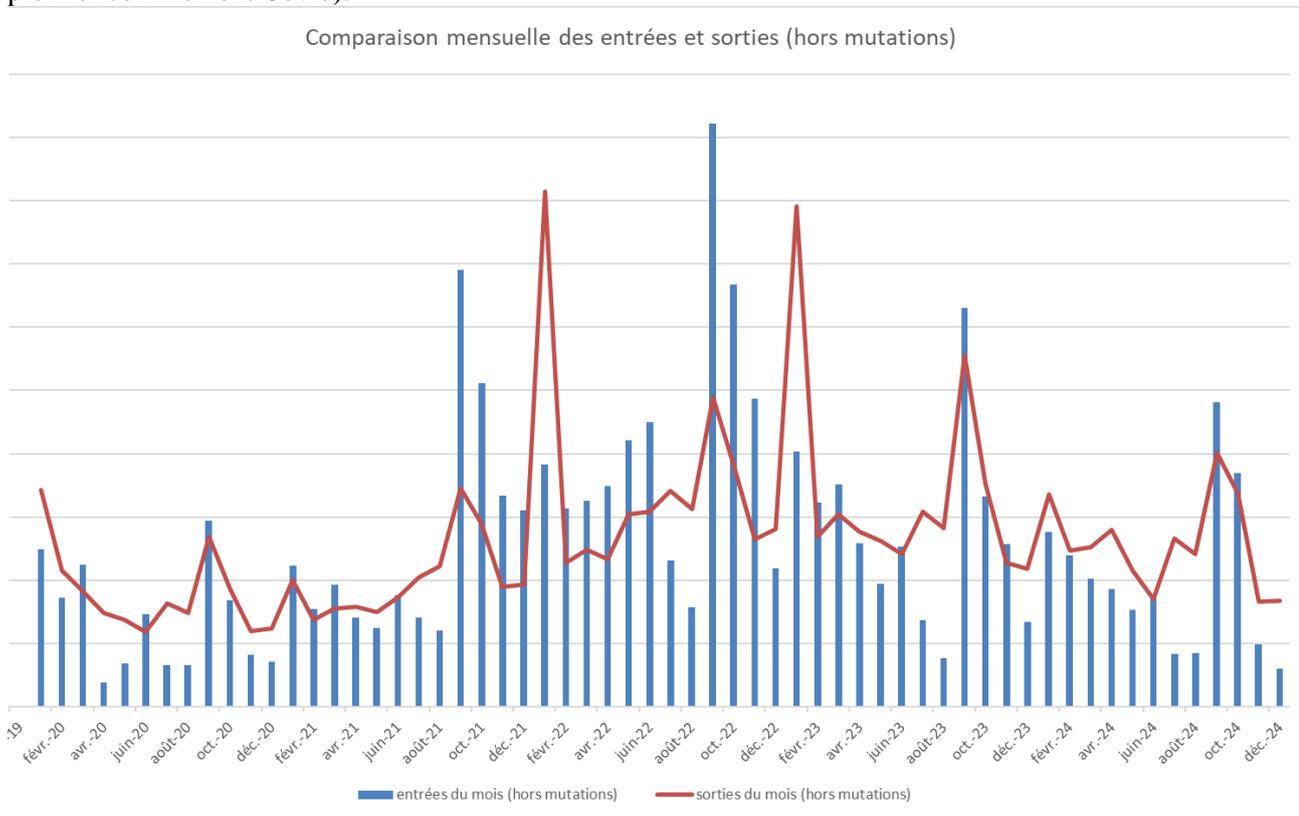


Analyse des effectifs :

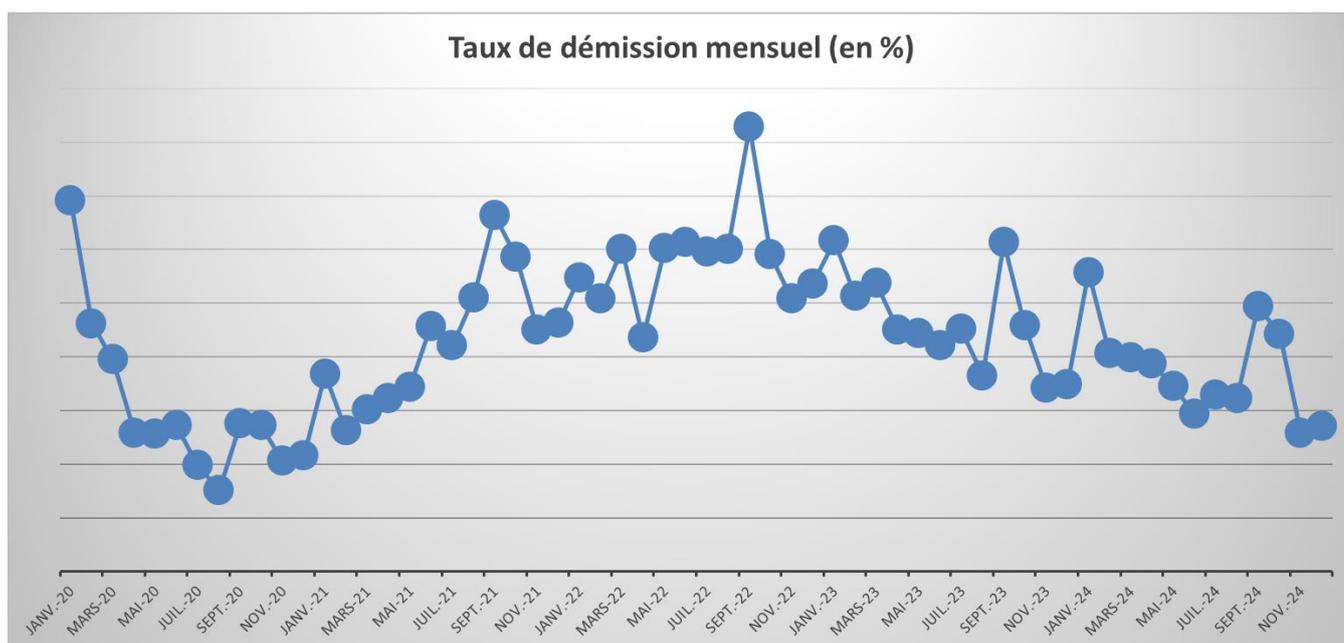
L'atterrissage de fin d'année est marqué par une diminution assez marquée du nombre de salariés, faisant redescendre l'effectif au même niveau que lorsque nous avons intégré les effectifs ex-Altran en avril 2022.

La cause principale de cette diminution est le point mort (ou presque) des recrutements. Le nombre d'entrées du mois est la valeur la plus basse depuis 5 ans, avec une seule exception (avril 2020 lorsque tout a été stoppé à cause du premier confinement Covid).

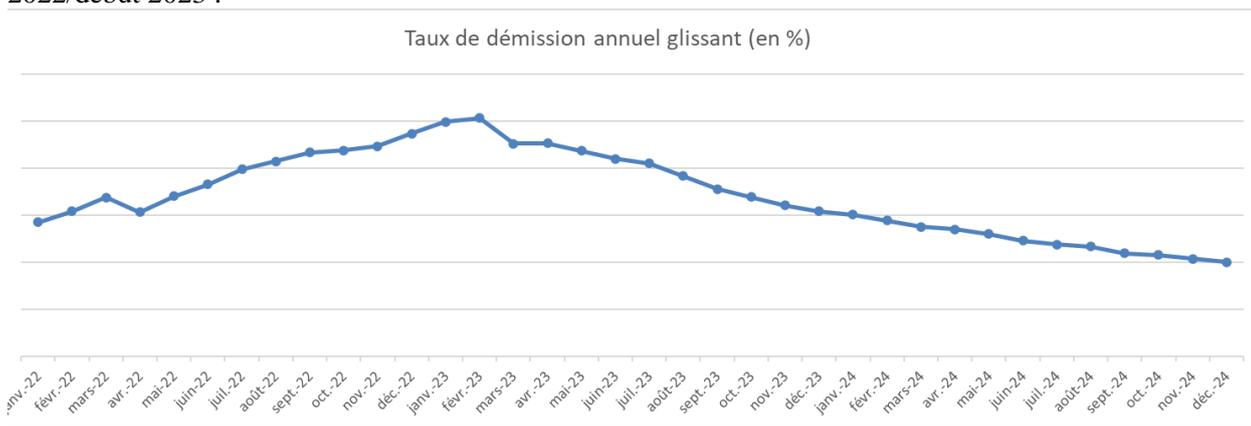


De son côté, le nombre des départs se maintient à un niveau très bas.

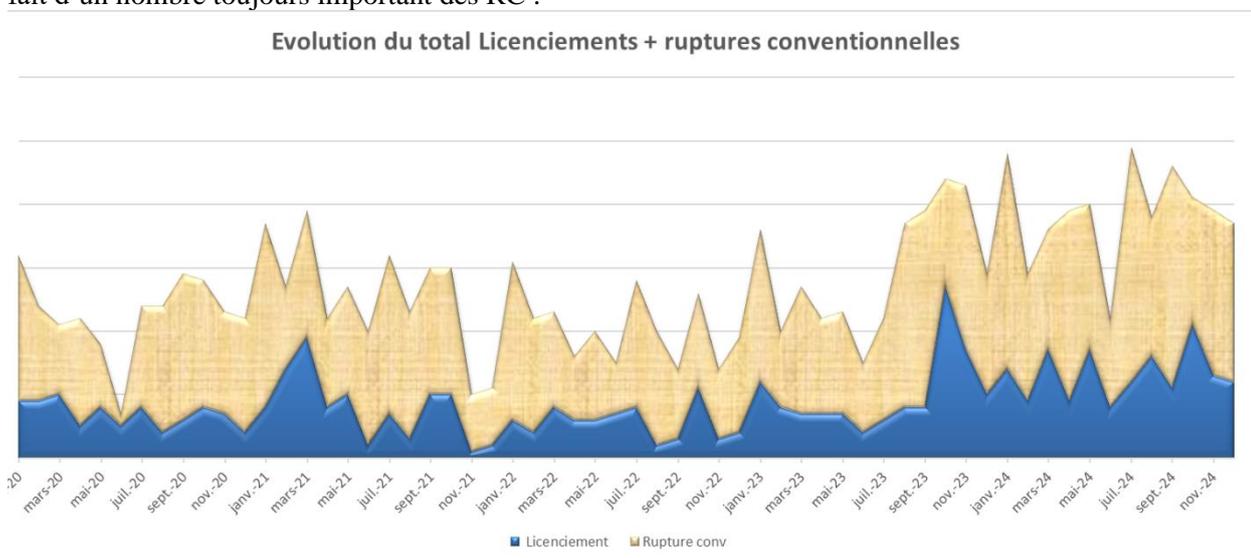
Les démissions restent très inférieures aux valeurs habituelles de notre secteur d'activité :



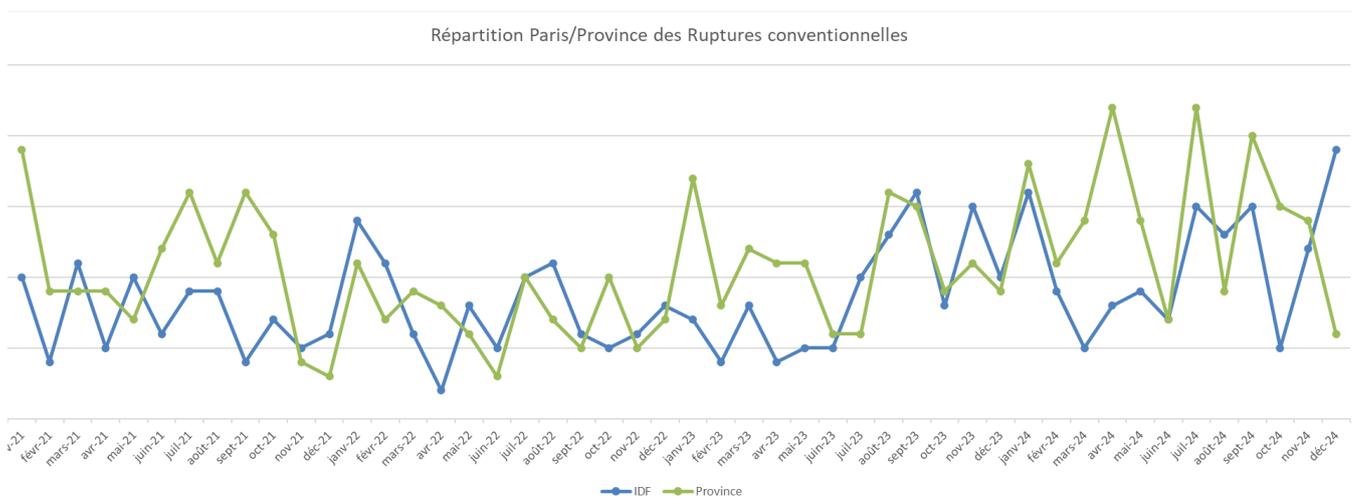
Le taux de démissions annualisé (glissant) continue de baisser, loin des taux de la période de surchauffe de fin 2022/début 2023 :



Les départs « managés » (licenciements + ruptures conventionnelles) sont en revanche encore à un niveau élevé, du fait d'un nombre toujours important des RC :



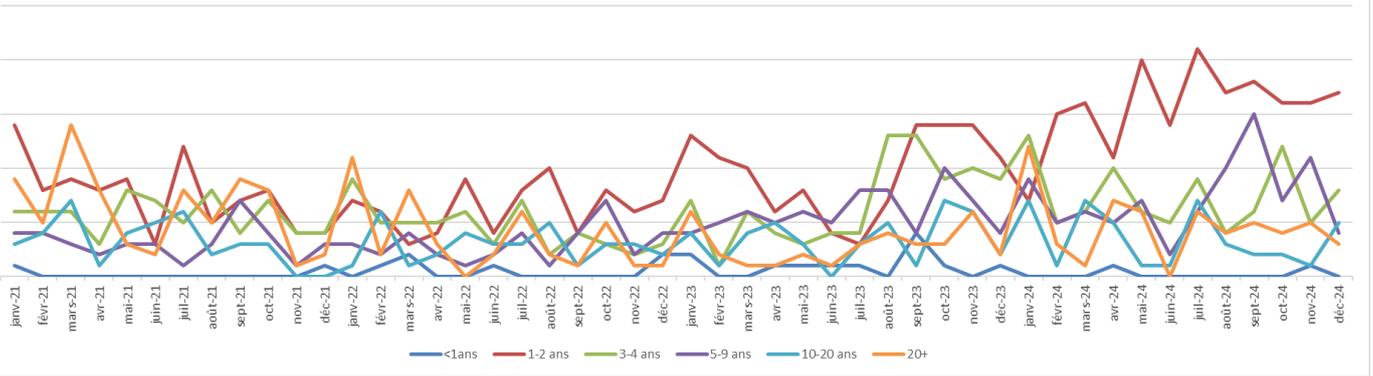
Ces RC sont 3 fois plus nombreuses ce mois-ci en région parisienne qu'en province :



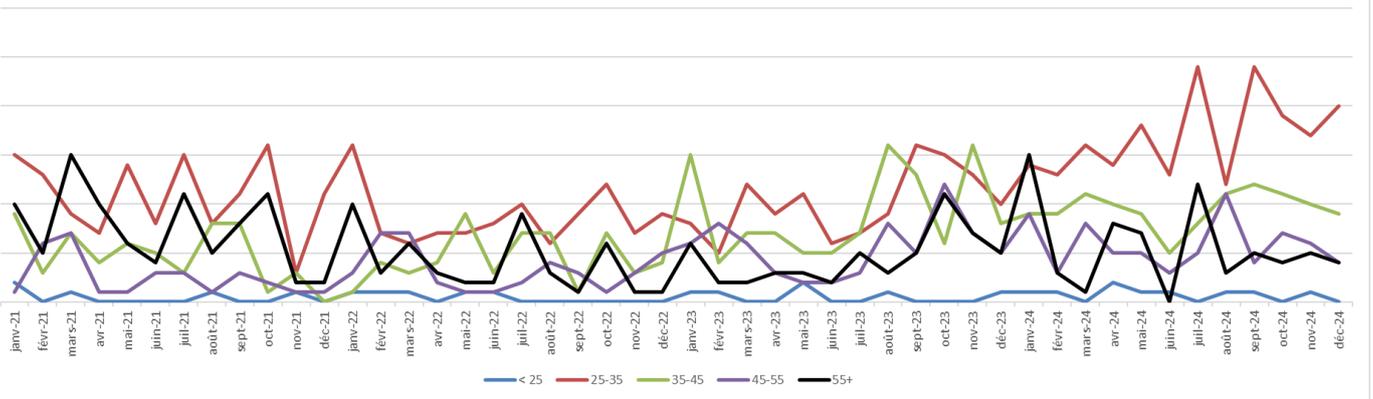
L'explication proposée par la direction est que le marché parisien est plus dynamique (en postes proposés) que le reste du pays, et que les salariés sont donc plus facilement tentés par une RC sur IDF du fait de la « facilité » à trouver autre chose.

Les salariés concernés par les départs managés sont majoritairement les « jeunes embauchés » (les 1-2 ans surtout) et plus globalement la tranche d'âge 25-35 ans :

Répartition des RC et licenciements par tranche d'ancienneté

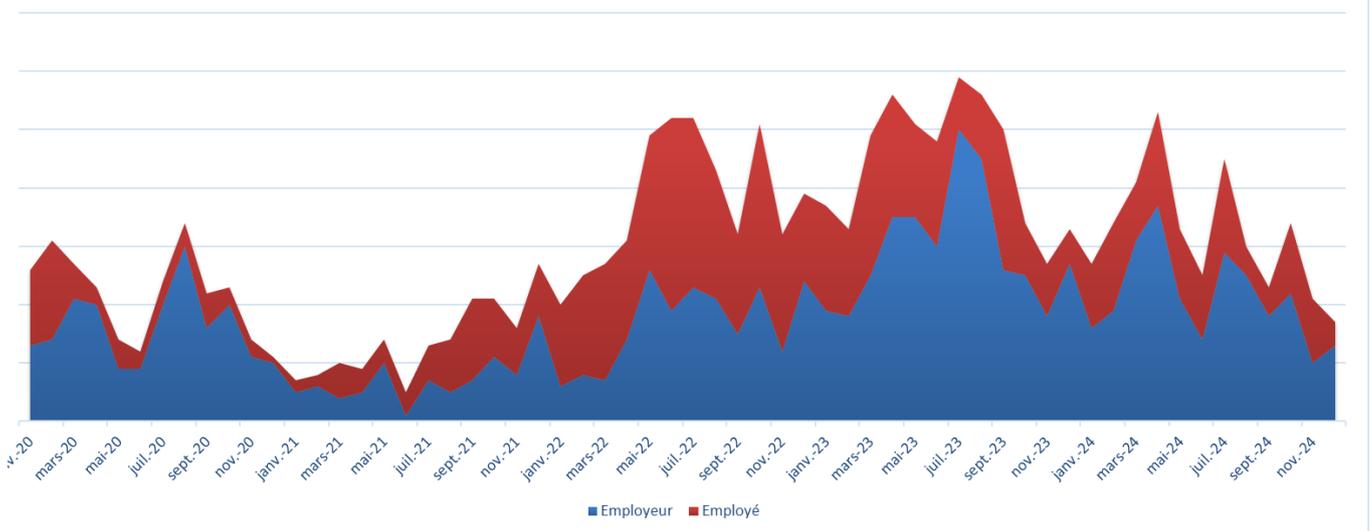


Répartition des RC et licenciements par tranche d'âge



Les fins de période d'essai sont assez sages ce mois-ci :

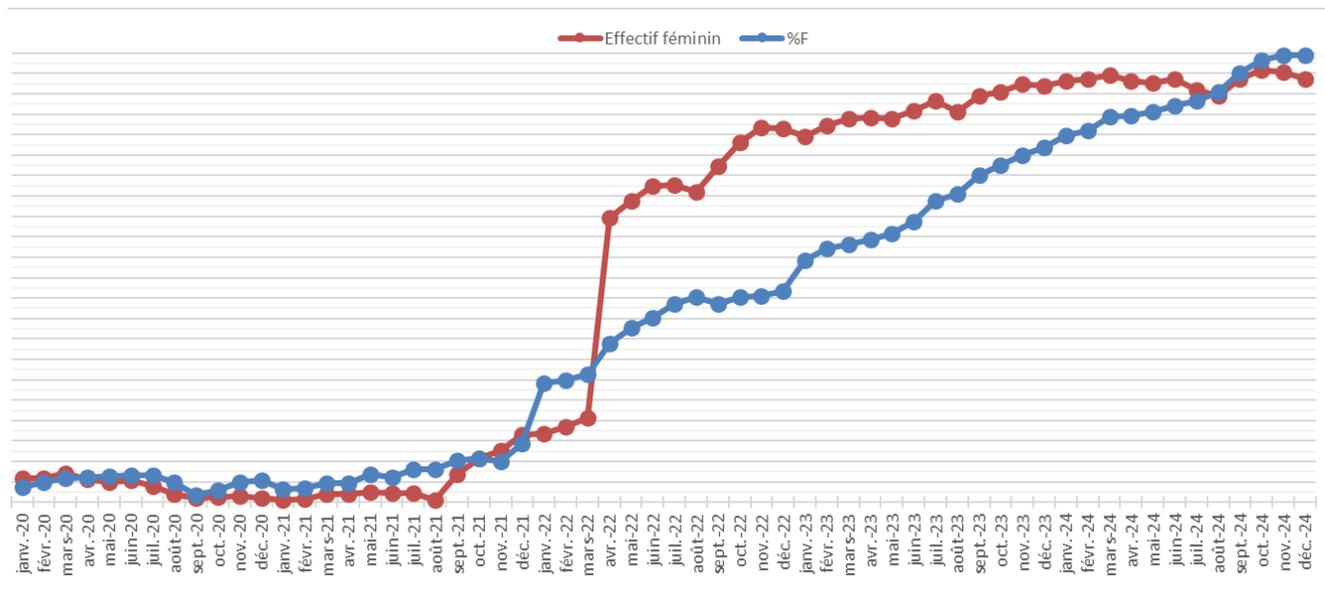
Evolution des ruptures de période d'essai



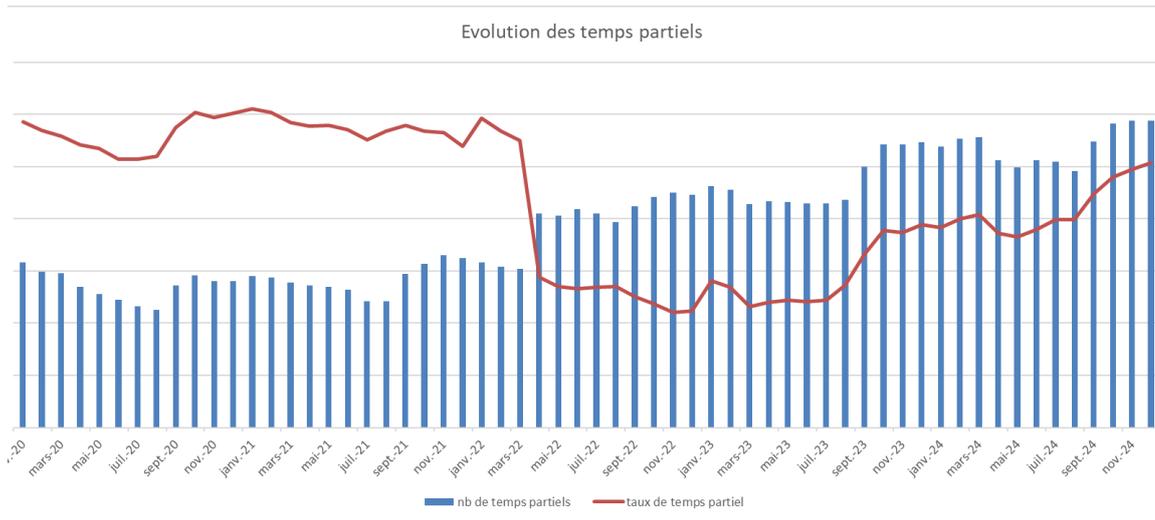
Ce n'est que l'effet du faible niveau des recrutements des mois passés. Le taux d'échec des recrutements (en calcul glissant) n'est donc pas clairement meilleur :



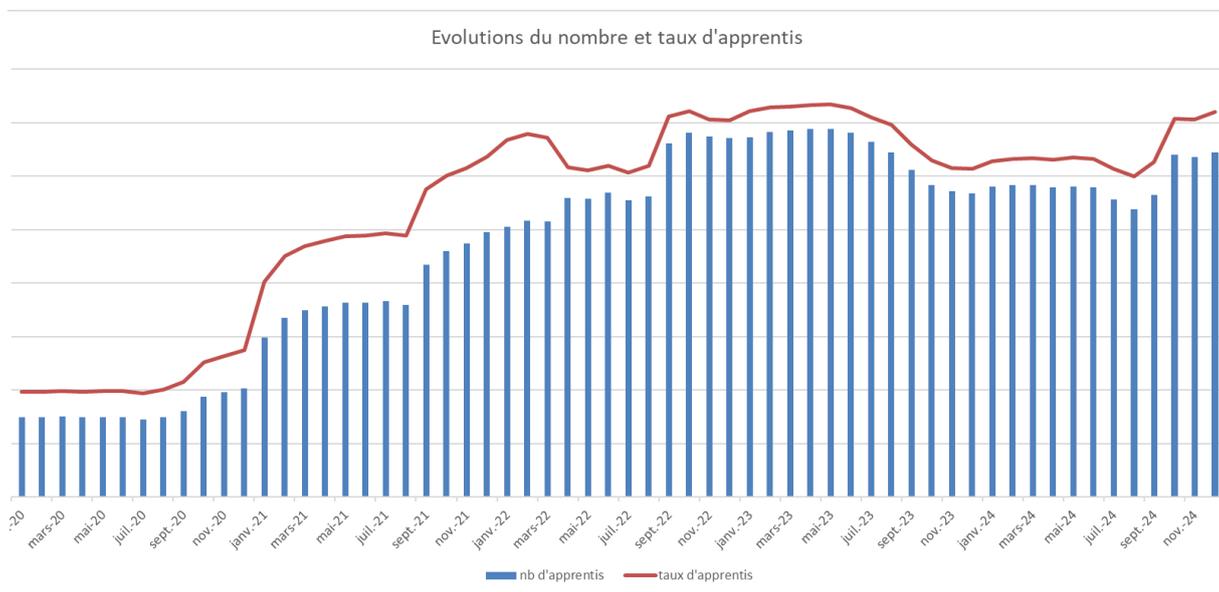
Le taux de femmes dans l'entreprise continue son incroyable ascension (nouveau record !), même si la progression ce mois-ci est très faible (proche d'un plateau) :



De son côté le taux des temps partiels progresse encore un peu :



Le taux d'apprentis profite de la baisse des effectifs (non apprentis) :

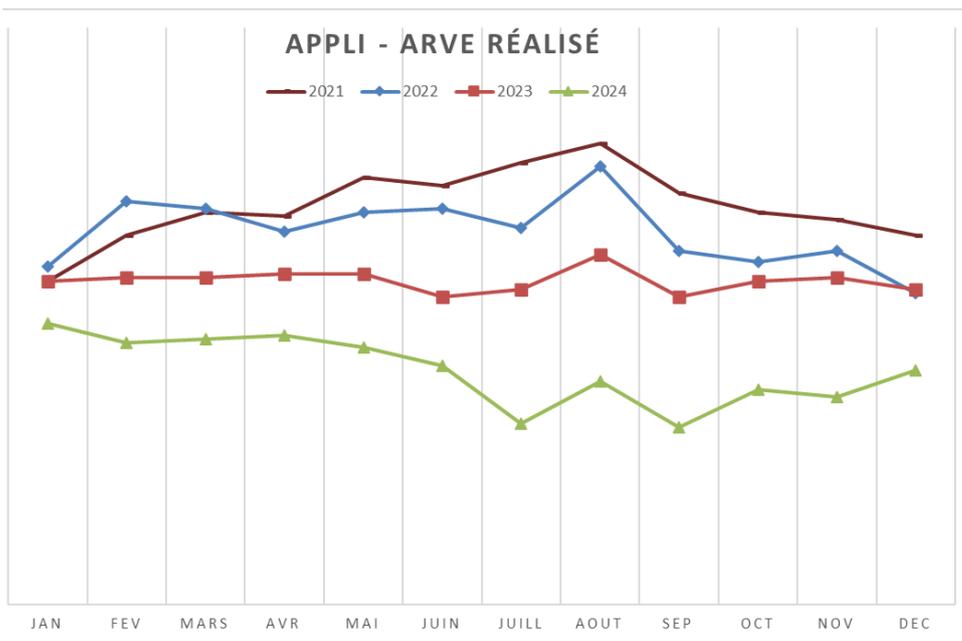


Analyse de l'activité économique

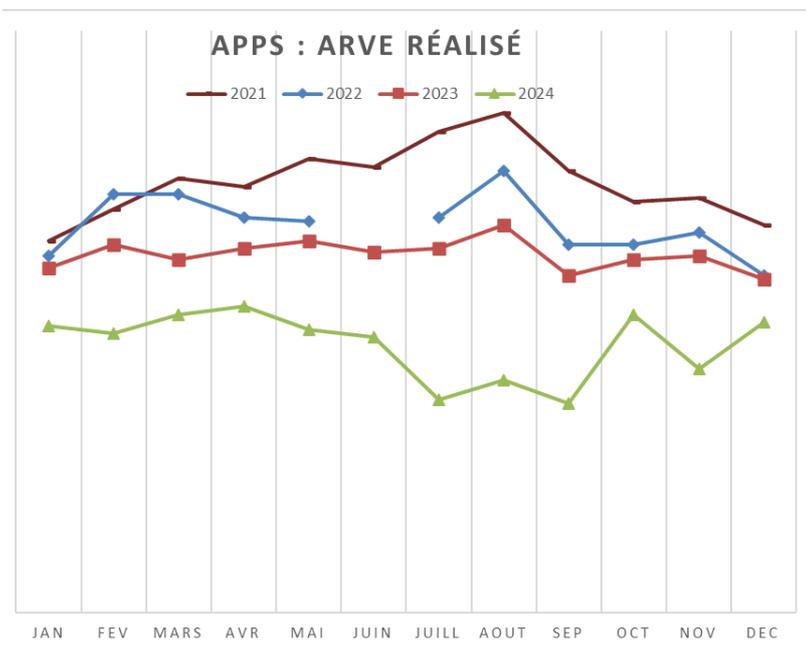
- Pas d'information sur le chiffre d'affaires ni sur les ventes ce mois-ci. Nous les aurons en principe en février seulement...

L'activité a encore été médiocre au mois de décembre, mais meilleure que le mois précédent.

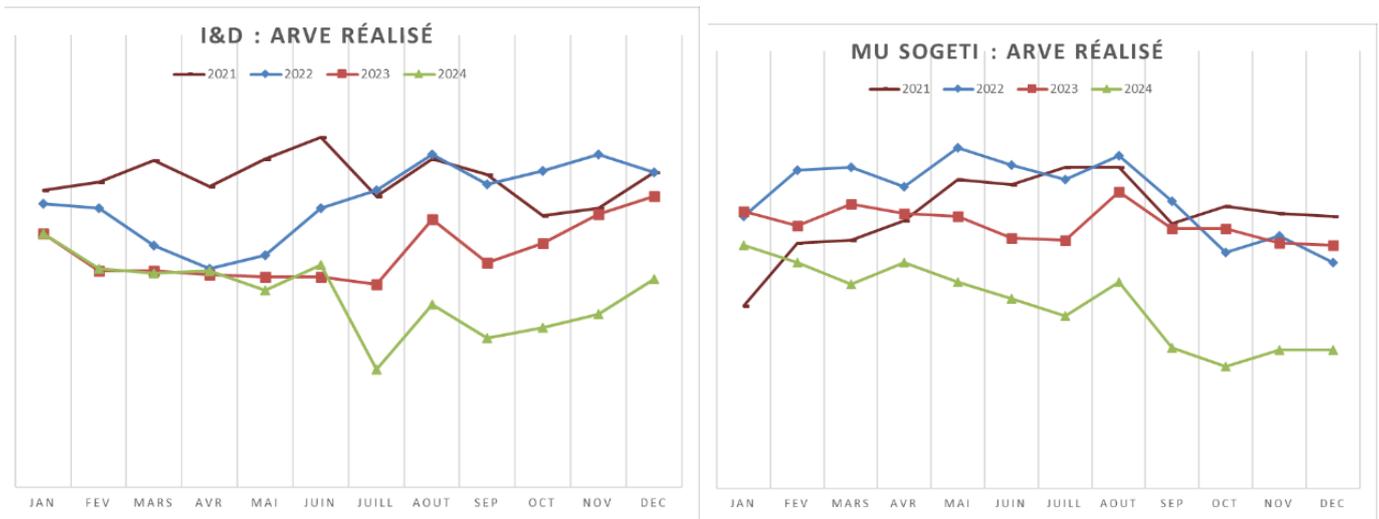
L'ARVE consolidé au niveau d'APPLI repasse un palier, mais on est encore loin du taux de référence censé être un plancher...



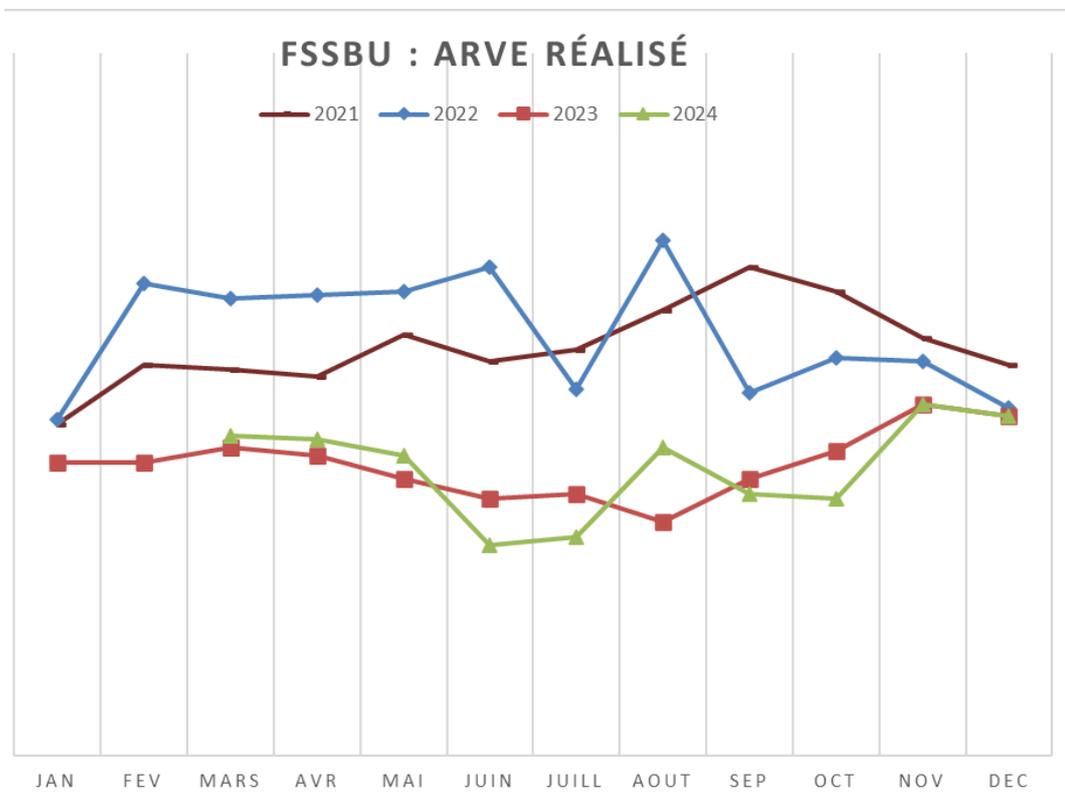
APPS est de nouveau assez proche du plancher cible :



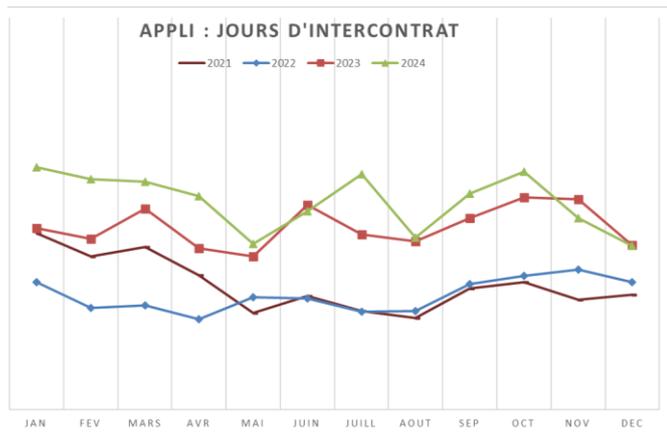
SOGETI et I&D continuent de souffrir ... :



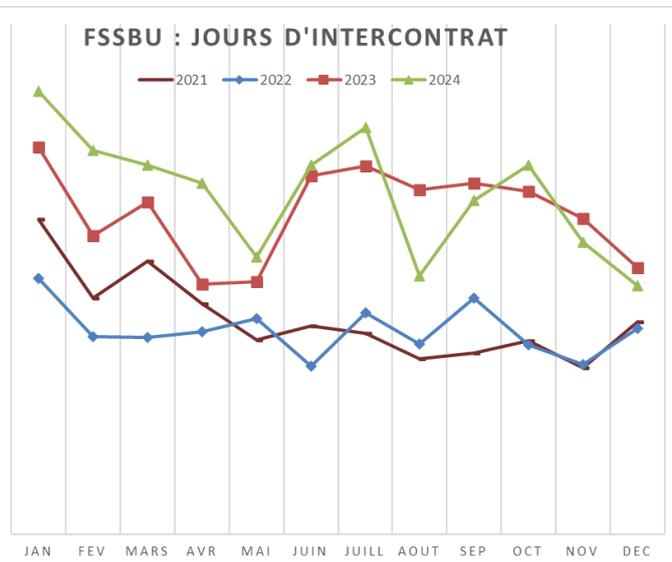
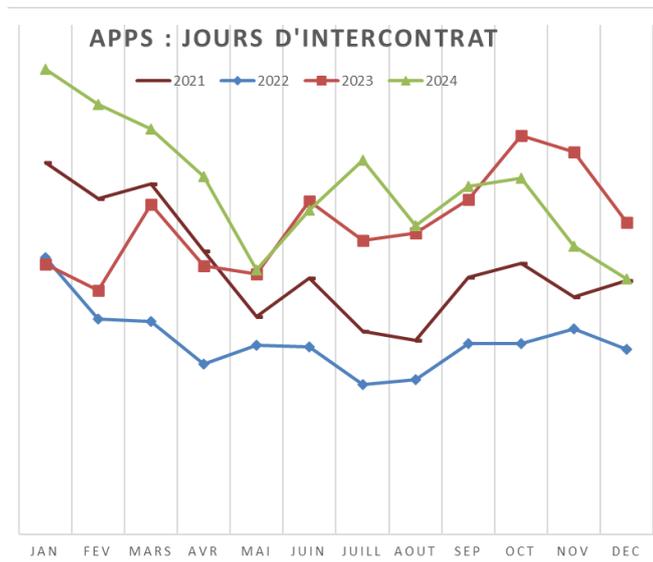
FS revient sur un niveau d'ARVE connu des années passées, mais on était déjà trop bas depuis 2 ans en décembre, et on stagne en deçà du plancher cible :



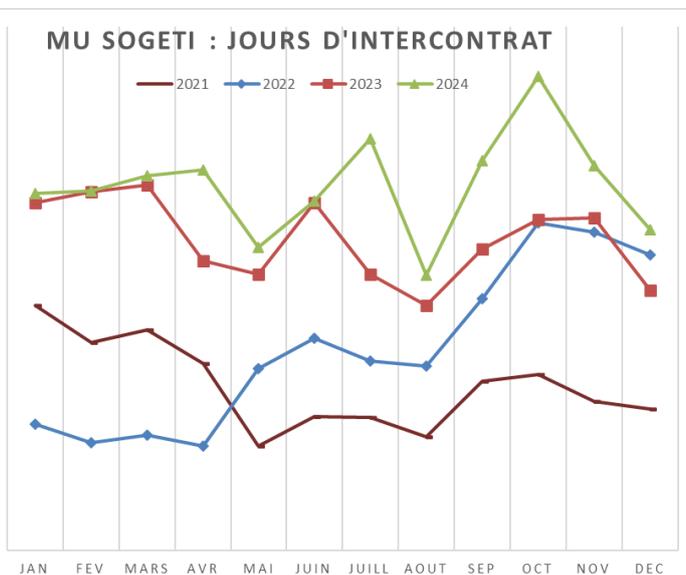
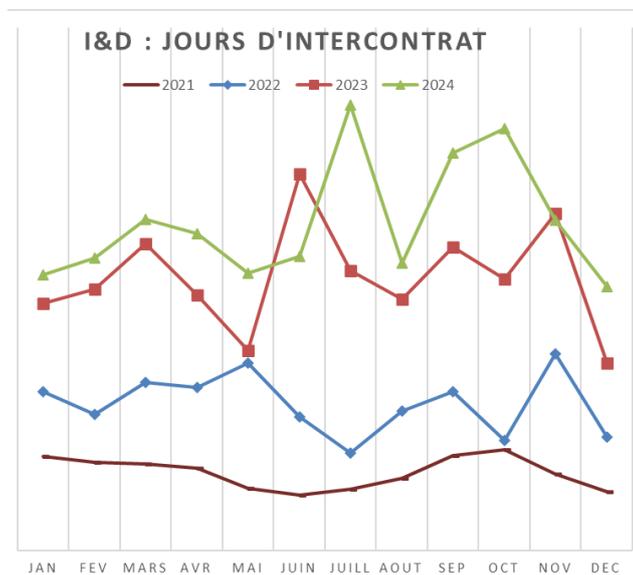
Le nombre de jours d'intercontrat au niveau APPLI est moins mauvais qu'au cours des premiers mois de l'année, sans pour autant être satisfaisant :



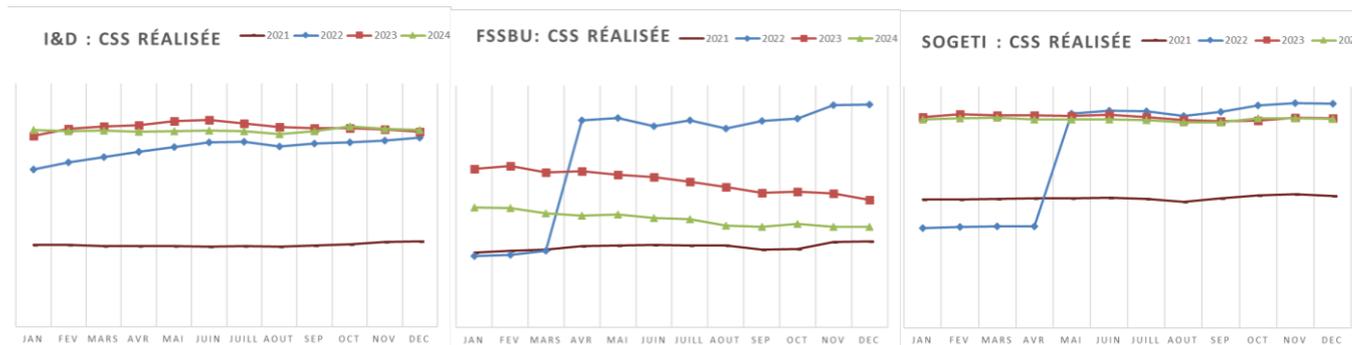
Le taux d'intercontrat est relativement acceptable au niveau de APPS et de FS, un peu meilleur que fin 2023 :



Ce n'est pas encore le cas pour I&D ni pour SOGETI :

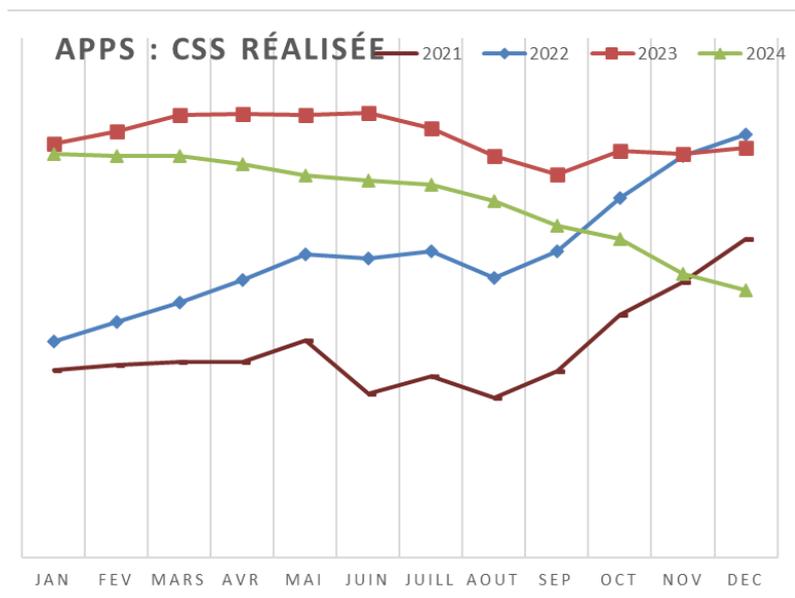


Bien qu'en très légère décroissance, l'effectif pour I&D, FS et SOGETI est quasi stable :



Cette stabilité devrait être poursuivie sur 2025, sauf pour I&D qui parie toujours sur une légère croissance de son activité et de ses effectifs.

De son côté, APPS, sans doute pour améliorer son ARVE, continue d'ajuster fortement son effectif :



La situation générale du marché ne nous permet pas d'espérer une inversion rapide de tendance. La direction prévoit de stabiliser les effectifs de APPS sur 2025 (donc fin de la décrue attendue dès le début d'année), avec un recrutement qui s'adaptera aux départs pour remplacer les sortants. L'objectif à fin 2025 est donc d'avoir un affectif iso avec début 2025.

Plus que jamais, il faudra être agile pour adapter au mieux notre effectif à notre besoin à produire.