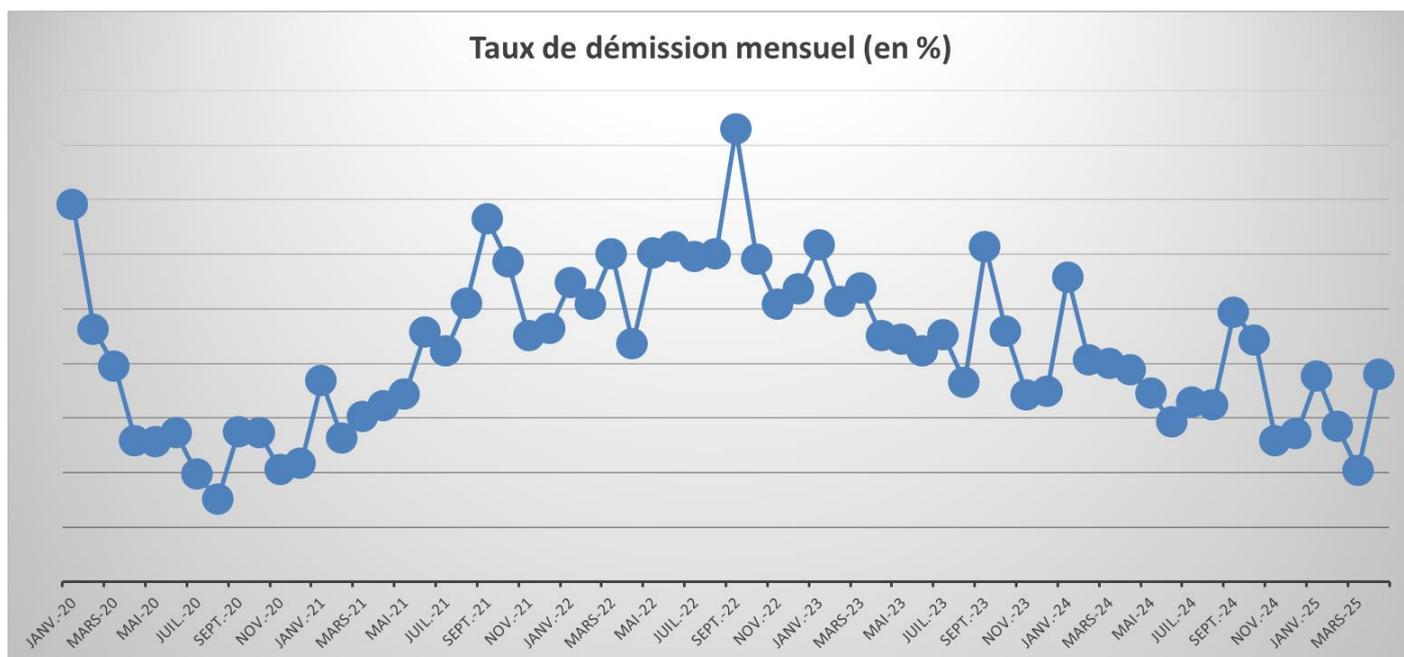


Analyse des effectifs :

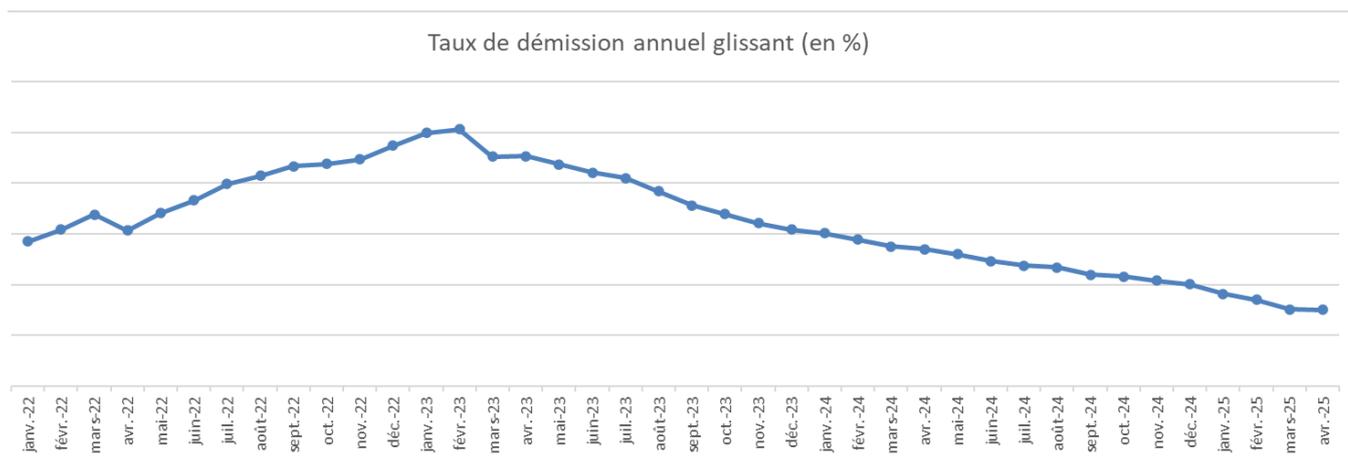
La baisse des effectifs est restée sur la même pente en avril que lors des 3 mois précédents. On a perdu une part significative de nos effectifs depuis mars 2023 (point culminant, mutations groupe exclues), et on ne voit pas la fin de la baisse pour 2025...

Les entrées sont un peu plus fournies que le mois précédent, mais restent peu nombreuses. Le mois de mai étant marqué par plusieurs jours fériés et ponts, il faut s'attendre à de nouveaux chiffres décevants le mois prochain...

Le nombre des départs remonte ce mois-ci légèrement sans pour autant être un mois dynamique. Les démissions représentent un peu plus de la moitié des départs d'avril :



Cette petite reprise des démissions permet de stopper la baisse du taux glissant annuel des démissions pour le maintenir sur un plateau :



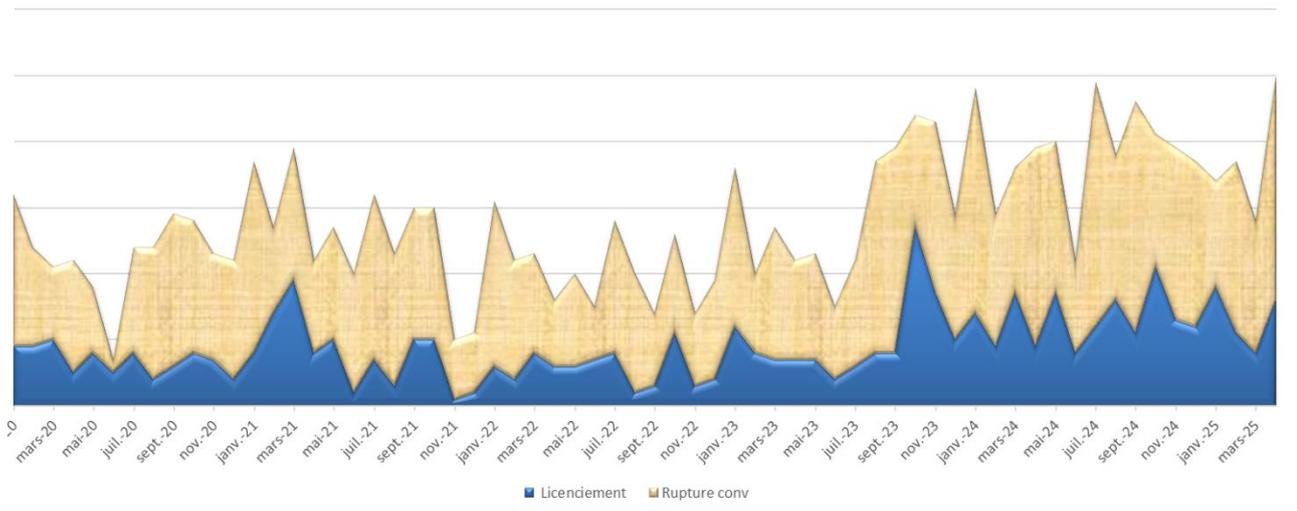
Mais un plateau à ce niveau n'est pas satisfaisant pour notre modèle économique.

Nos dirigeants continuent donc d'utiliser l'outil des départs « managés » (licenciements + ruptures conventionnelles) pour continuer à ajuster notre effectif qui ne s'allège pas assez de manière spontanée.

Les licenciements remontent sensiblement et les ruptures conventionnelles reviennent à un niveau proche des plus hauts historiques.

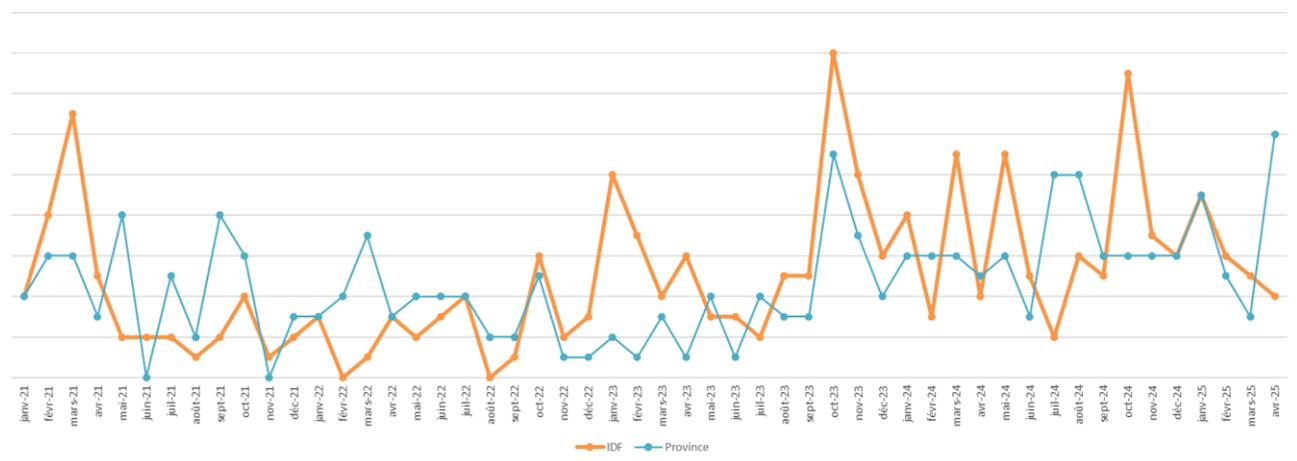
En cumulé, on atteint ce mois-ci un nouveau record pour ces départs managés :

Evolution du total Licenciements + ruptures conventionnelles



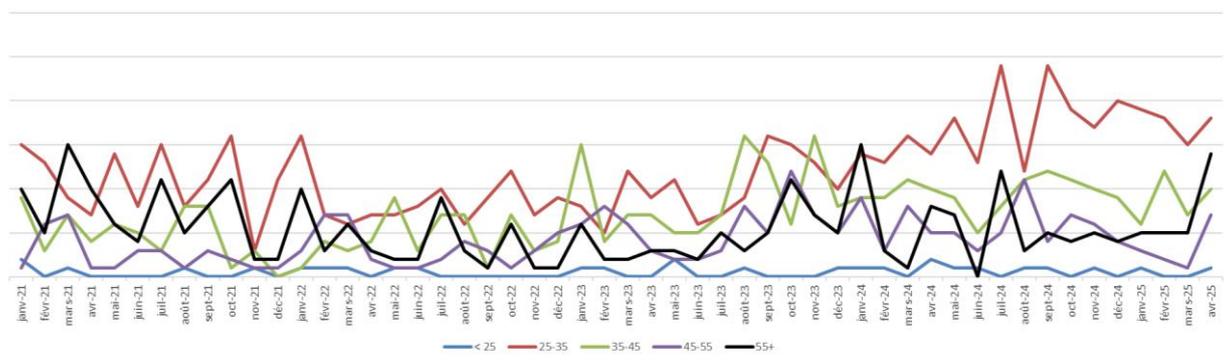
Sur la partie des licenciements, c'est la géographie Sud-Ouest qui est la géographie la plus touchée en nombre de salariés licenciés. Et globalement, ces licenciements concernent en priorité la province :

Répartition Paris/Province des licenciements



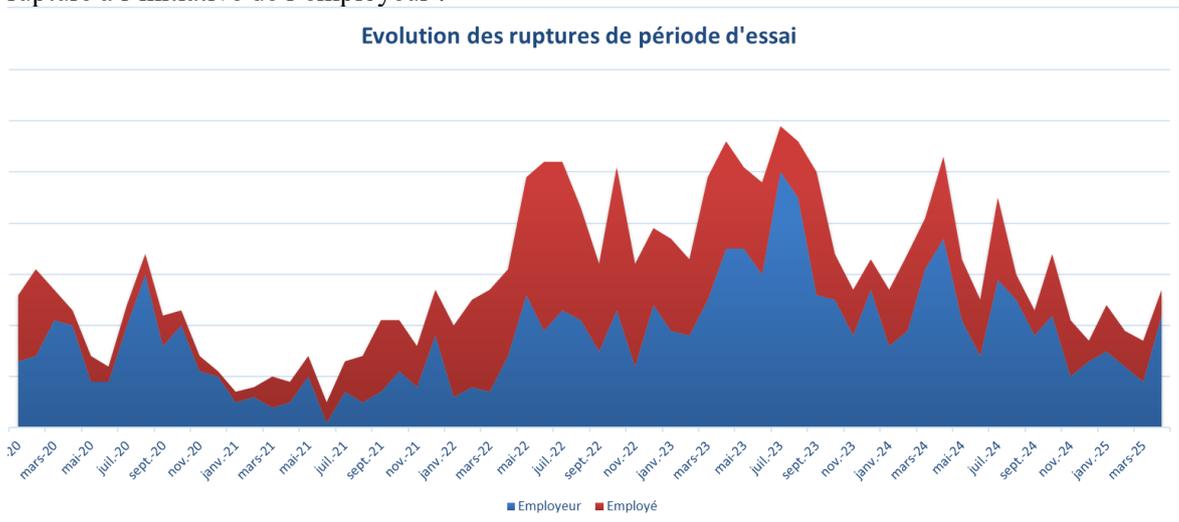
Au niveau des tranches d'âge de ces départs managés (on n'a pas le détail de la ventilation licenciement/RC par tranche d'âge), les plus de 55 ans sont particulièrement touchés (en noir sur le graphique) :

Répartition des RC et licenciements par tranche d'âge



Cette population représente pourtant moins de une faible part des effectifs, et le nombre des départs rivalise presque avec ceux des 25-35 ans qui représentent une proportion bien plus importante de l'effectif...

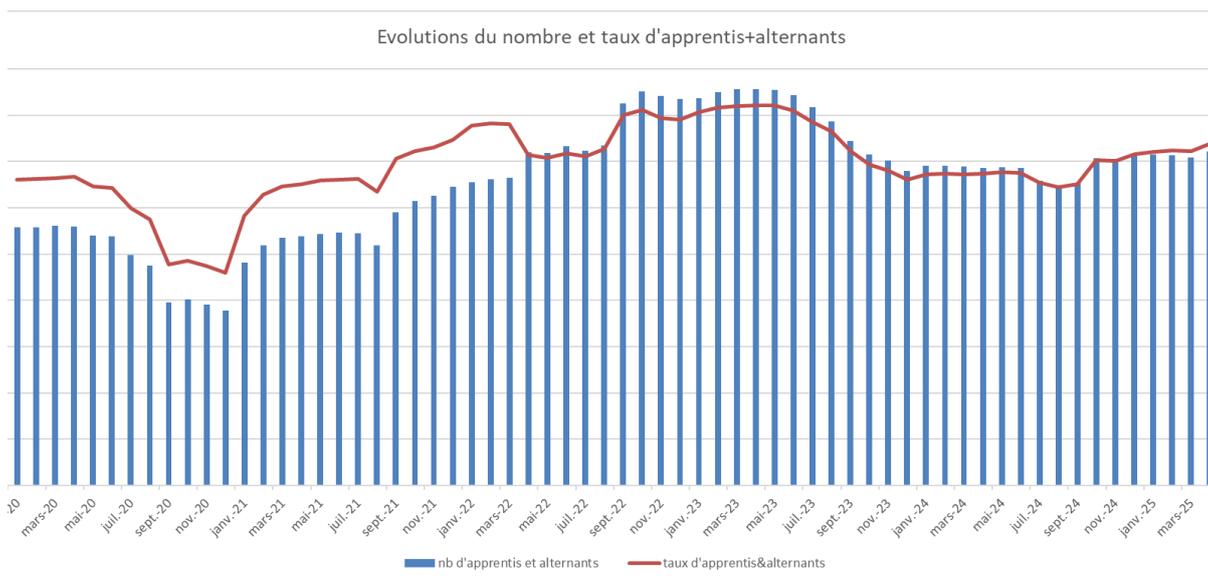
Les fins de période d'essai sont plus élevées que le mois dernier en particulier du fait d'une remontée significative des ruptures à l'initiative de l'employeur :



Le taux glissant d'échec de recrutement reste toutefois à un niveau raisonnable :



Le nombre des apprentis a légèrement cru pendant ce mois de baisse d'effectif. Le taux a donc légèrement augmenté.

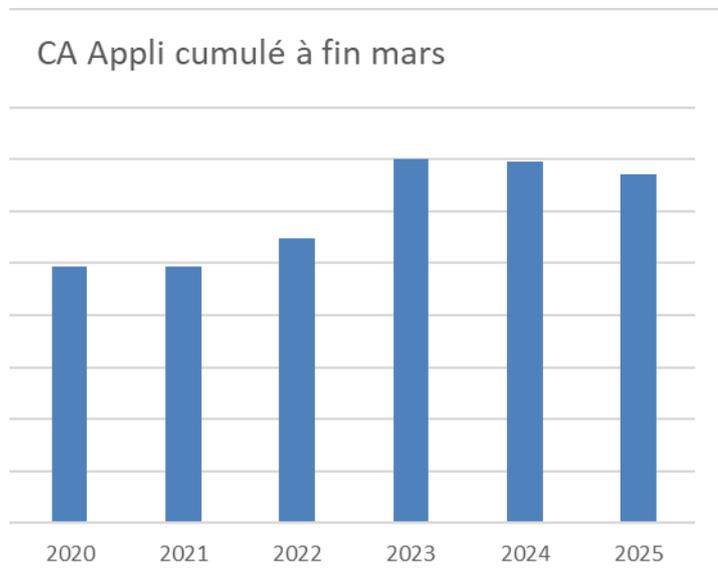


A noter : 4 indicateurs qui nous étaient communiqués habituellement sont en statut « NC » ce mois-ci... Les évolutions de nos outils compliquent parfois la tâche de ceux qui doivent nous produire des chiffres...

Analyse de l'activité économique

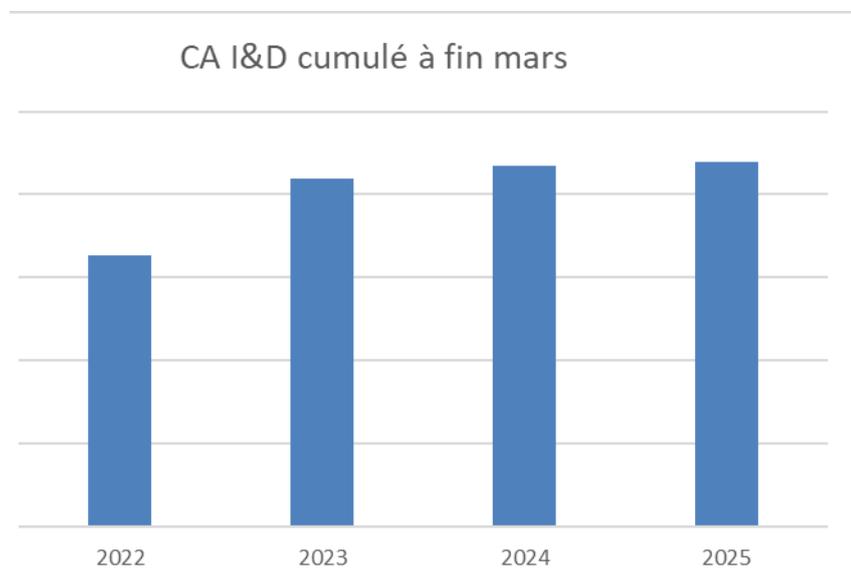
Avec un mois de retard du fait de la période de « Closing », nous connaissons seulement mi-mai les chiffres d'affaires et ventes du premier trimestre 2025.

La baisse en 2025 est plus marquée qu'entre 2023 et 2024.

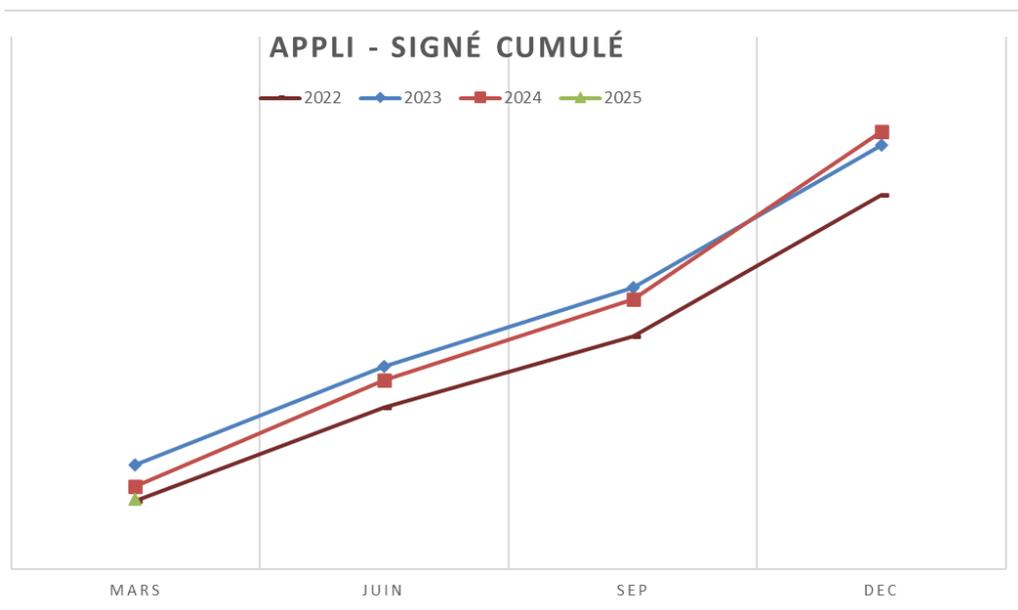


Elle reste toutefois moins importante que la baisse des effectifs sur la même période.

Toutes les entités sont concernées sauf I&D qui affiche une faible hausse.



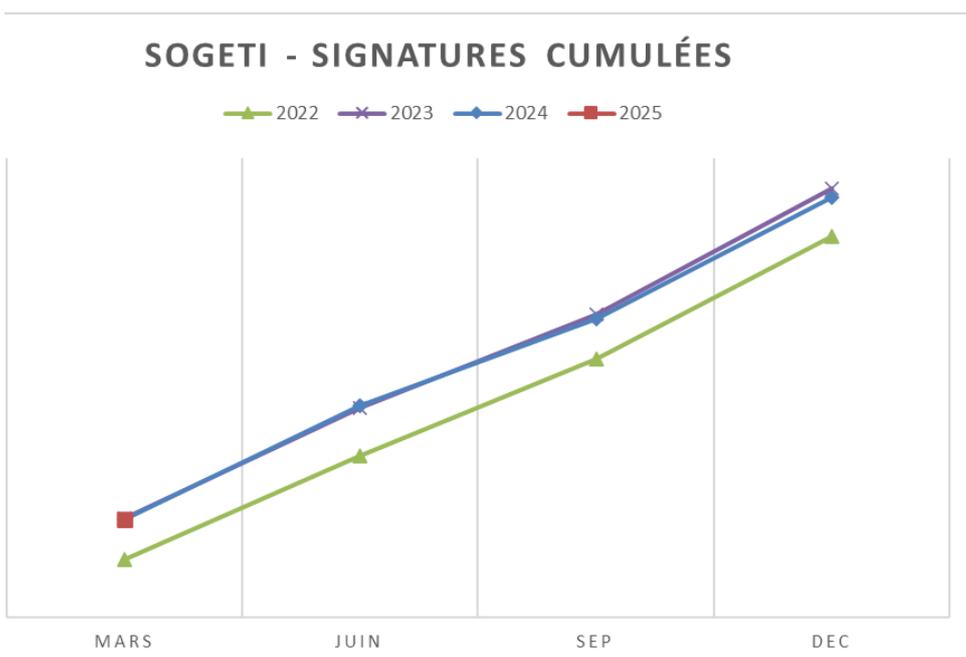
Au niveau des signatures du premier trimestre, on est très en deçà des 2 années passées :



Ce n'est pas bon pour APPS et FS :

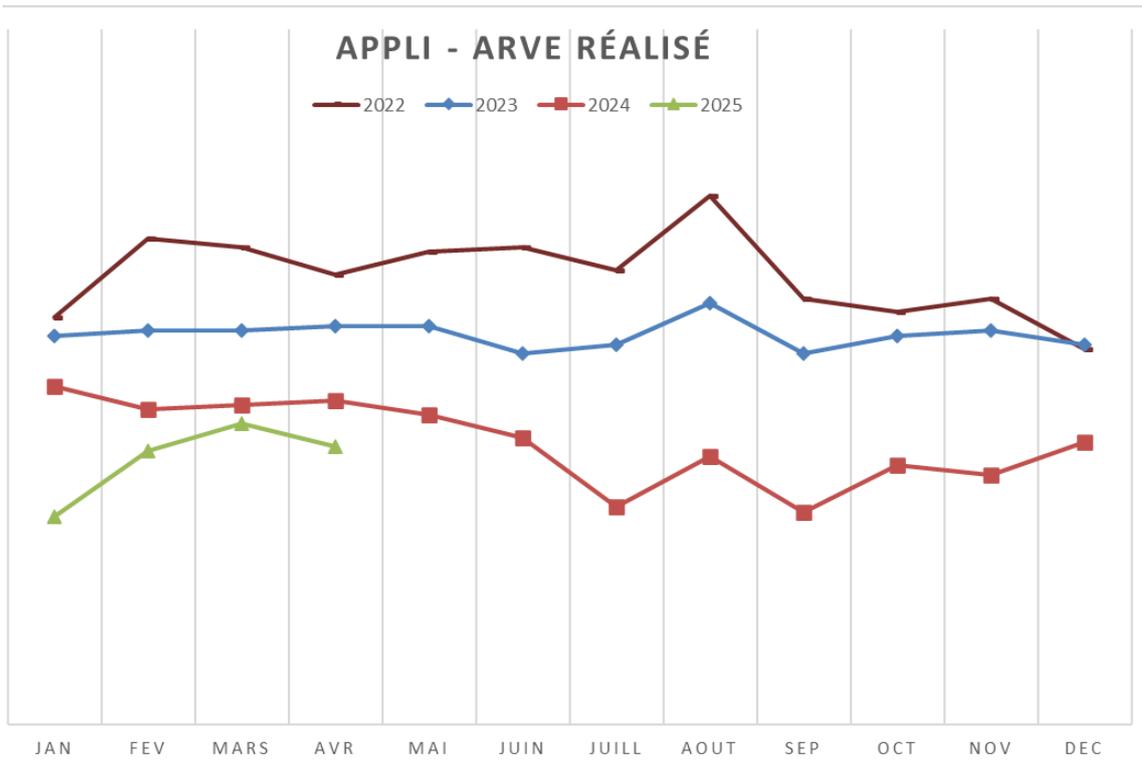


Seule SOGETI réussit à rester assez proche des 2 dernières années :

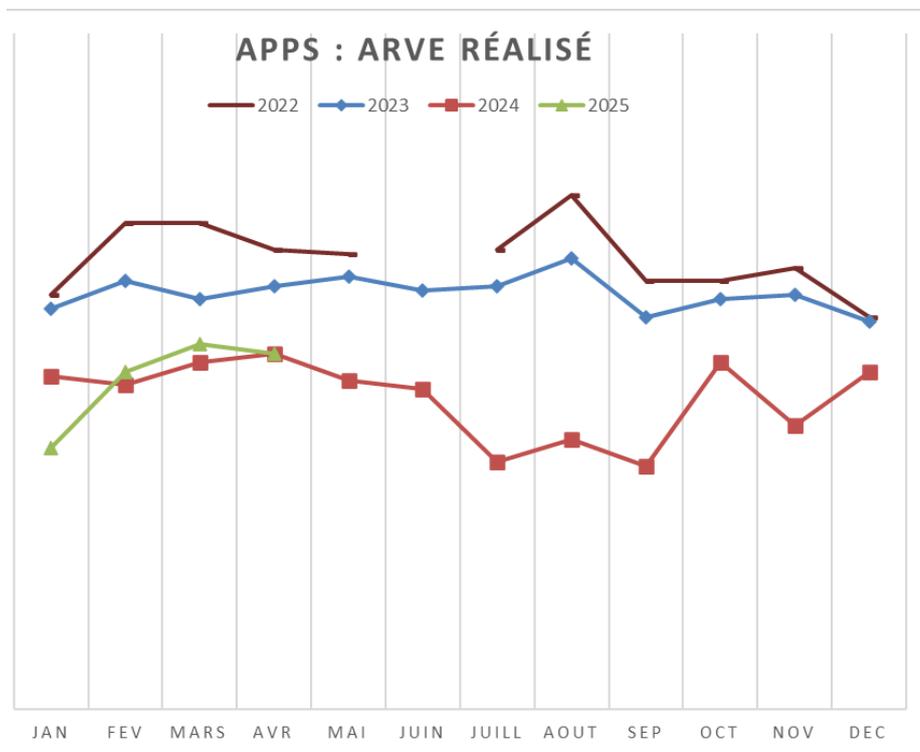


Avril est un mauvais mois pour l'activité, avec un ARVE qui redescend en consolidé Appli.

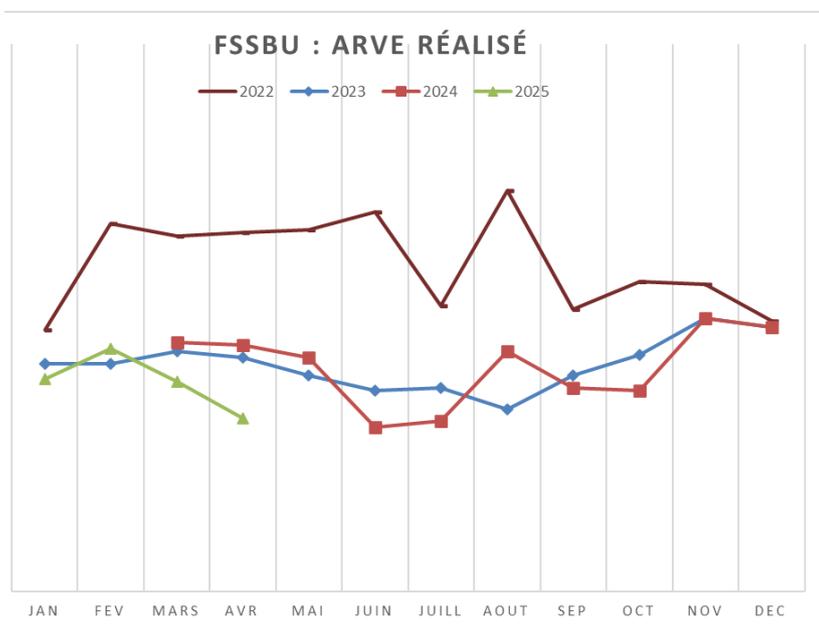
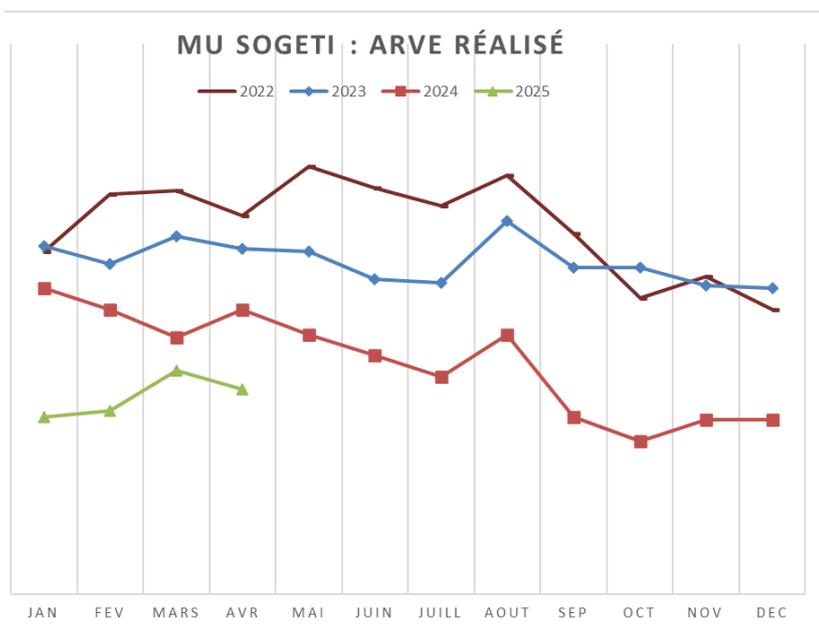
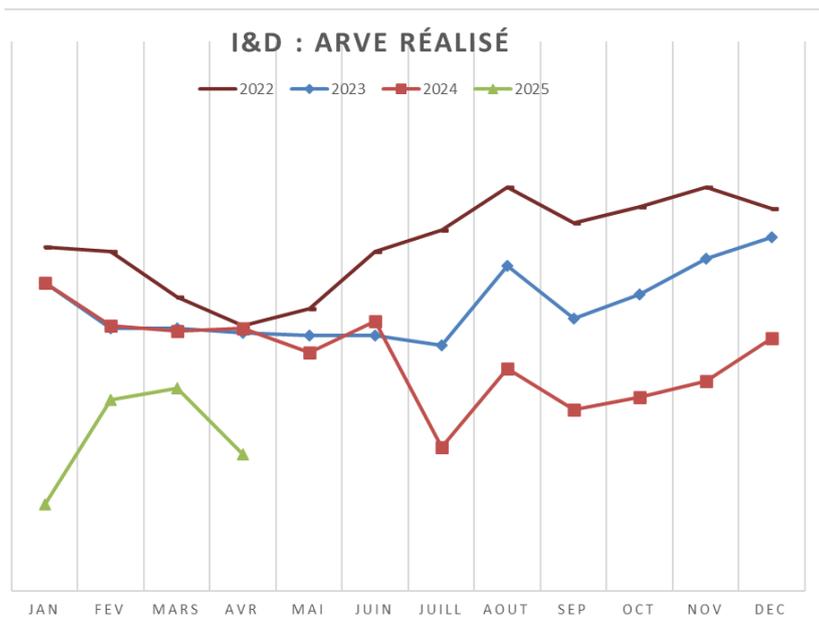
On espérait fin mars pouvoir se rapprocher en avril de la (déjà mauvaise) courbe de 2024 pour la dépasser en mai. Malheureusement, cela n'en prend pas la direction :



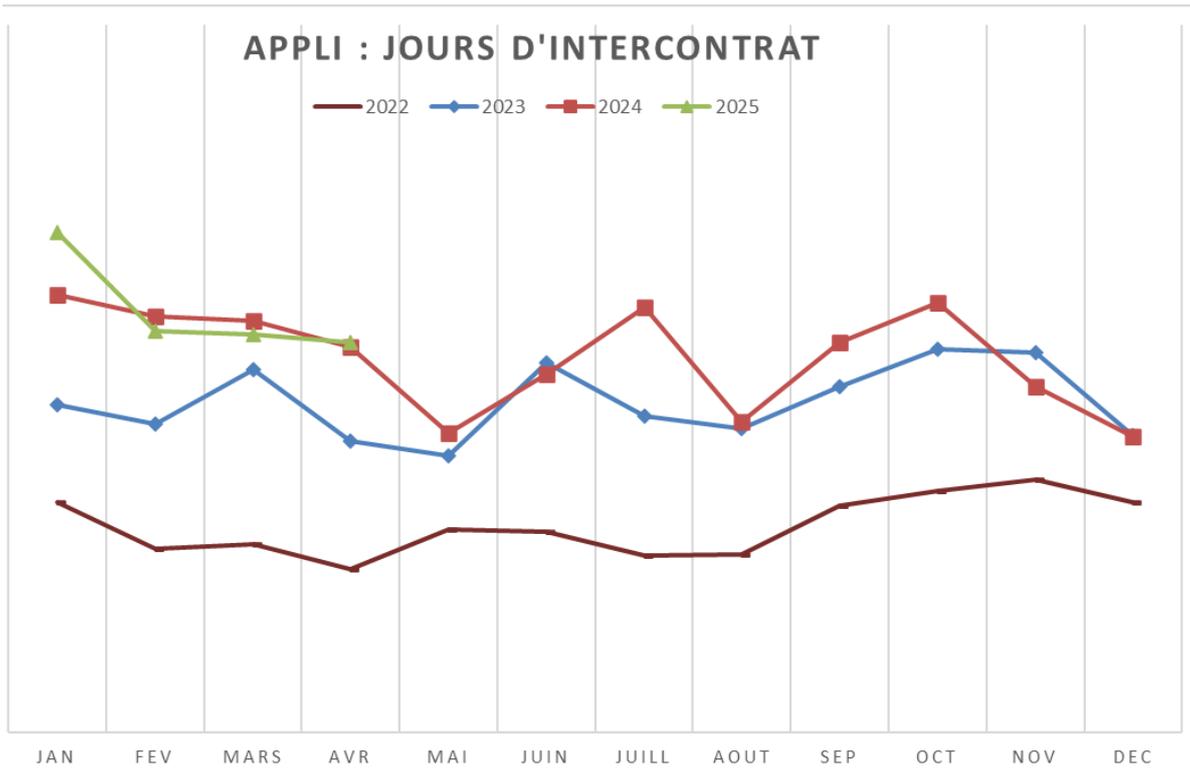
L'ARVE de APPS reste assez correct mais on peine à faire mieux que 2024 :



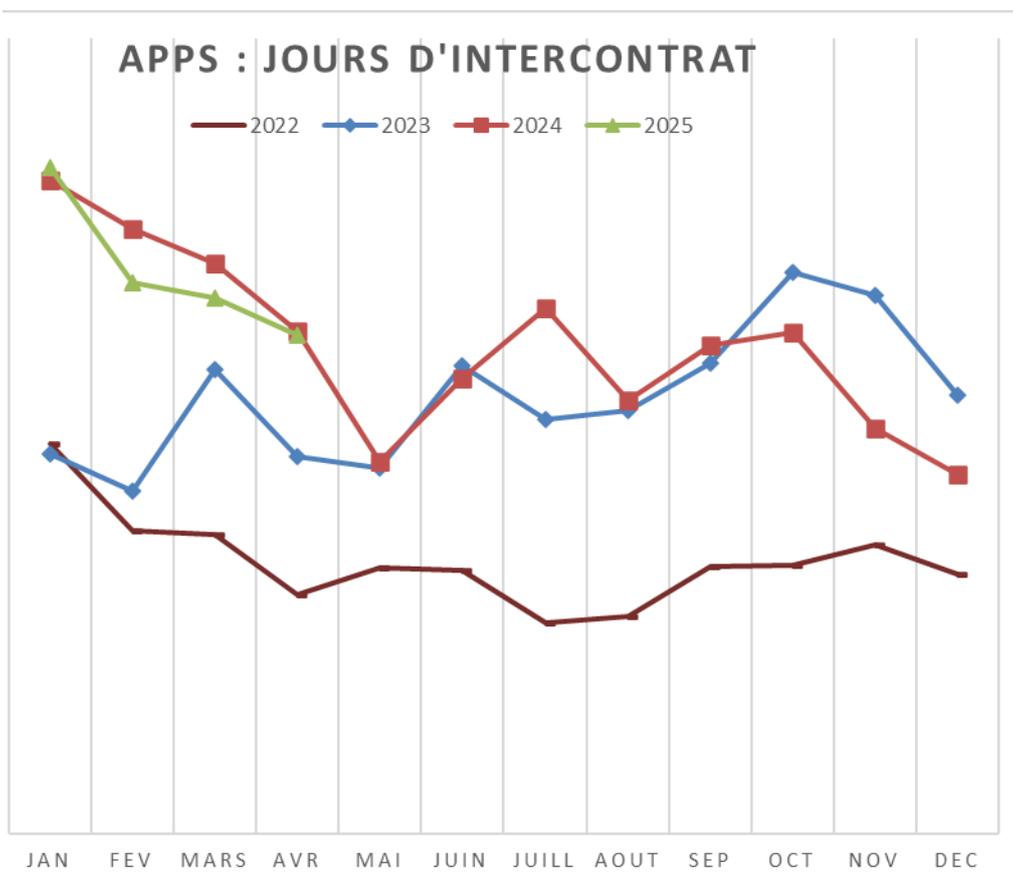
Sur les autres entités, la dégradation de l'ARVE est assez marquée, partant pourtant d'une situation déjà très basse :



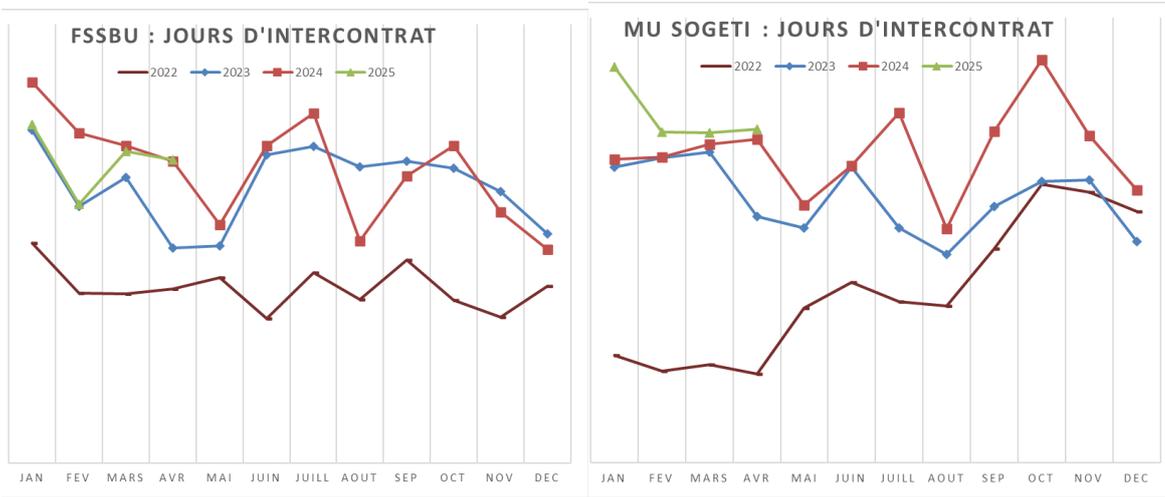
Malgré un taux de congés significatif parmi les jours facturables, le nombre de jours d'intercontrat au niveau APPLI est quasi stable et donc à un niveau beaucoup trop élevé :



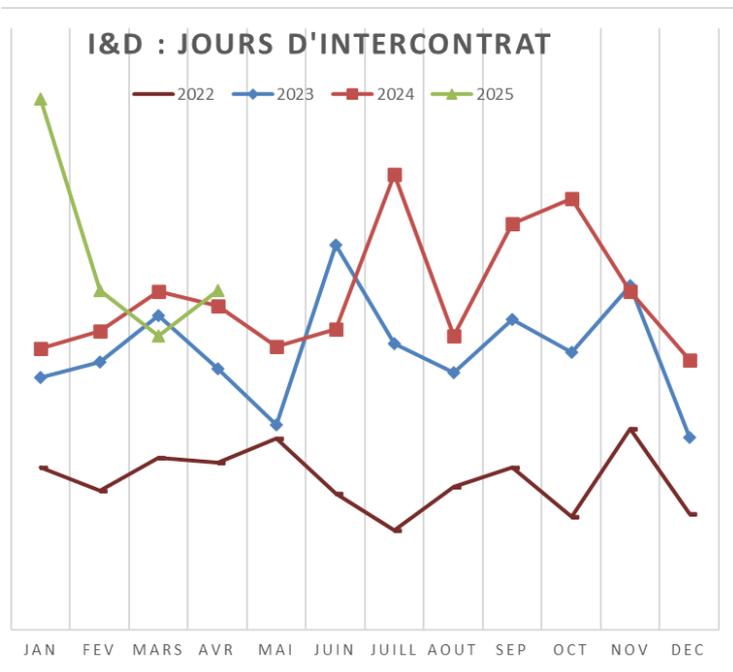
Si la baisse (encore insuffisante) côté APPS est bien visible :



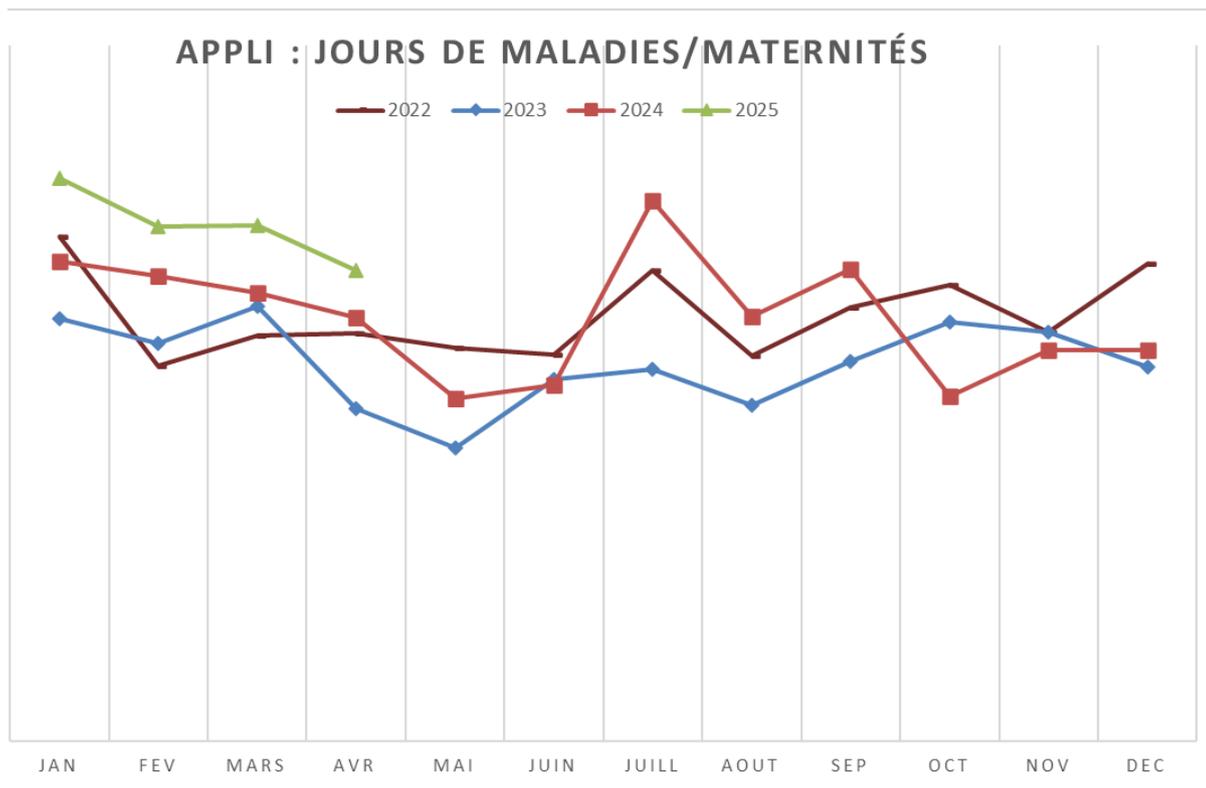
Pour FS et SOGETI, la courbe varie peu malgré cet effet congés :



Cela se dégrade même côté I&D :

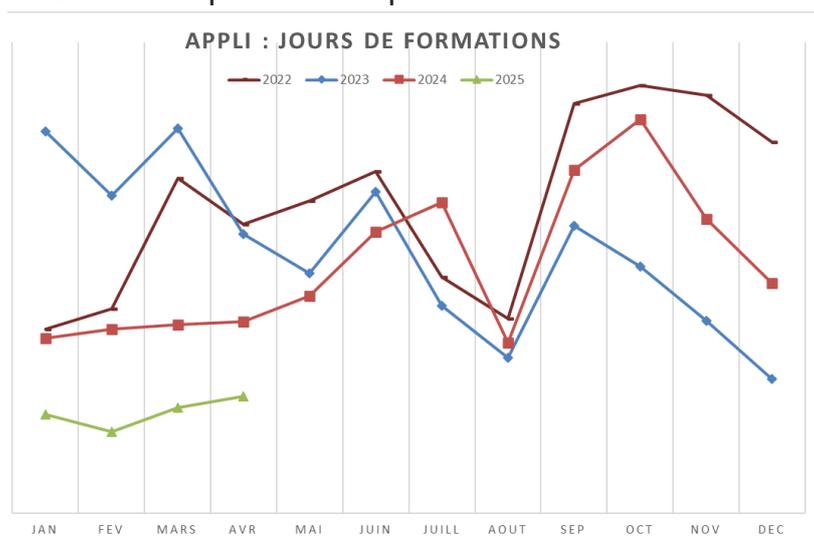


Les jours de maladies sont restés à un niveau élevé encore en avril, contribuant à un mauvais ARVE... :



La direction continue de parler d'un effet « hausse des arrêts maternité » en lien avec la hausse du taux de féminisation de l'effectif des dernières années. Malgré tout elle ne nous communique pas de données permettant de nous assurer que c'est bien la seule variable en hausse...

Même problème avec les jours de formation qui sont toujours au plus bas, mais dont on nous assure que c'est un problème de remontée des outils...



Depuis les mises en place de Next, puis du dispositif MyNextHour qui fait qu'une bonne partie des formations se fait sans code projet dédiée, on est dans le flou pour suivre le niveau de formation. Seule une consolidation annuelle de la direction (connue donc l'année suivante) permet d'avoir une idée plus précise du niveau de formation des salariés...