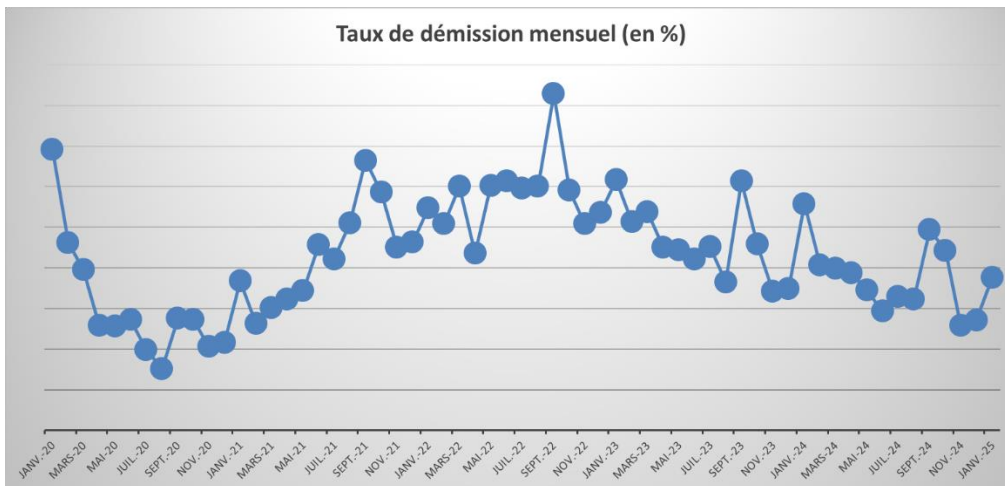


Analyse des effectifs :

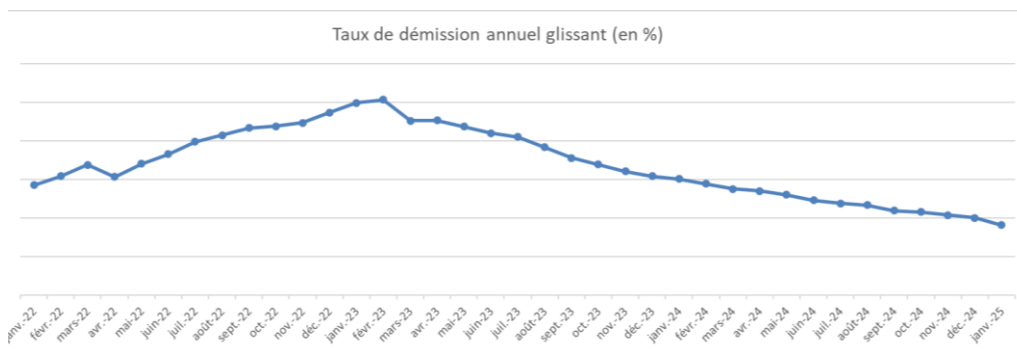
Sans surprise, l'année 2025 débute comme elle a terminé : le marché est assez attentiste et l'activité assez morose. Les mouvements de personnel en entrée et en sortie sont au ralenti, alors que le mois de janvier est traditionnellement un mois avec un turnover important.

Le nombre des entrées est donc resté assez contenu. Les départs ne sont pas tous remplacés. La stabilité des effectifs, en principe prévue sur 2025 (en comparant ce que sera fin 2025 avec début 2025), ne se confirmera vraisemblablement qu'en septembre lors de la transformation des contrats de stages en CDI. En attendant septembre, et sauf rebond de l'activité, il faut s'attendre à une diminution faible mais régulière de l'effectif tous les mois.

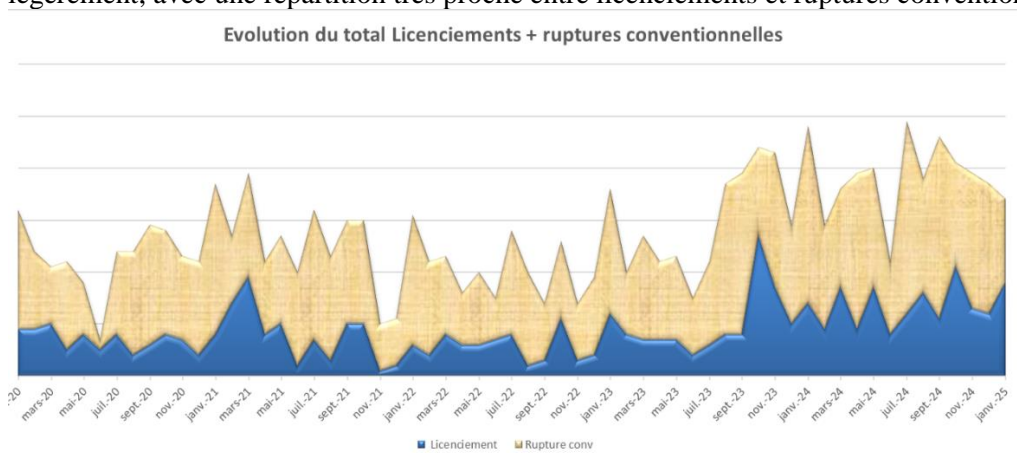
Le nombre des départs se maintient à un niveau relativement bas pour un mois de janvier. En particulier, les démissions restent inférieures aux valeurs habituelles d'un premier mois de l'année :



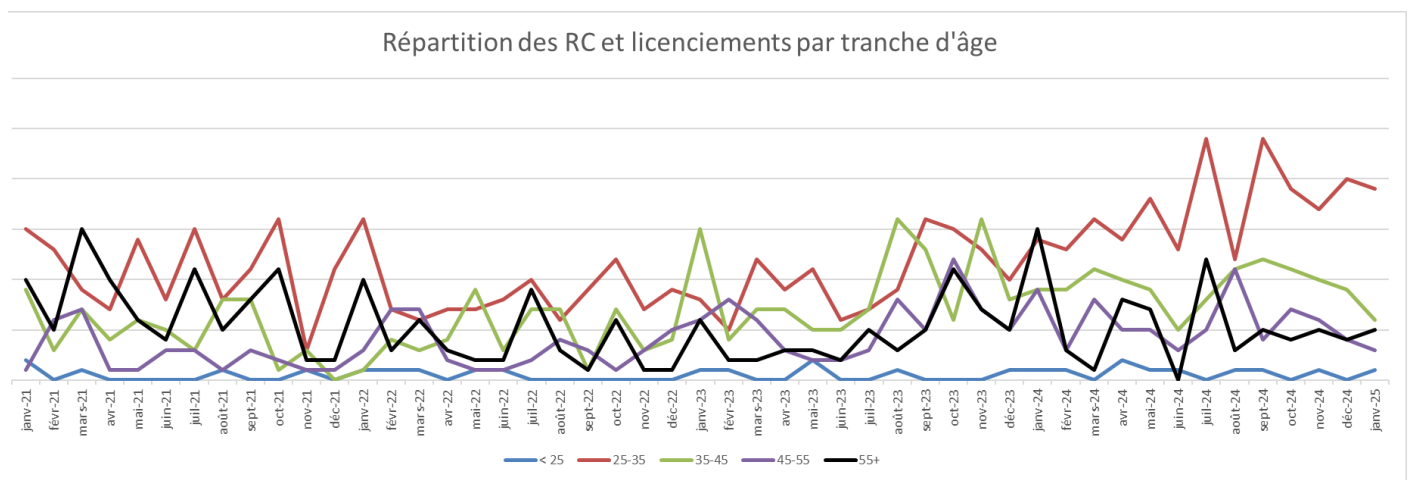
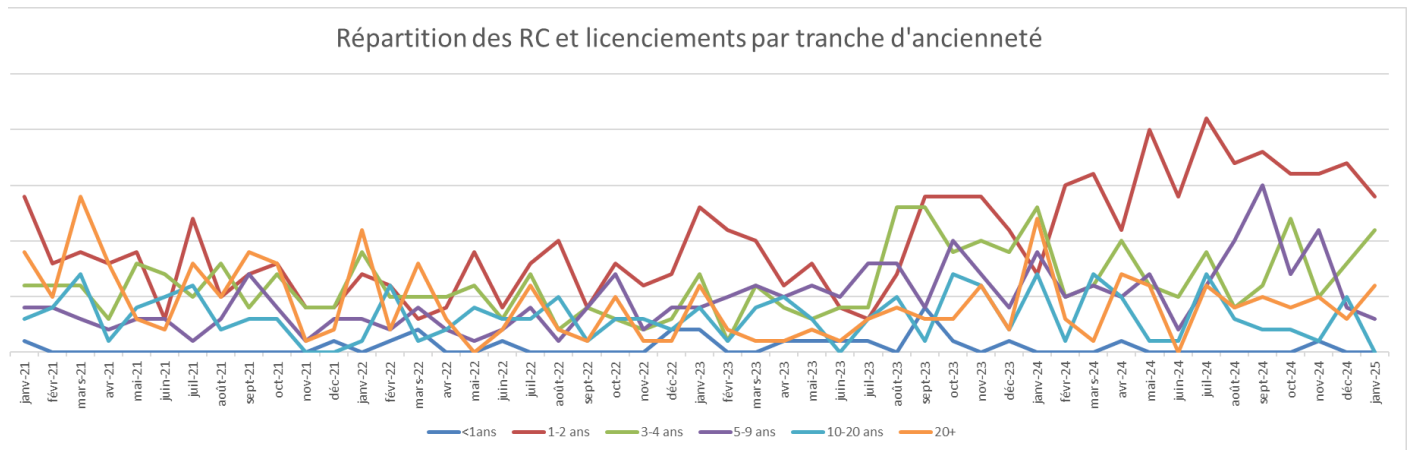
Le taux de démissions annualisé (glissant) décroche encore un peu plus du fait de l'écart entre janvier 2025 et janvier 2024 :



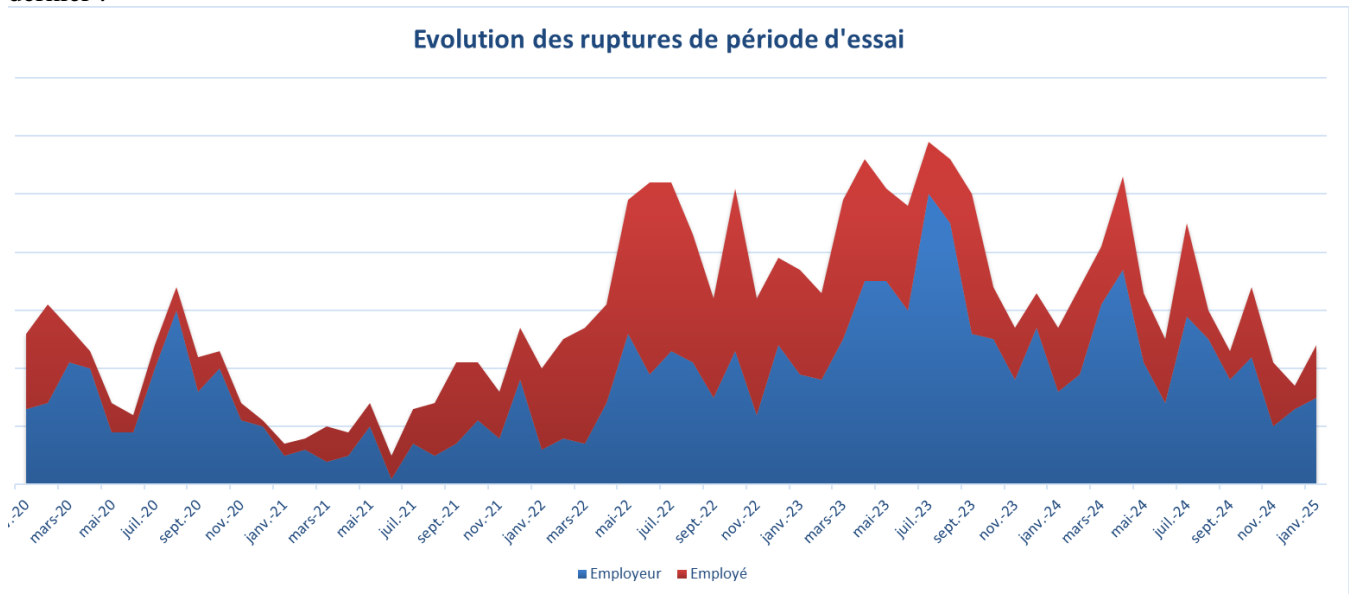
Les départs « managés » (licenciements + ruptures conventionnelles), bien que toujours à un niveau élevé, baissent légèrement, avec une répartition très proche entre licenciements et ruptures conventionnelles :



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

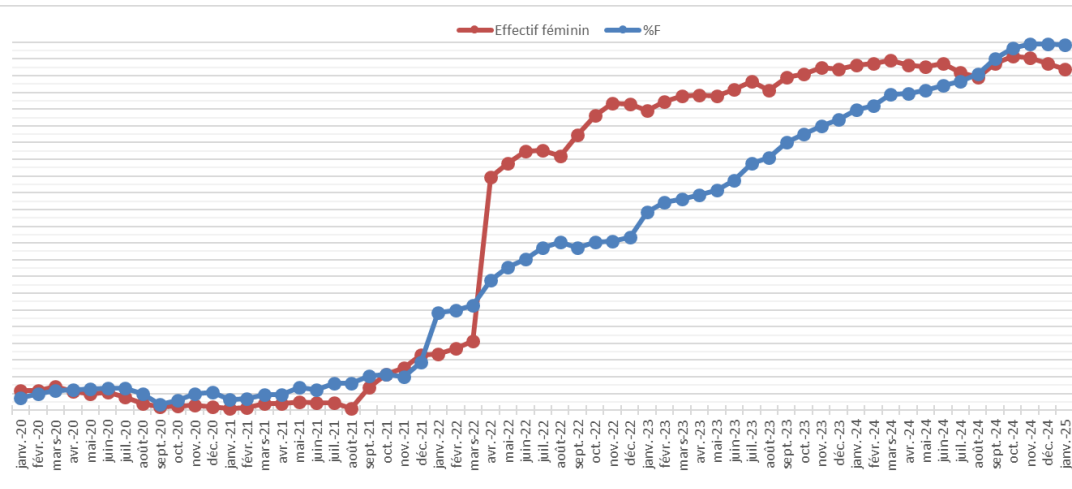


Les fins de période d'essai sont à un niveau modéré ce mois-ci, mais marquent une petite reprise par rapport au mois dernier :

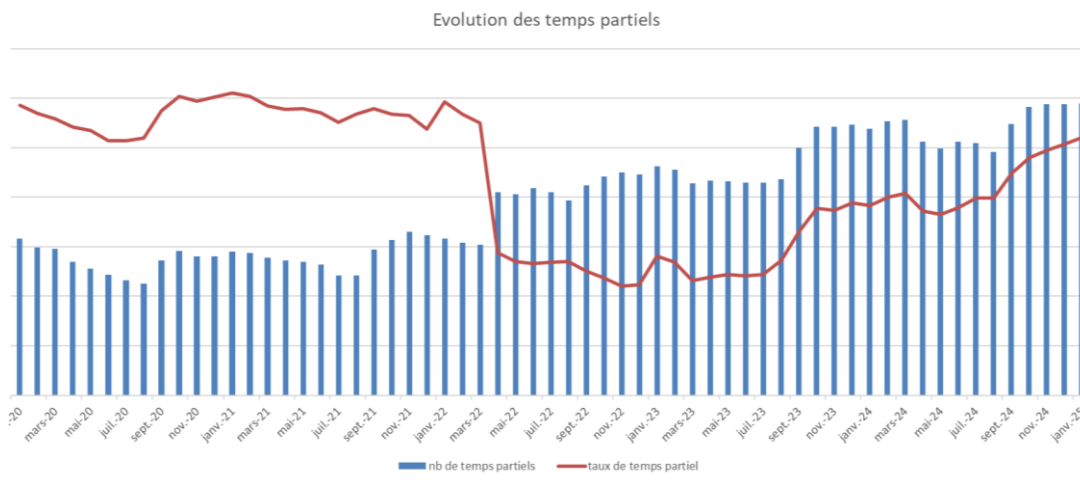


A noter (sans courbe) les nombreux départs à la retraite du mois, record mensuel depuis janvier 2020. (Note : le premier mois de chaque trimestre marque toujours un pic par rapport aux 2 suivants).

Le taux de femmes dans l'entreprise a atteint un palier, marquant une pause après une hausse continue depuis plusieurs années :

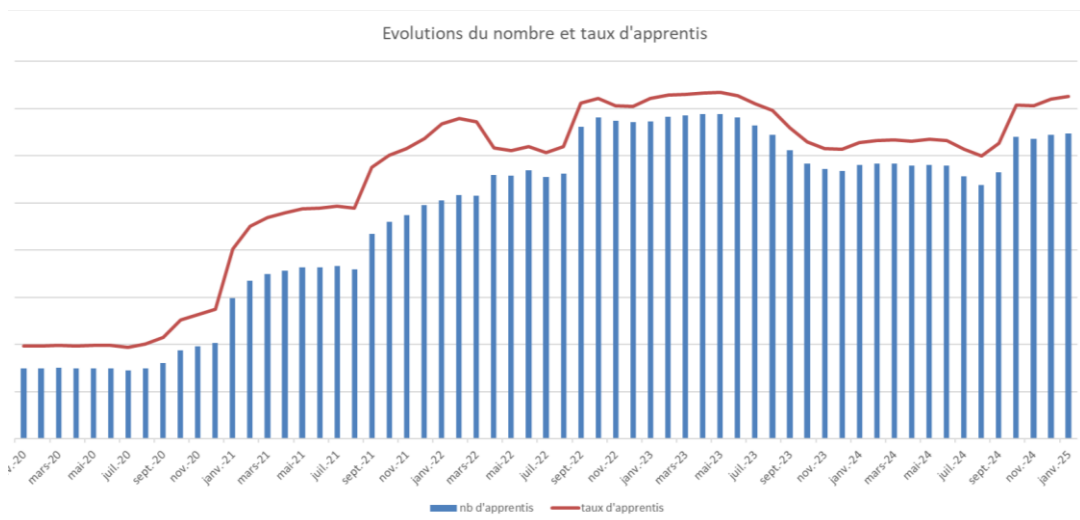


De son côté le taux des temps partiels progresse doucement :

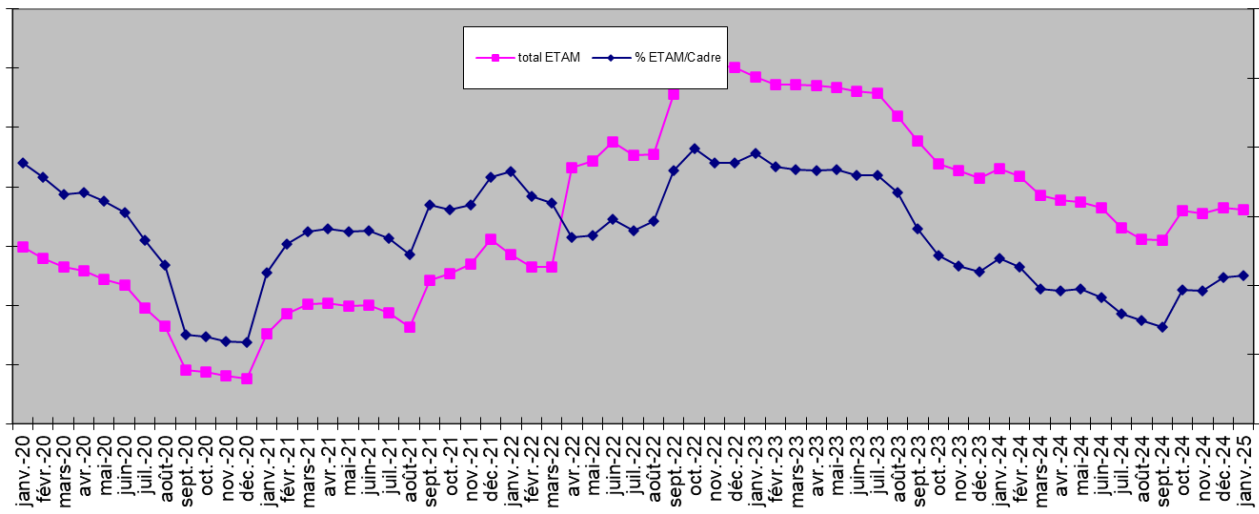


Malheureusement, les données ne nous permettent pas de savoir si la population concernée est équilibrée ou au contraire s'il s'agit majoritairement des équipes support (DSS, non facturables).

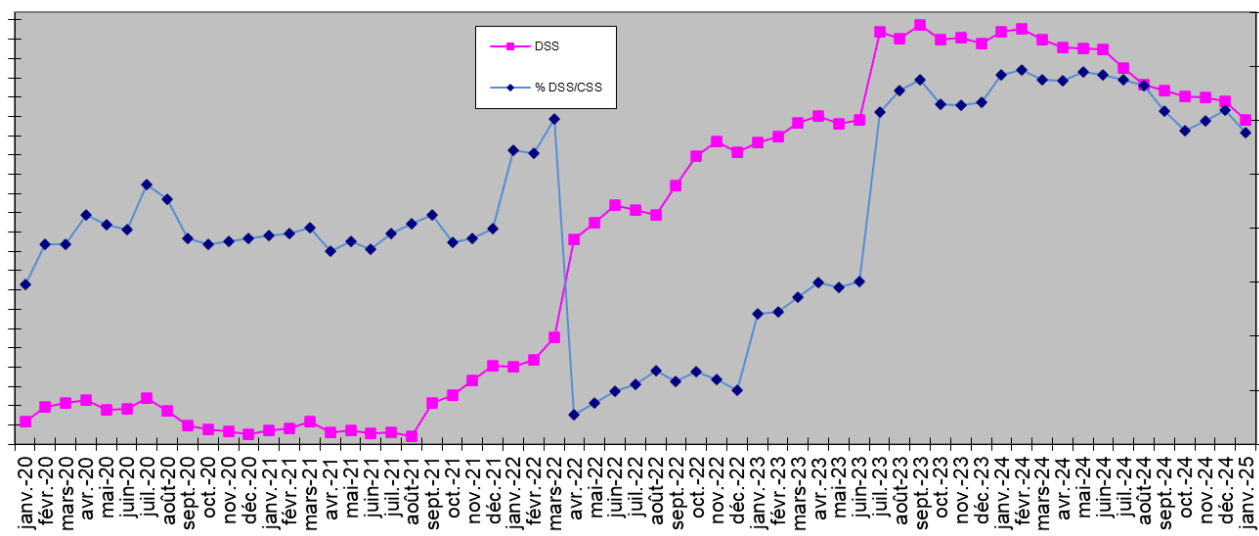
Dans un effectif en baisse, le nombre d'apprentis progresse de quelques nouvelles recrues, faisant évoluer à la hausse le taux d'apprentis dans l'entreprise. On se rapproche des plus hauts de mai 2023 :



Le taux du personnel ETAM (ETAM + ETAM assimilé cadre) est très dépendant de nombre d'alternants dans l'entreprise (qui représente près de la moitié de cette population). Malgré tout, le taux d'alternant étant revenu aux niveaux de début 2023, on devrait avoir une courbe qui revient aux valeurs de 2023. Or, ce n'est pas le cas : on constate une nette diminution du personnel ETAM depuis 2 ans, et donc une baisse de la proportion de cette population au sein des effectifs :



Sans doute en lien avec cette baisse du taux des ETAM, la proportion des DSS (salariés non facturables) se réduit aussi, indiquant donc que cette population est plus concernée que celle des CSS (salariés facturés) par la baisse de l'effectif :

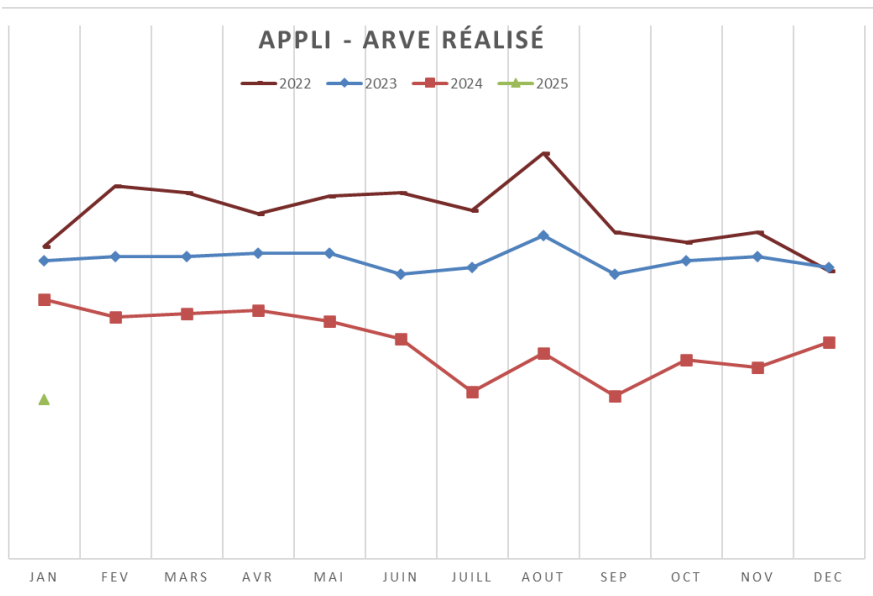


Cela reste à surveiller, car il est toujours tentant de réduire la population non facturable quand on cherche à faire des économies, et c'est en général aux dépens de la fluidité de l'organisation interne et des conditions de travail...

Analyse de l'activité économique

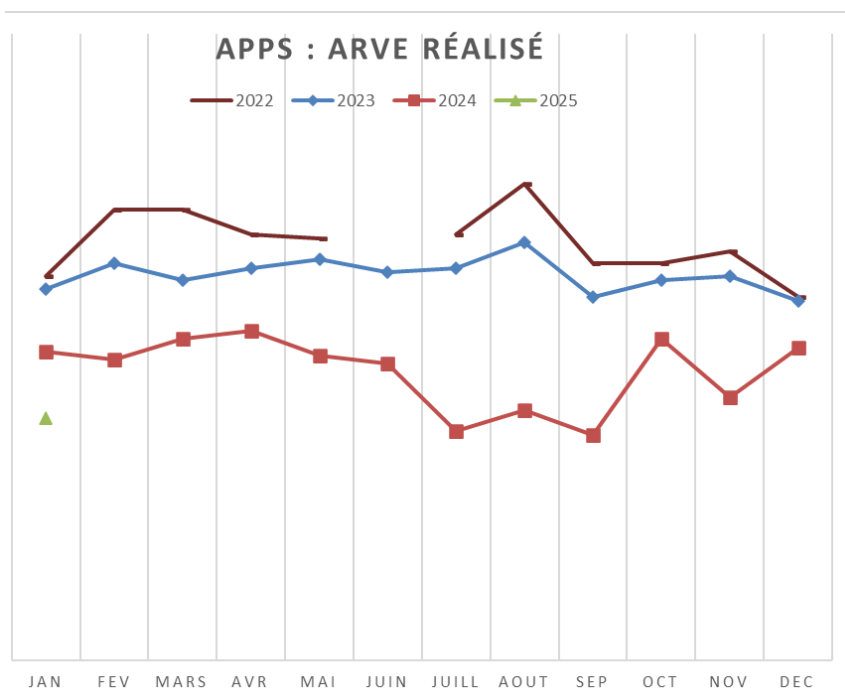
- Pas d'information sur le chiffre d'affaires ni sur les ventes ce mois-ci. Nous ne les aurons malheureusement qu'après notre CSEE donc pour mars...

L'activité, déjà médiocre en fin d'année dernière, a été mauvaise en janvier.
L'ARVE consolidé au niveau d'APPLI atteint un plancher jamais atteint...

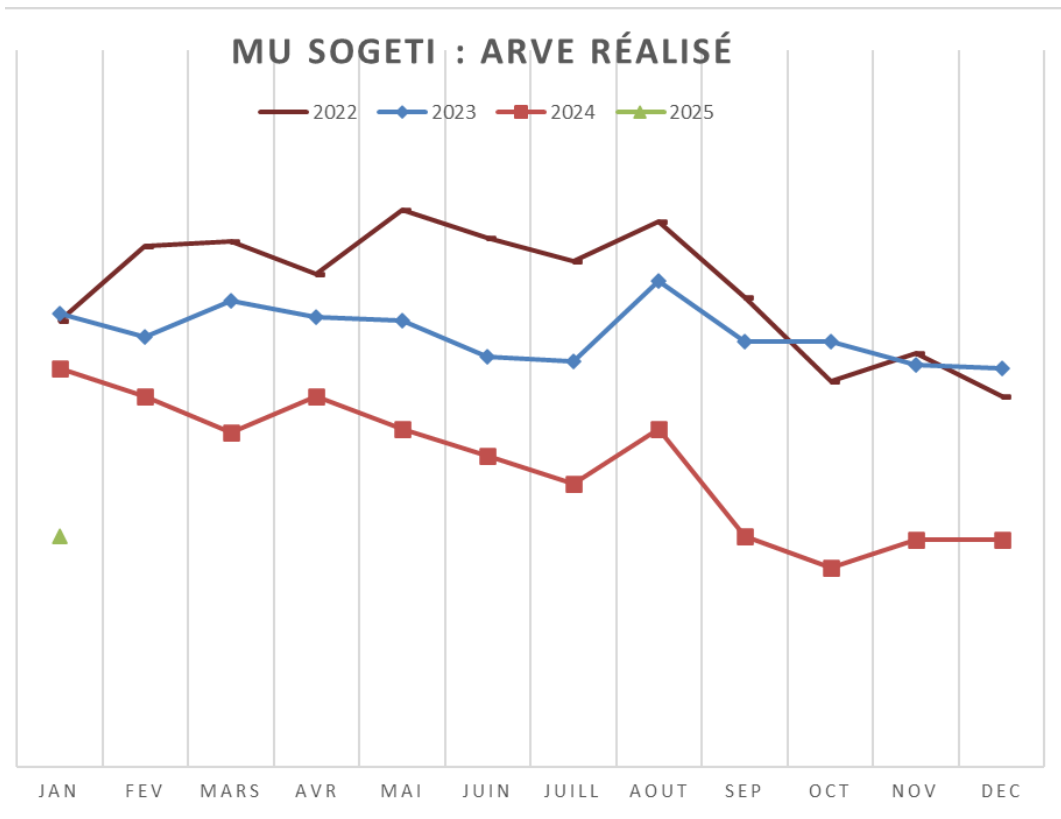


Note : La direction précise que les chiffres étaient attendus proches de ceux de décembre, mais qu'il y a eu une forte épidémie de grippe en janvier qui a affecté les résultats de toutes les entités (voir plus loin les courbes qui le montrent dans l'annexe 1)

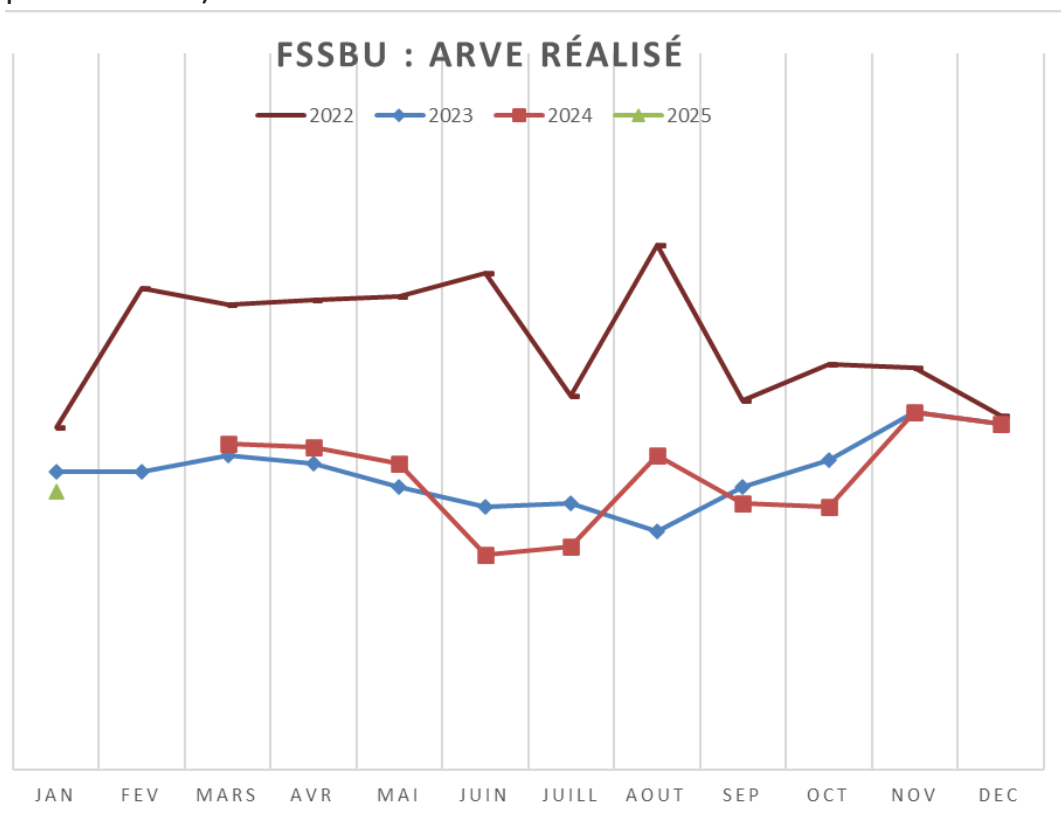
Après sa tentative de remontée en fin d'année dernière, APPS replonge de nouveau à ses mauvais résultats de l'été dernier :



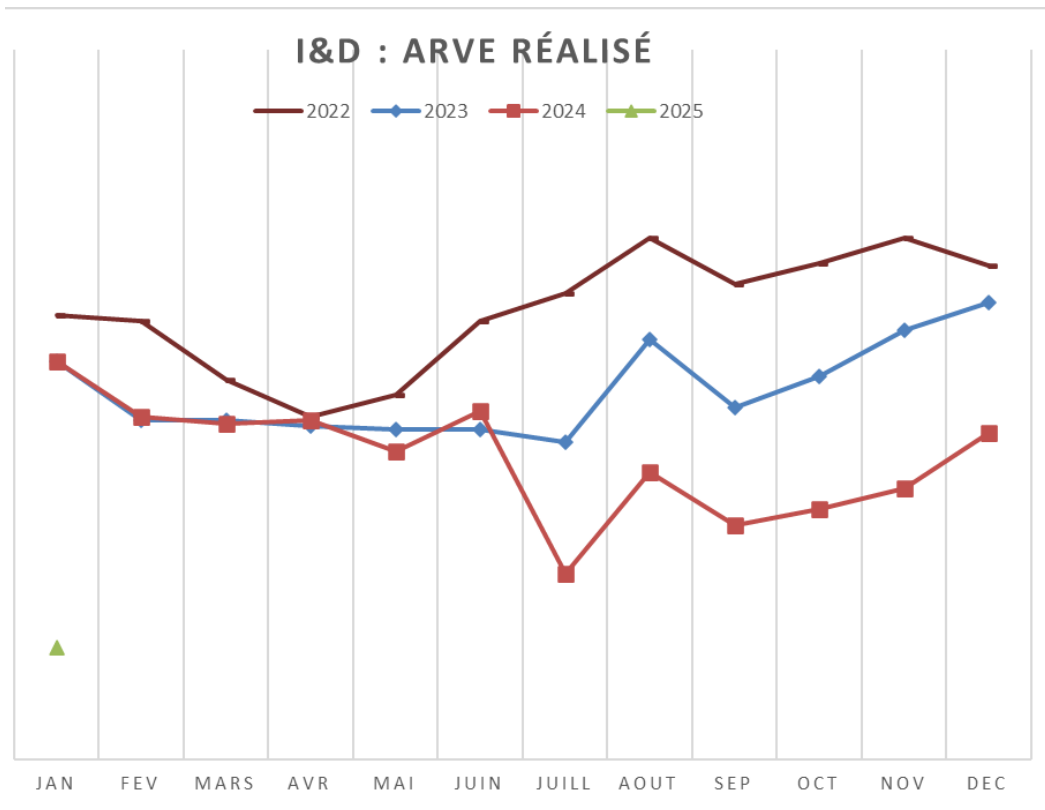
SOGETI reste sur le prolongement du très mauvais dernier quadrimestre 2024 :



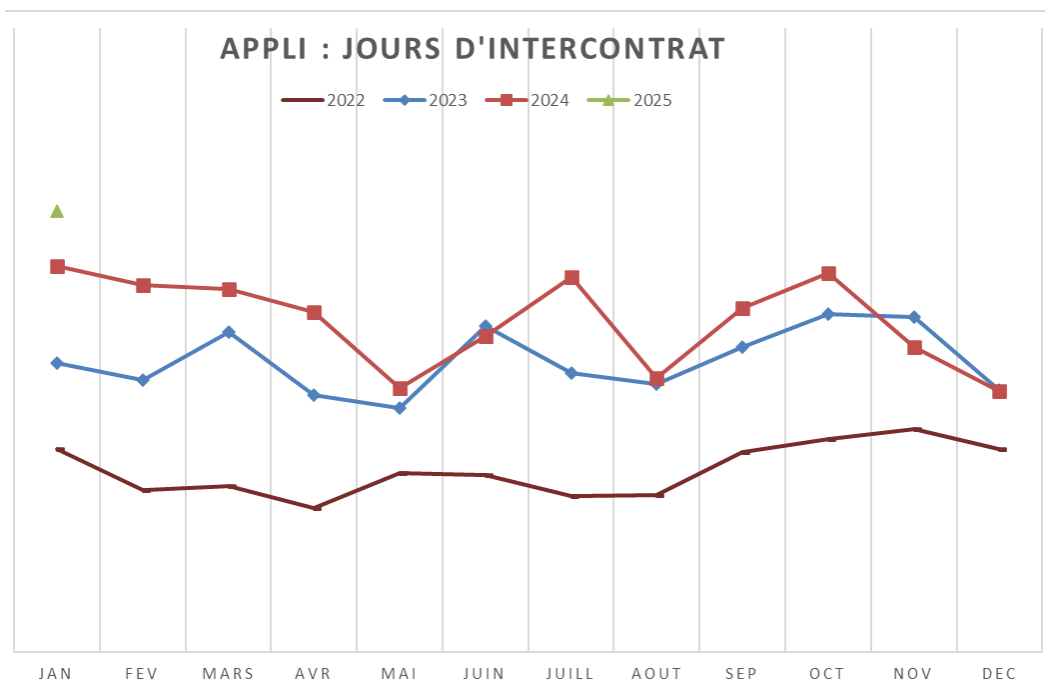
FS connaît son plus mauvais mois de janvier de ces dernières années (note : nous n'avons pas eu les chiffres de janvier 2024 ; la direction nous dit aujourd'hui qu'ils étaient encore plus mauvais) :



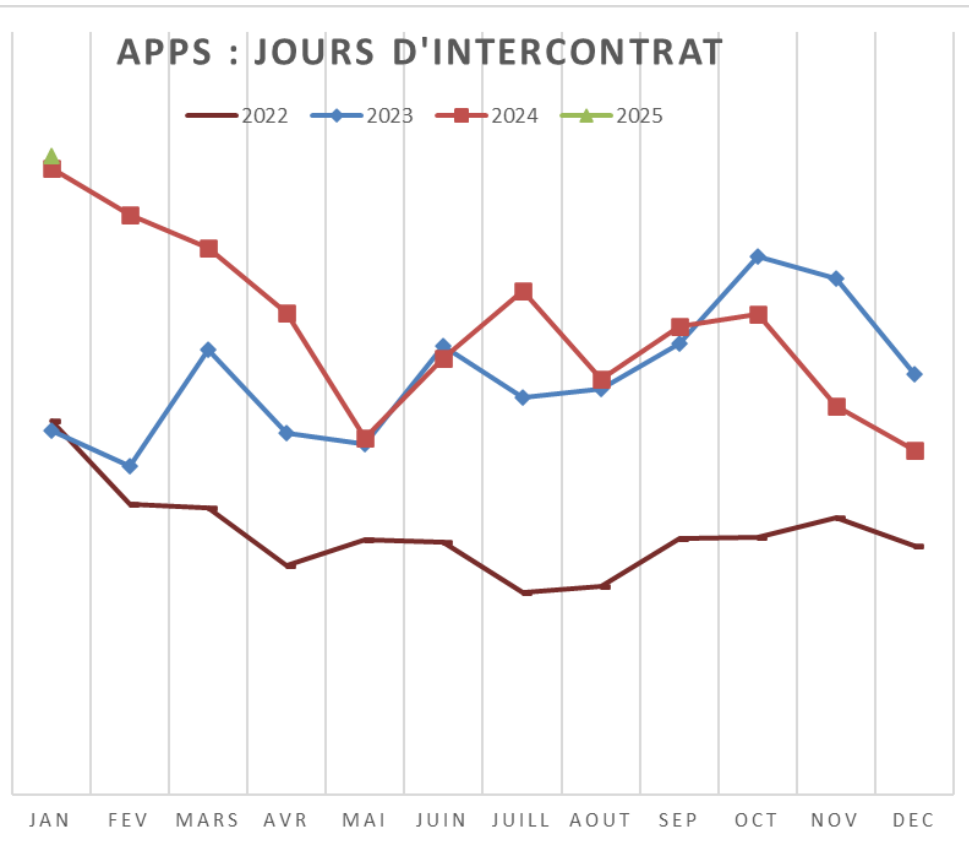
Quant à I&D, il est à l'agonie :



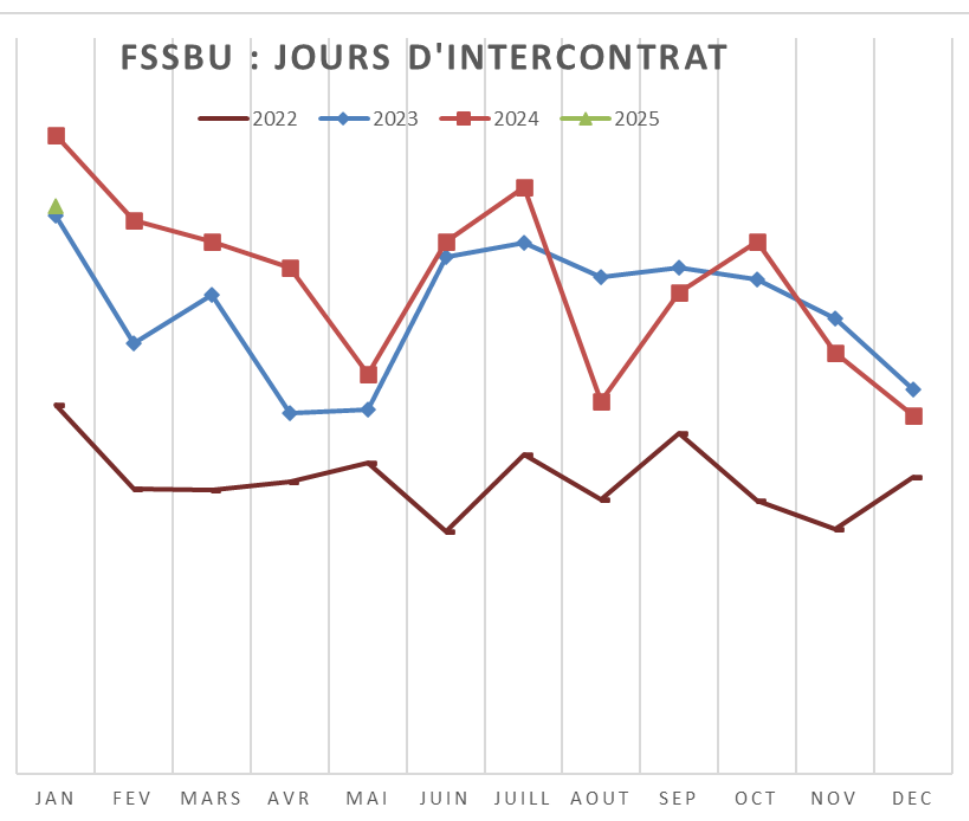
En effet miroir avec ce qui précède, le nombre de jours d'intercontrat au niveau APPLI atteint aussi un record :



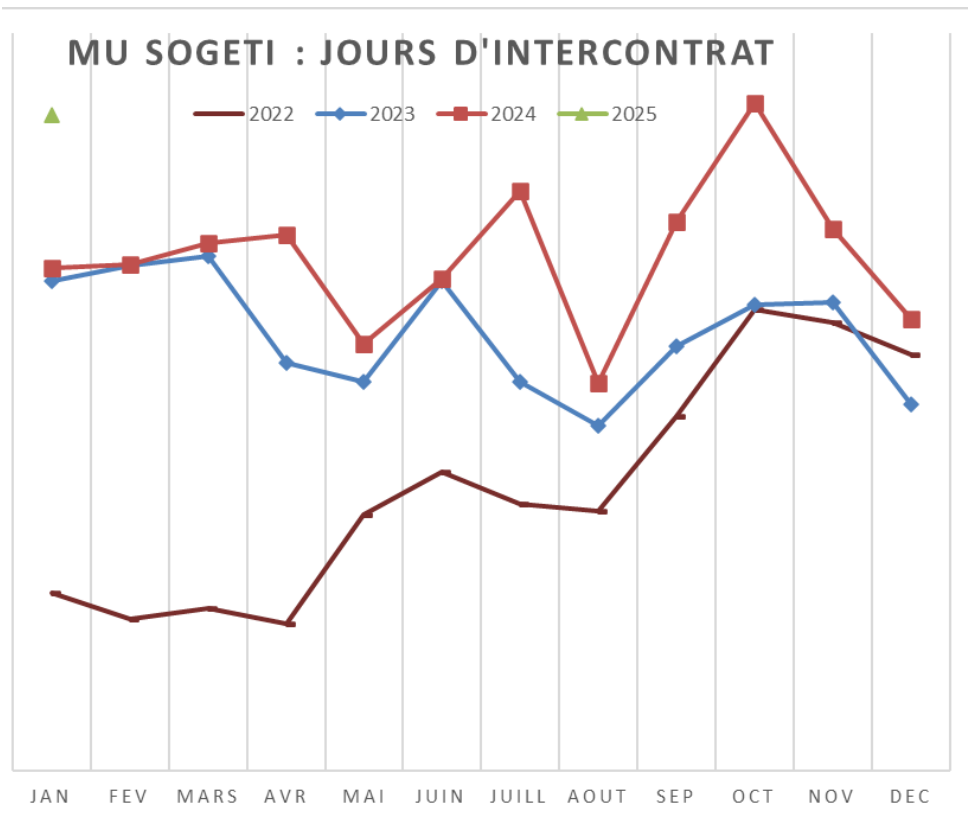
Le début d'année 2024 avait été mauvais pour APPS, le début d'année 2025 est encore légèrement moins bon (malgré une baisse de l'effectif entre les 2 dates) :



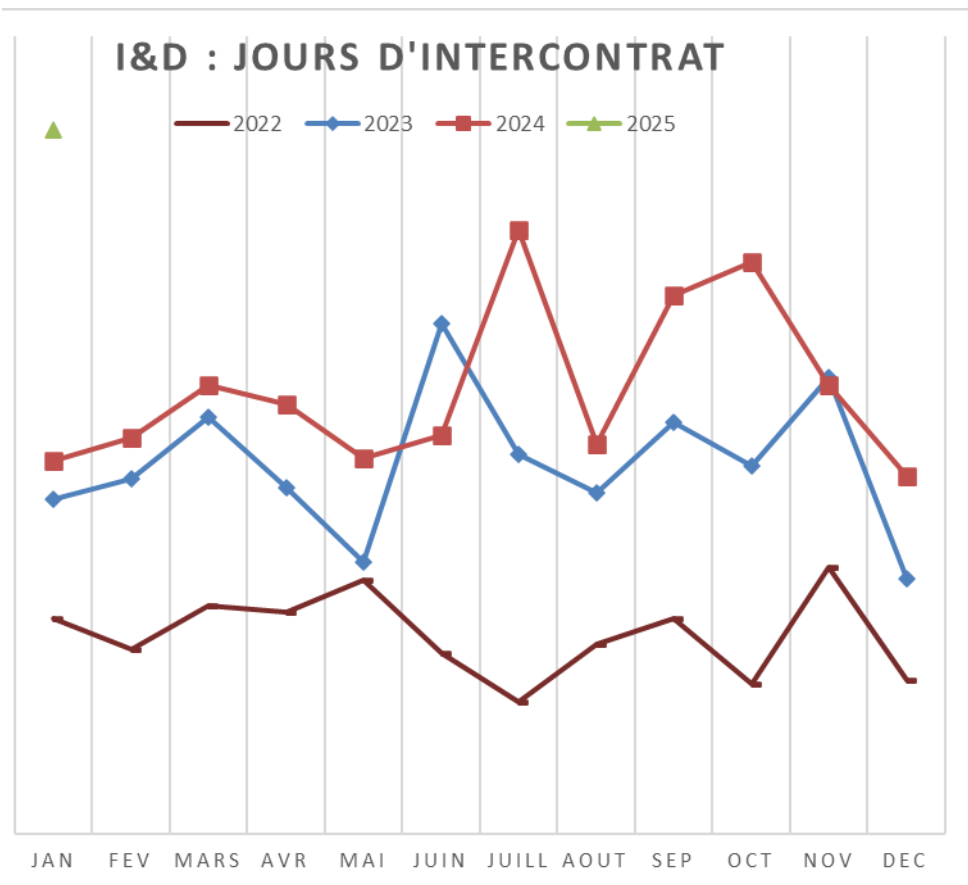
La situation n'est pas très bonne non plus pour FS, même si c'est un peu meilleur que début 2024 :



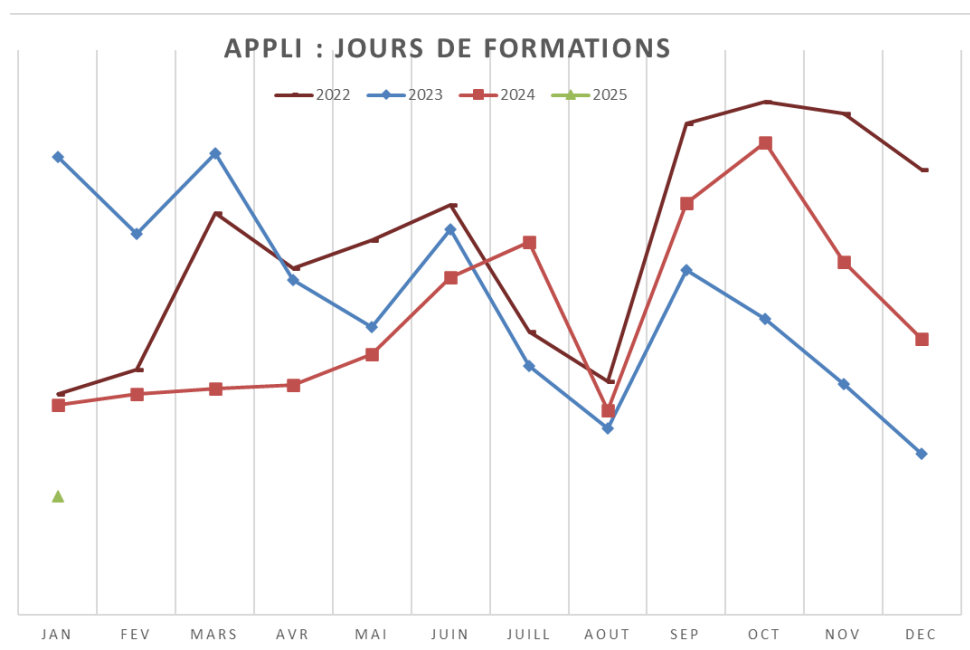
Sogeti remonte à un niveau d'intercontrat proche de son plus haut de l'automne 2024 :



Enfin pour I&D, la situation est grave :



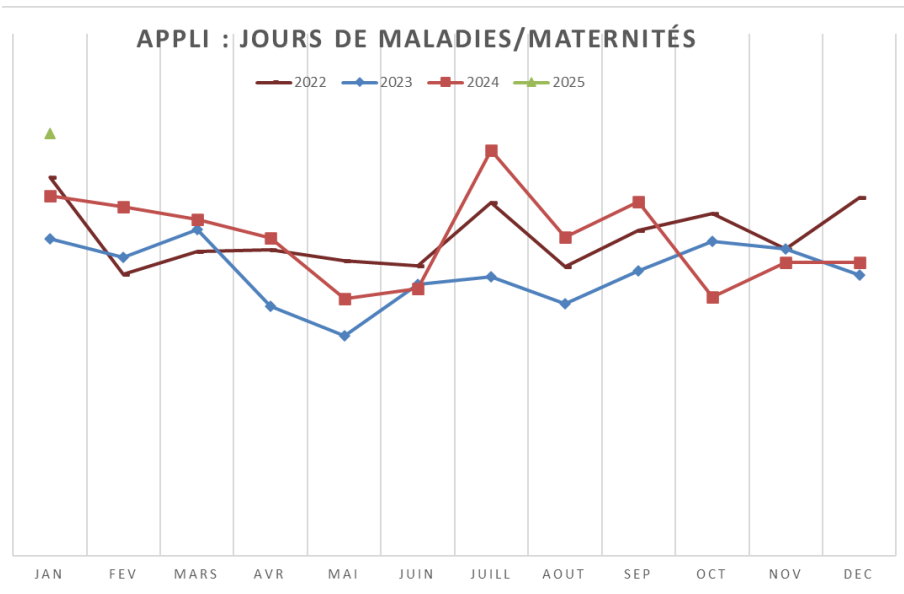
Dans cette période difficile, il aurait été sans doute opportun d'orienter un maximum de salariés en intercontrat vers de la formation... malheureusement (peut-être du fait de la réorganisation), la formation a été laissée de côté et touche un plancher :



Toutes les entités sont concernées... La direction nous a précisé qu'elle va vérifier les chiffres et en particulier que cela n'est pas du à un problème de remontée des indicateurs. En effet elle soutient avoir encouragé les intercontrats à se former en janvier...

Annexe 1 – Jours de maladie du mois

Le nombre de jours de maladies a été particulièrement élevé en janvier (du fait a priori d'une épidémie de grippe) et a effectivement du entrainer une baisse importante de l'ARVE :



Toutes les entités sont concernées :

