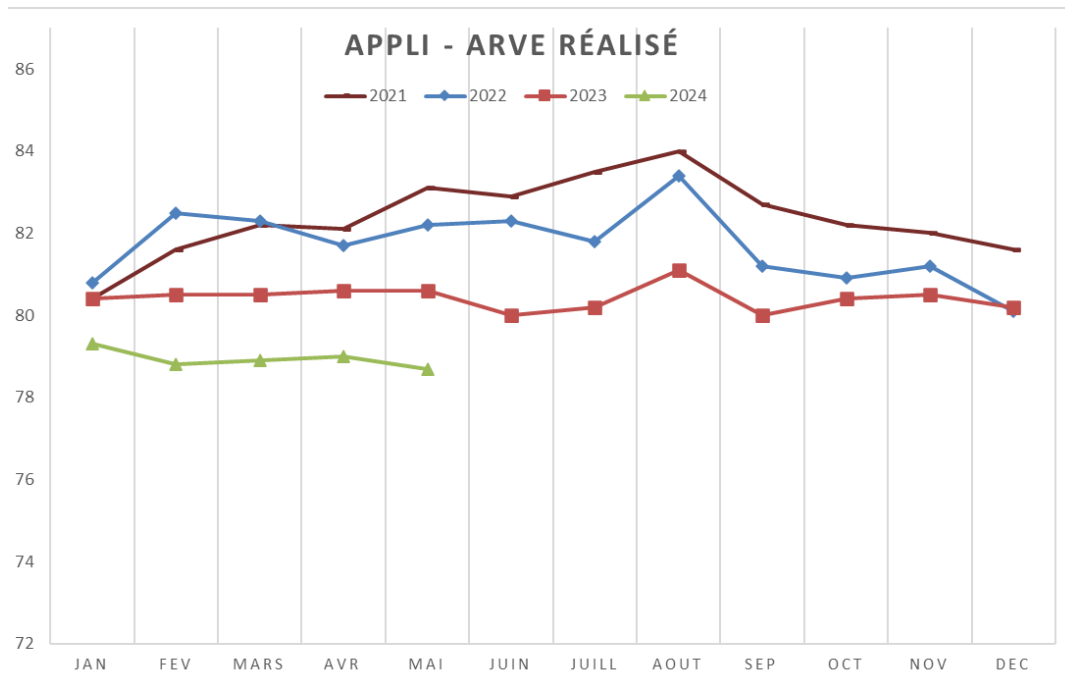
Le chiffre d'affaires a donc été plus faible que les 2 années passées, tout en restant conforme au prévisionnel.



Au niveau du cumulé depuis le début de l'année, on est toujours un peu supérieur à 2023 :

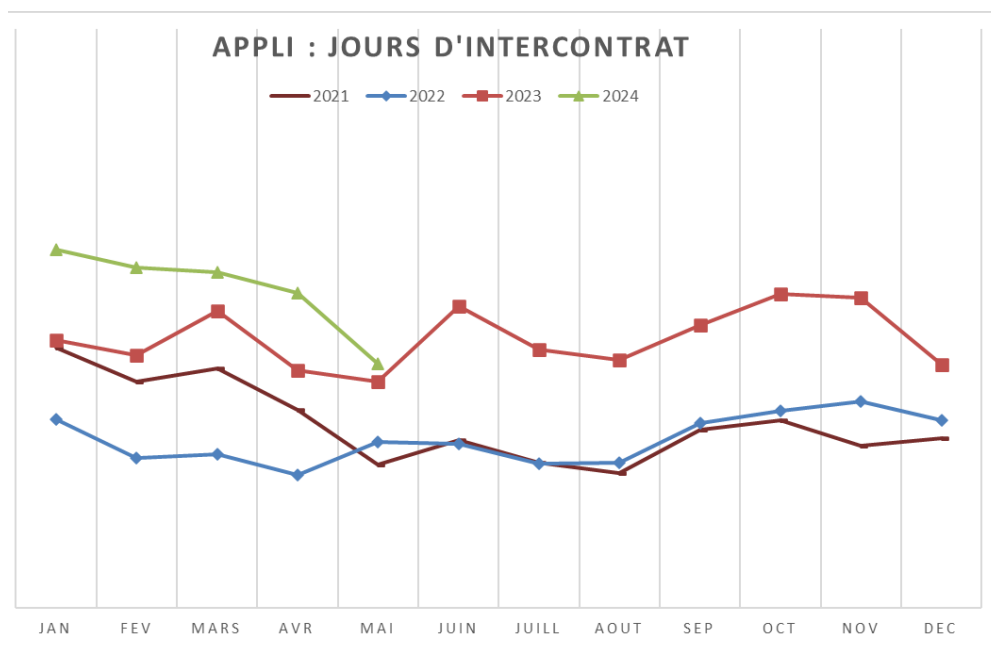


L'ARVE consolidé au niveau d'Appli reste trop faible :



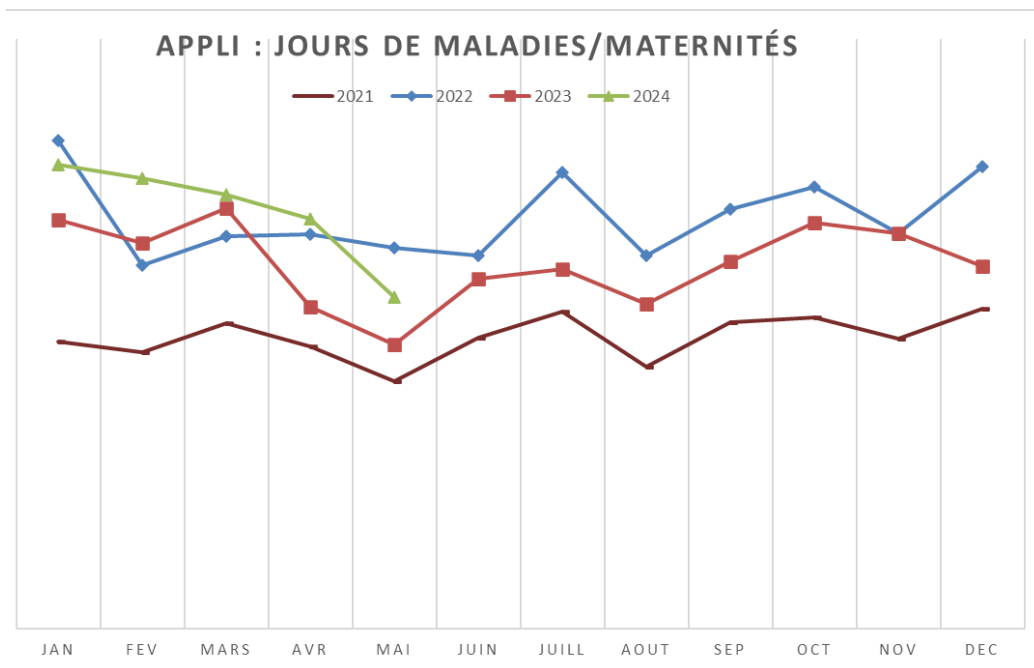
Toutes les entités ont vu leur ARVE baisser par rapport au mois d'avril. Mais le mois de mai étant un peu particulier cette année, il faudra attendre les chiffres de juin pour avoir une meilleure idée de la situation réelle.

On retrouve fort justement des éléments assez similaires sur le nombre de jours d'intercontrats, qui restent à un niveau trop élevé, malgré le plus faible nombre de jours ouvrés :



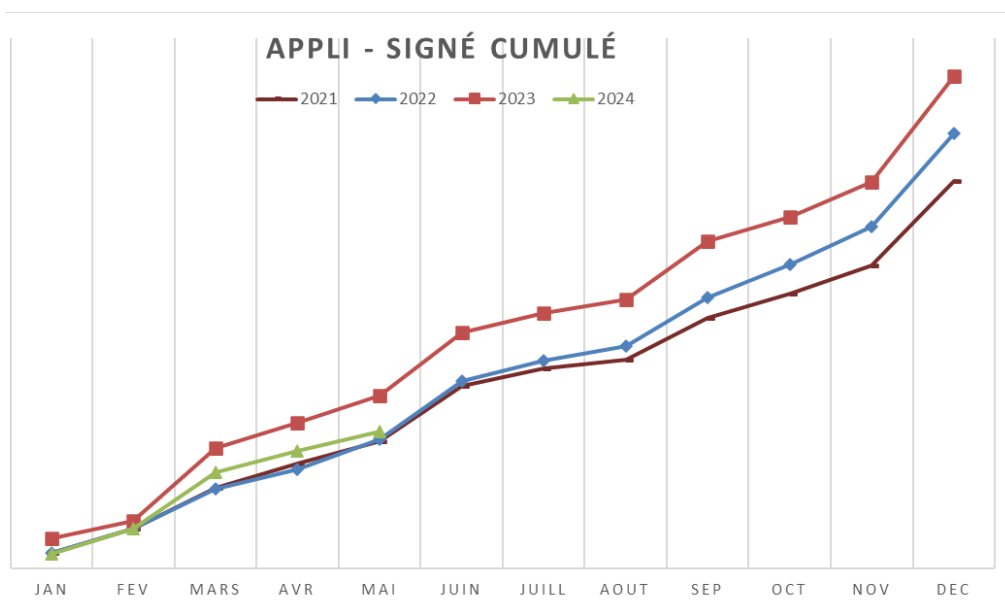
Cette tendance est identique sur toutes les entités.

De son côté, le nombre de jours de maladies+maternité est redescendu de manière importante :



Mais là encore, il va falloir attendre le mois de juin pour confirmer cette tendance, probablement faussée par le plus faible nombre de jours travaillés.

Du côté des ventes, le court mois de mai ne pouvait pas rattraper une situation dégradée depuis le début d'année :



Le mois de juin est habituellement un mois de fortes signatures. On verra donc le mois prochain si les ventes reprennent un rythme plus dynamique, ou si on va continuer de flirter avec les niveaux de 2021 et 2022, insuffisants par rapport à la différence d'effectif avec ces 2 références.