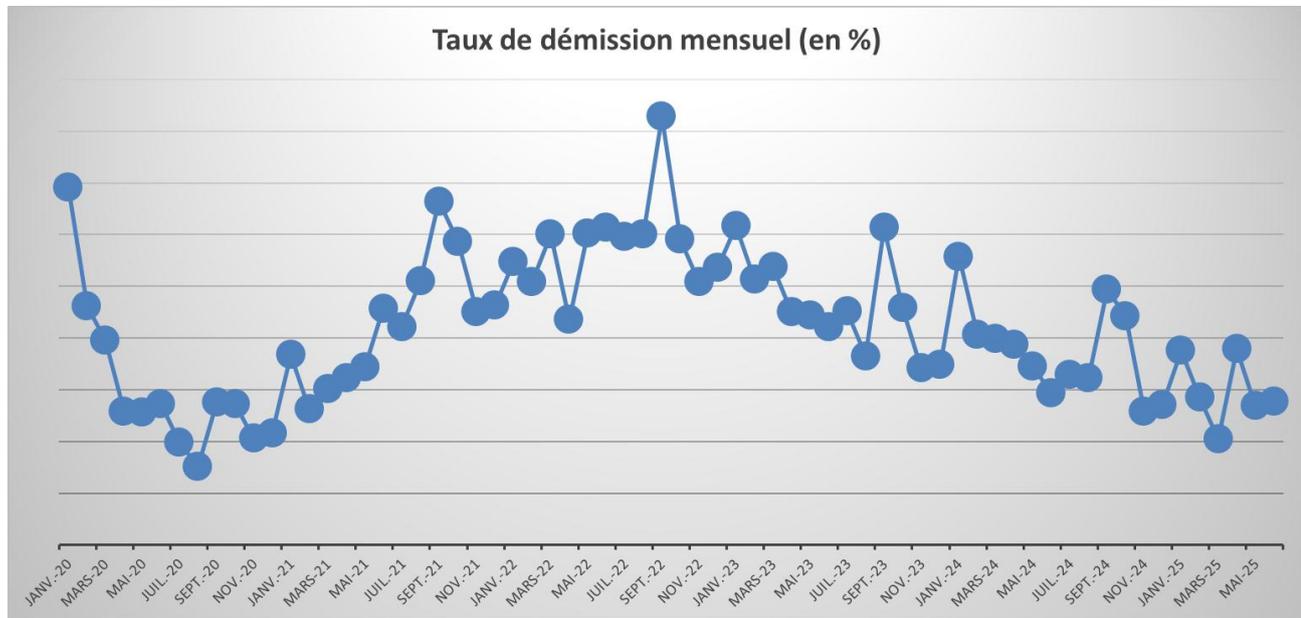


## Analyse des effectifs :

Même si elle se poursuit, la baisse des effectifs a été modérée ce mois-ci. Mais on sait que les 2 prochains mois sont traditionnellement très baissiers et cette année ne devrait pas excepter à la règle.

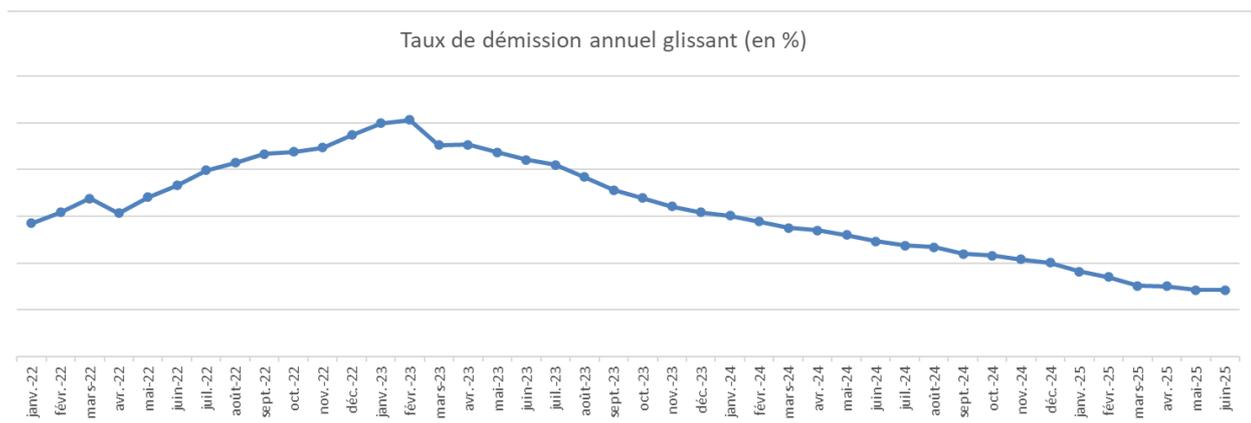
Les entrées sont toujours très faibles ce mois-ci mais on s'attend à des niveaux encore plus bas les 2 prochains mois conjuguant congés et quasi-gel des embauches.

Le nombre des départs est également très faible avec notamment très peu de démissions :



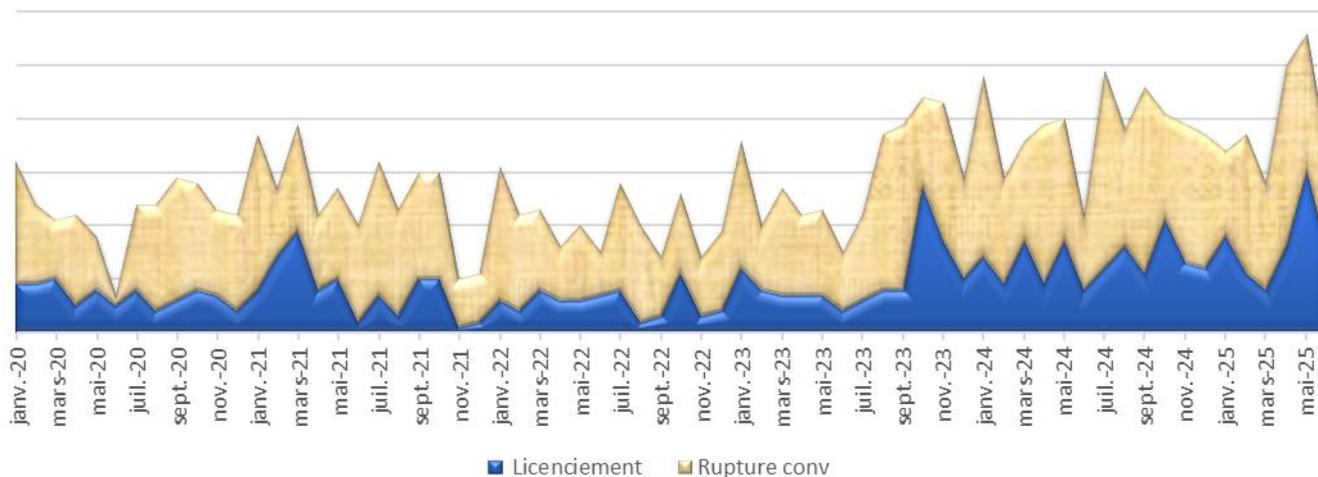
Même si tout n'est pas rose chez Capgemini (avec notamment tous les PRPA 2025, le faible taux d'augmentés etc...), les salariés préfèrent jouer la sécurité en restant dans une grosse structure.

Le taux glissant annuel des démissions est ainsi encore en très légère baisse et atteint un nouveau plancher record. Il est peu probable que la tendance change dans les mois à venir et on pourrait avoir de nouveaux records sur le reste de l'été :



Les départs « managés » (licenciements + ruptures conventionnelles) sont revenus à des niveaux moins exubérants que les 2 mois passés, mais restent à un niveau cumulé assez élevé. Pour mémoire, on ne dépassait qu'exceptionnellement ces niveaux sur la période jan 2020-juin 2023. On est clairement entré dans une nouvelle période depuis S2 2023, sans savoir si on pourra un jour revenir sur les standards antérieurs...

### Evolution du total Licenciements + ruptures conventionnelles



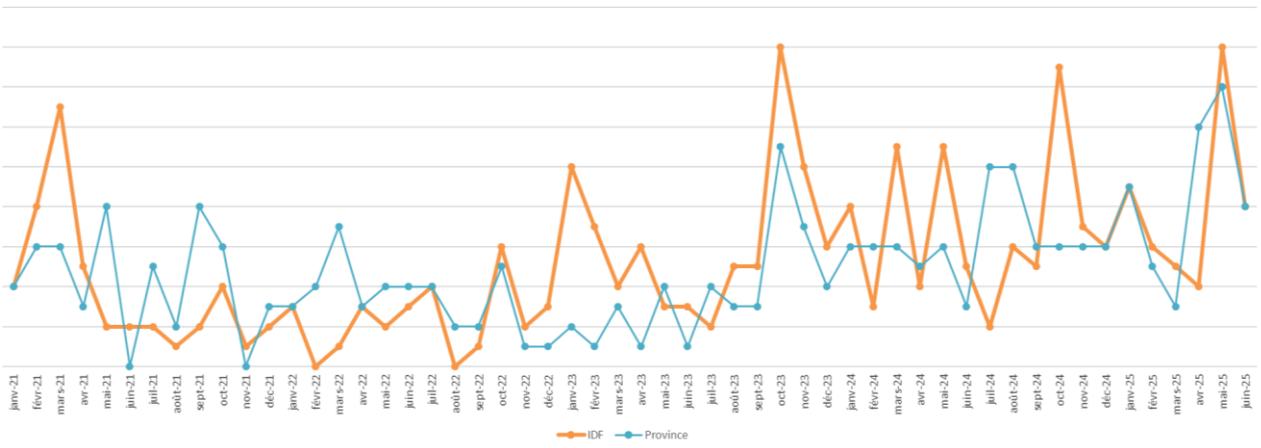
Sur ces départs managés, comme le mois dernier, ce sont surtout les hommes qui sont concernés :

Répartition H/F des RC et licenciements

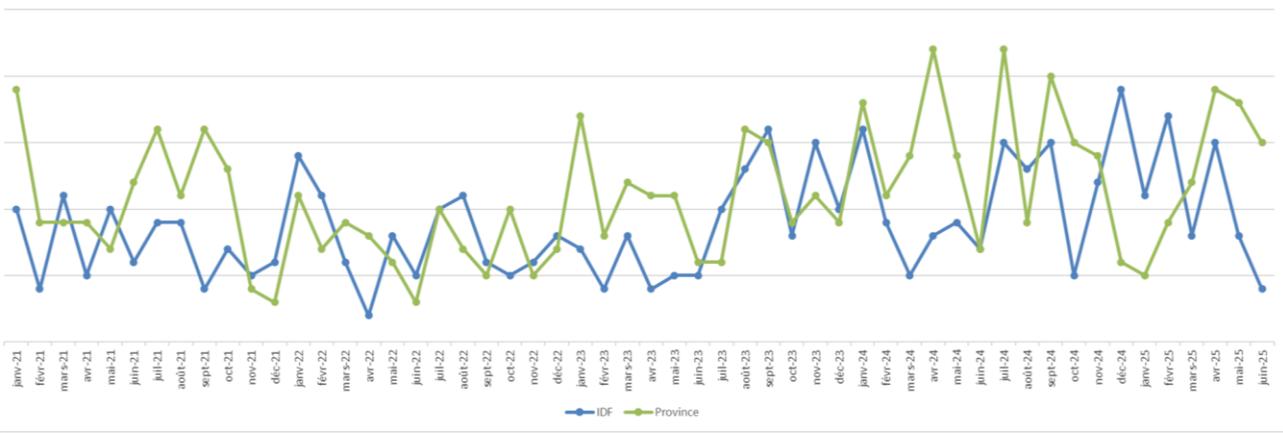


A noter : on a une différence entre ces 2 types de départs managés suivant la géographie concernée. Pour la partie licenciements, on est ce mois-ci assez équilibré entre IDF et province alors que pour les ruptures conventionnelles, on a un écart conséquent :

Répartition Paris/Province des licenciements

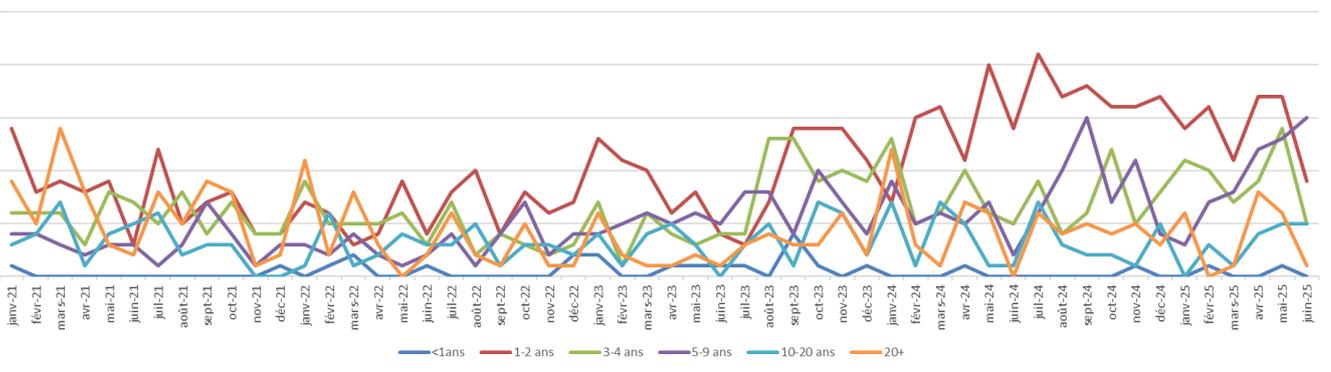


Répartition Paris/Province des Ruptures conventionnelles



La tranche d'ancienneté des 5-9ans est ce mois-ci plus touchée que les autres :

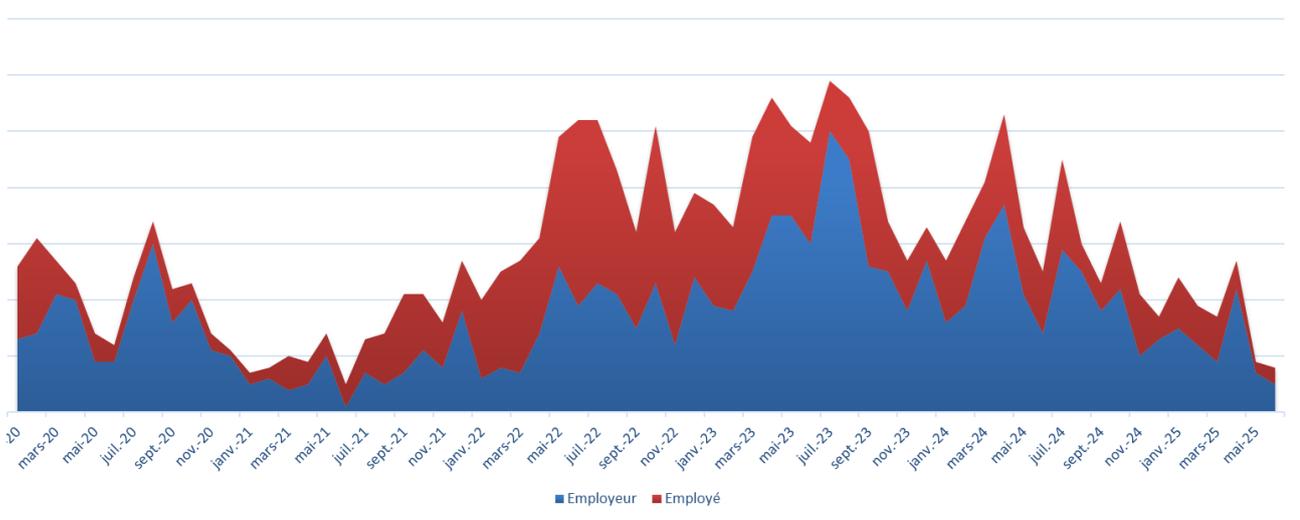
Répartition des RC et licenciements par tranche d'ancienneté



C'est un signe inquiétant car c'est une tranche de population que l'on cherche en général à retenir...

Les fins de période d'essai sont quant à elles, comme le mois dernier, et en miroir avec la faiblesse des embauches, très basses :

Evolution des ruptures de période d'essai

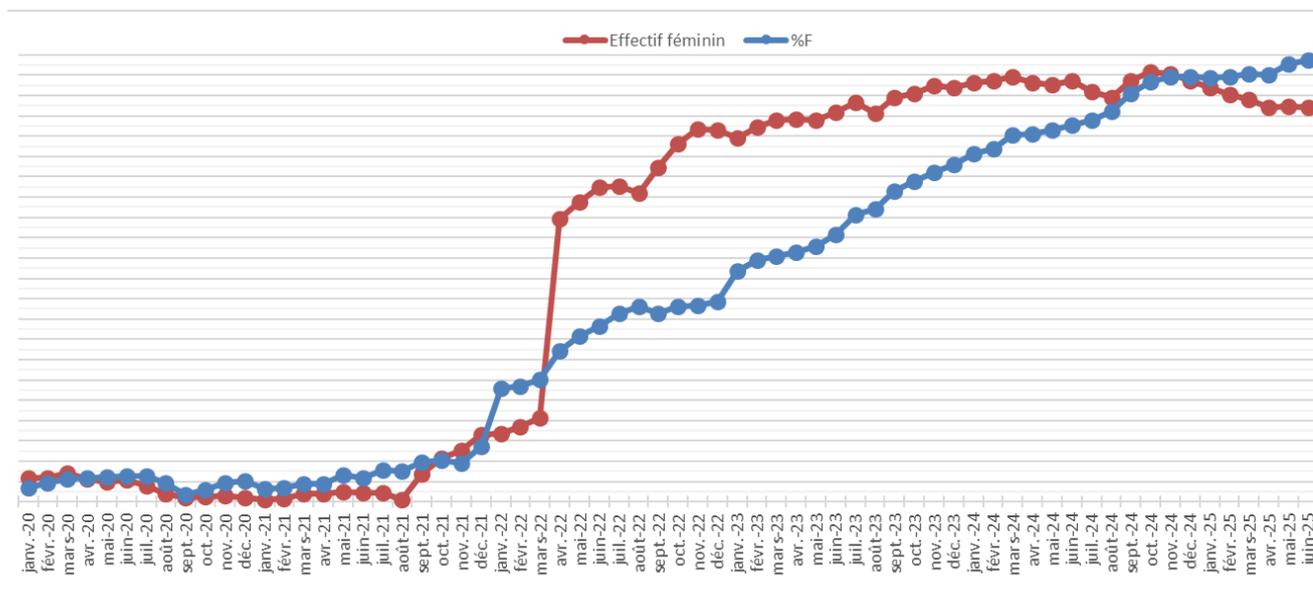


Le taux glissant d'échec de recrutement remonte légèrement mais reste à un niveau raisonnable :



Le nombre de femmes dans l'entreprise a légèrement baissé ce mois-ci mais moins en proportion que sa part dans les effectifs.

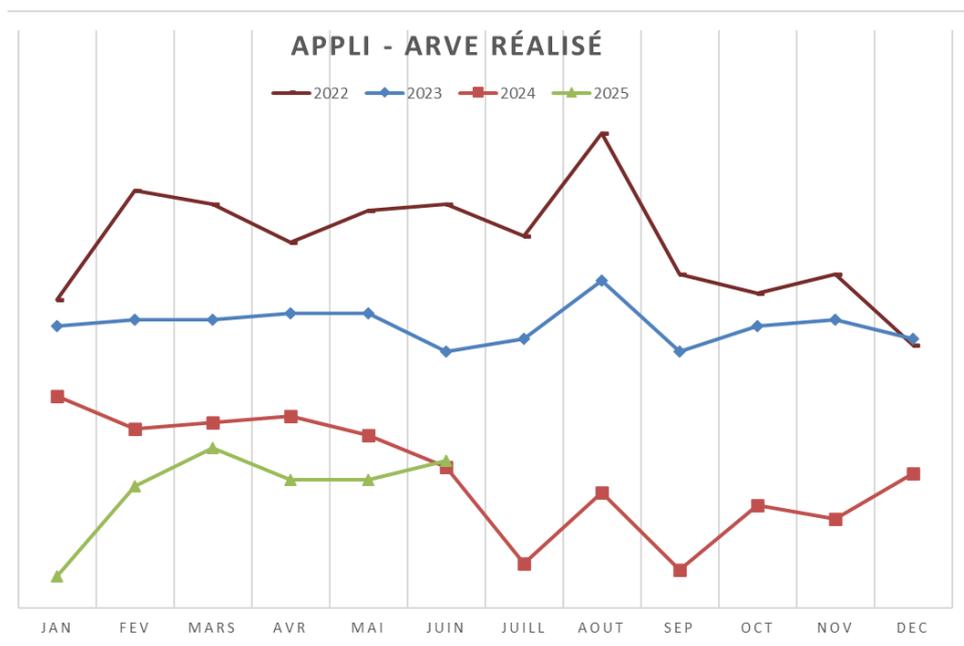
Le taux de femmes dans l'entreprise a donc atteint un nouveau record :



A noter : comme le mois dernier, 4 indicateurs qui nous étaient communiqués habituellement et étaient en statut « NC » en avril ne sont pas cohérents avec les valeurs des mois passés... En particulier, les congés sabbatiques et sans solde sont très inférieurs aux chiffres communiqués par le passé (avant avril 2025). Ce ne sont a priori plus les mêmes équipes qui calculent ces indicateurs donc il y a visiblement un changement de process qui conduit à des chiffres très différents... nous n'avons pour l'instant pas eu de justification claire sur la variation de ces chiffres.

# Analyse de l'activité économique

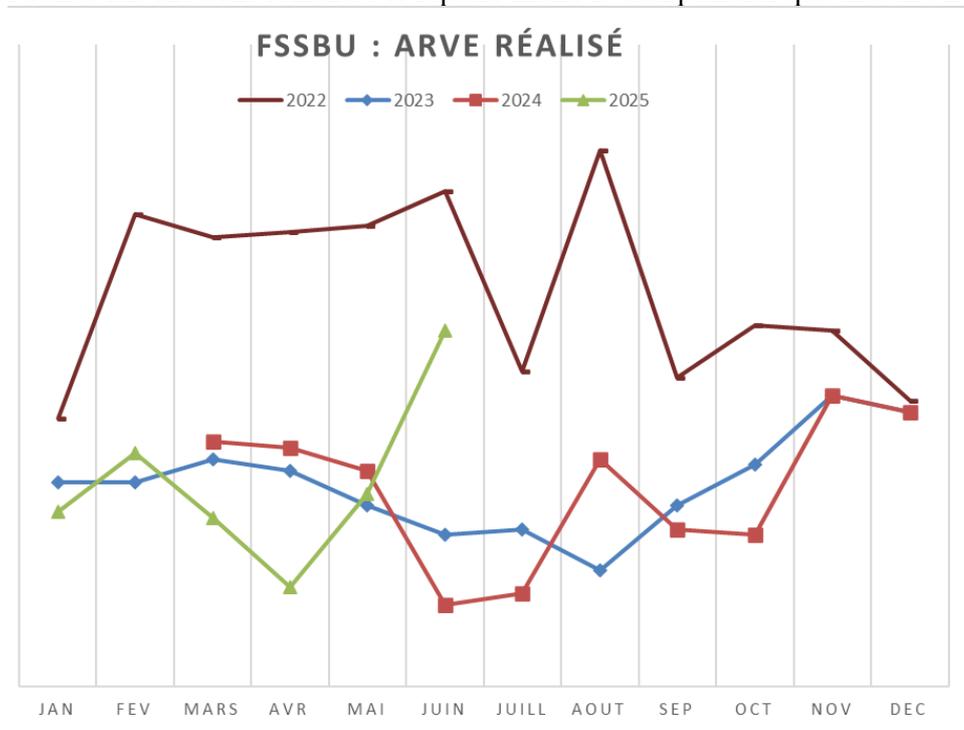
En juin, l'ARVE progresse un petit peu par rapport aux 2 mois précédents en consolidé Appli :



Sans être satisfaisant, et de loin, on est sur un niveau d'ARVE qui n'a été dépassé qu'une seule fois au cours des 12 derniers mois (en mars). Malheureusement, difficile de prédire si on va désormais faire mieux que l'année passée : les pertes récentes de 2 ou 3 renouvellements de contrats vont avoir progressivement un impact sur le second semestre (surtout sur APPS), au fur et à mesure des descentes en charge sur ces contrats perdus...

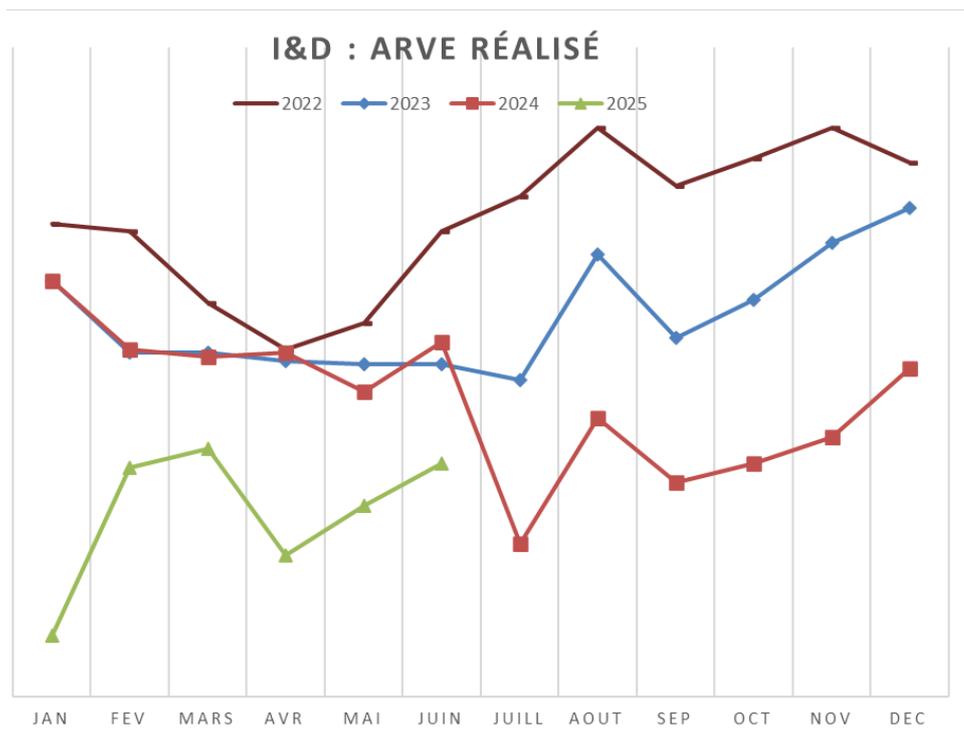
L'ARVE reste contrasté entre les différentes entités de Capgemini APPLI.

FSSBU fait une belle remontée et dépasse même le taux plancher que chacun vise désespérément depuis des mois :

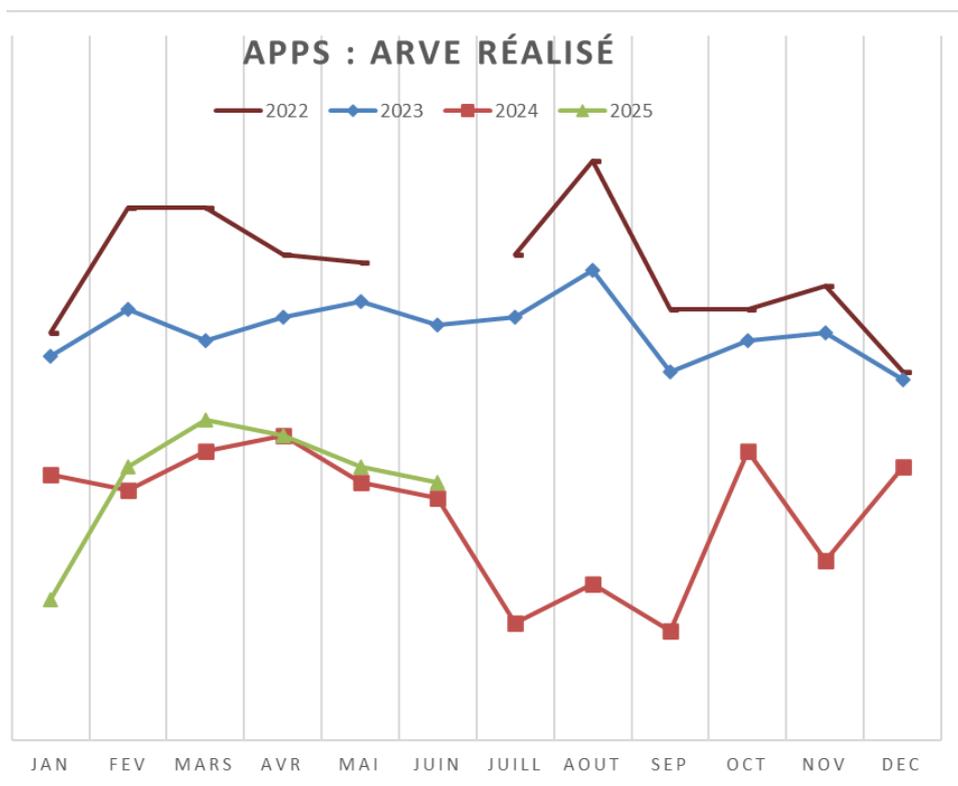


Cette extraordinaire performance (gain de presque 3 points en un mois) est due à un travail de fond sur les mois passés pour essayer de tutorer tous les salariés en intermissions jusqu'à ce qu'ils soient en mission et de chercher à trouver de nombreuses « petites missions » complémentaires chez certains grands clients. S'ajoute ce mois-ci la signature d'un gros contrat pluriannuel qui va progressivement absorber une grosse partie du bench et potentiellement mettre prochainement en tension le stock de ressources disponibles.

Ça s'améliore aussi un peu pour I&D. Mais on part de tellement bas qu'on ne peut pas se satisfaire des valeurs du mois :

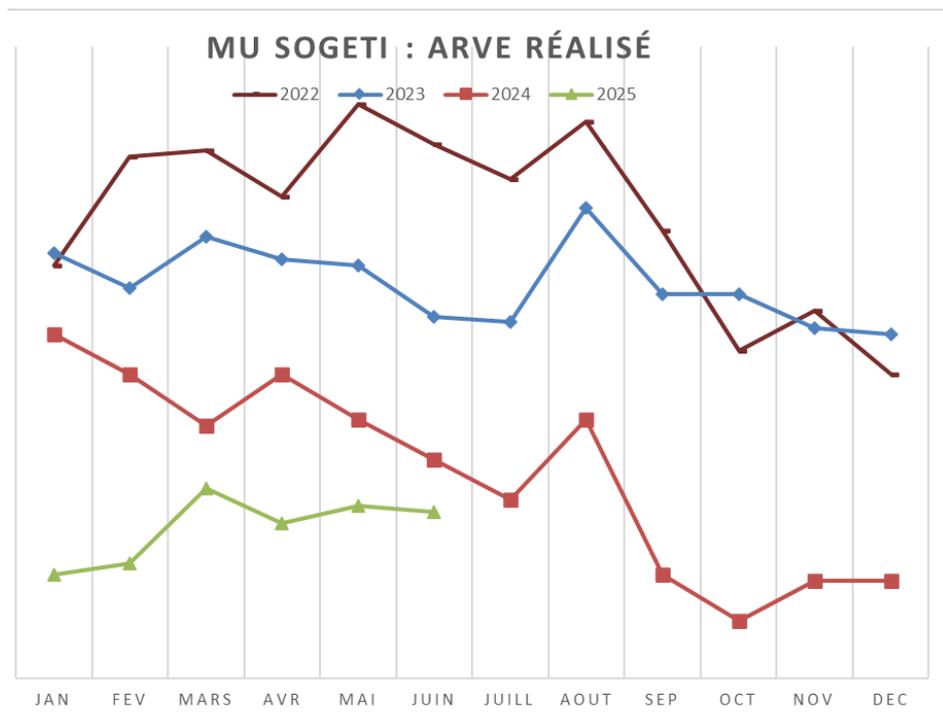


Côté APPS, ça continue de se dégrader légèrement tout en restant un peu au-dessus de l'an dernier :

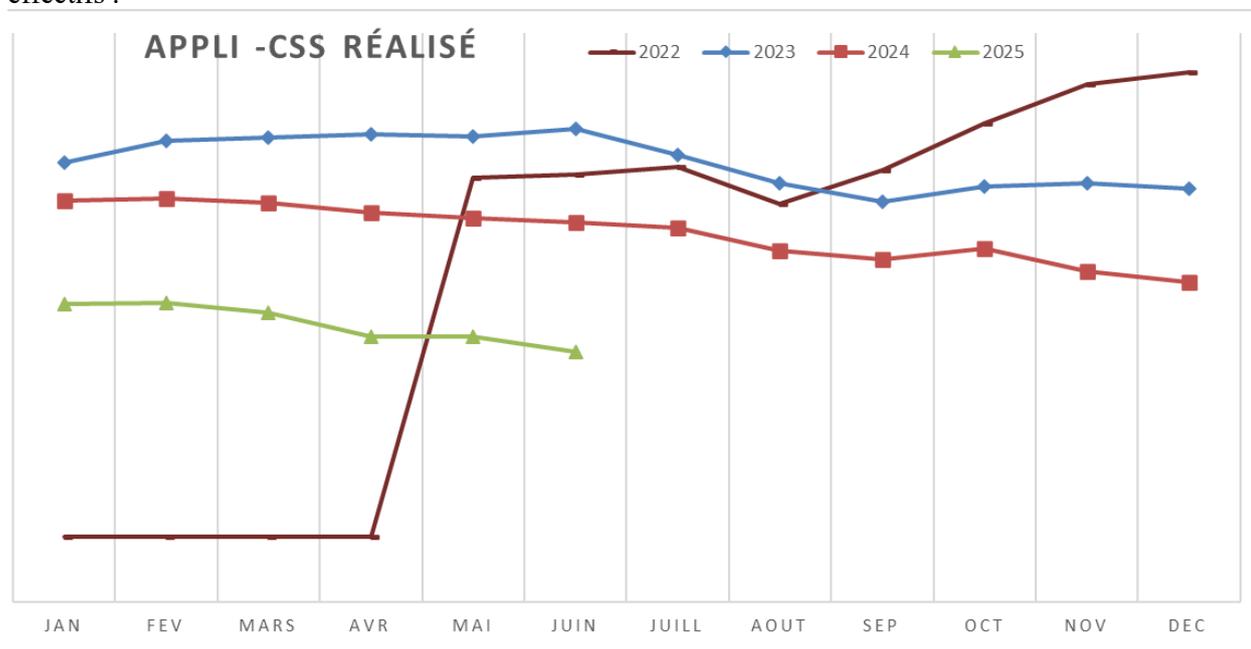


La perte de plusieurs contrats fait craindre un second semestre à l'image de celui de l'an dernier...

Enfin, côté Sogeti, on stagne sur un ARVE très insuffisant :

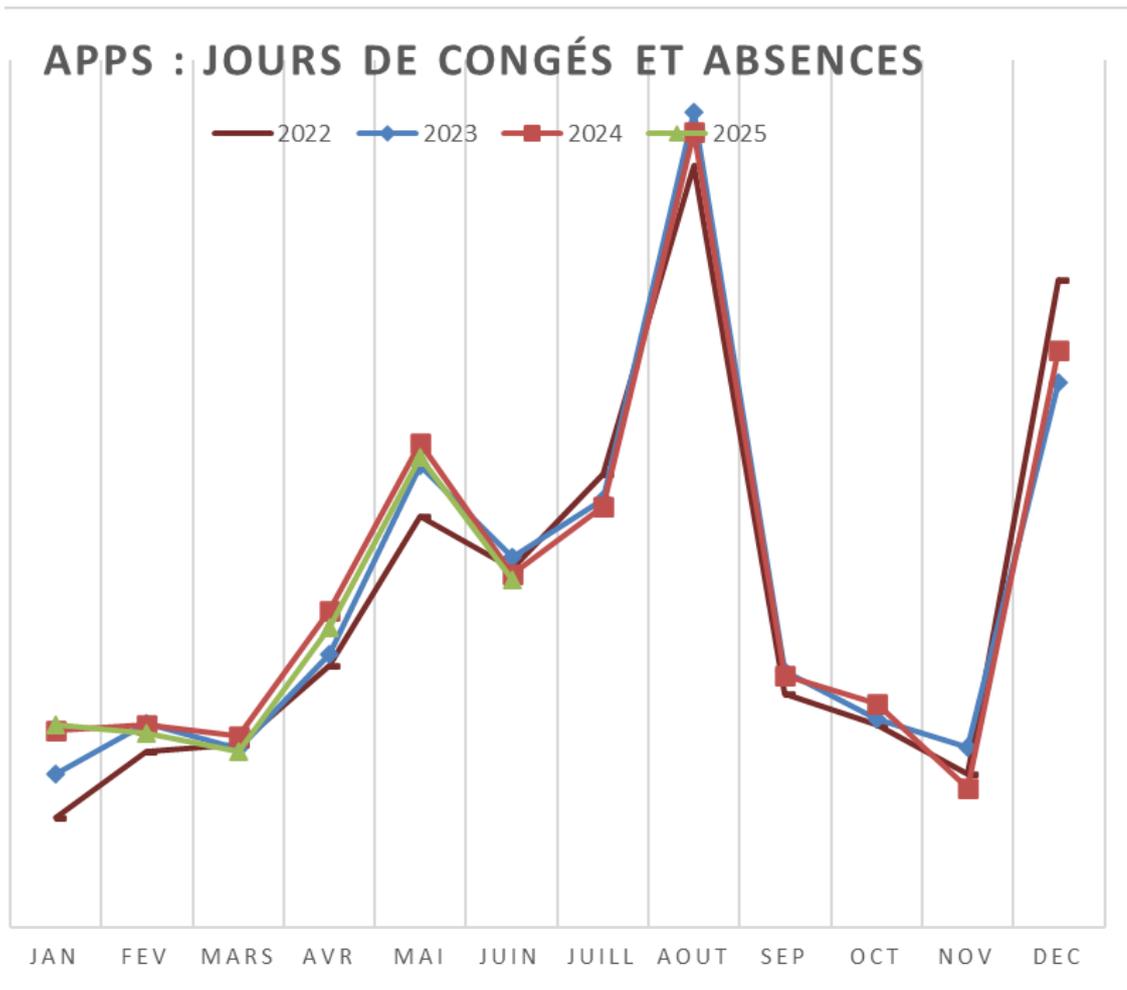


Le nombre de jours CSS facturables (en équivalent temps pleins) repart à la baisse, en phase avec la baisse des effectifs :

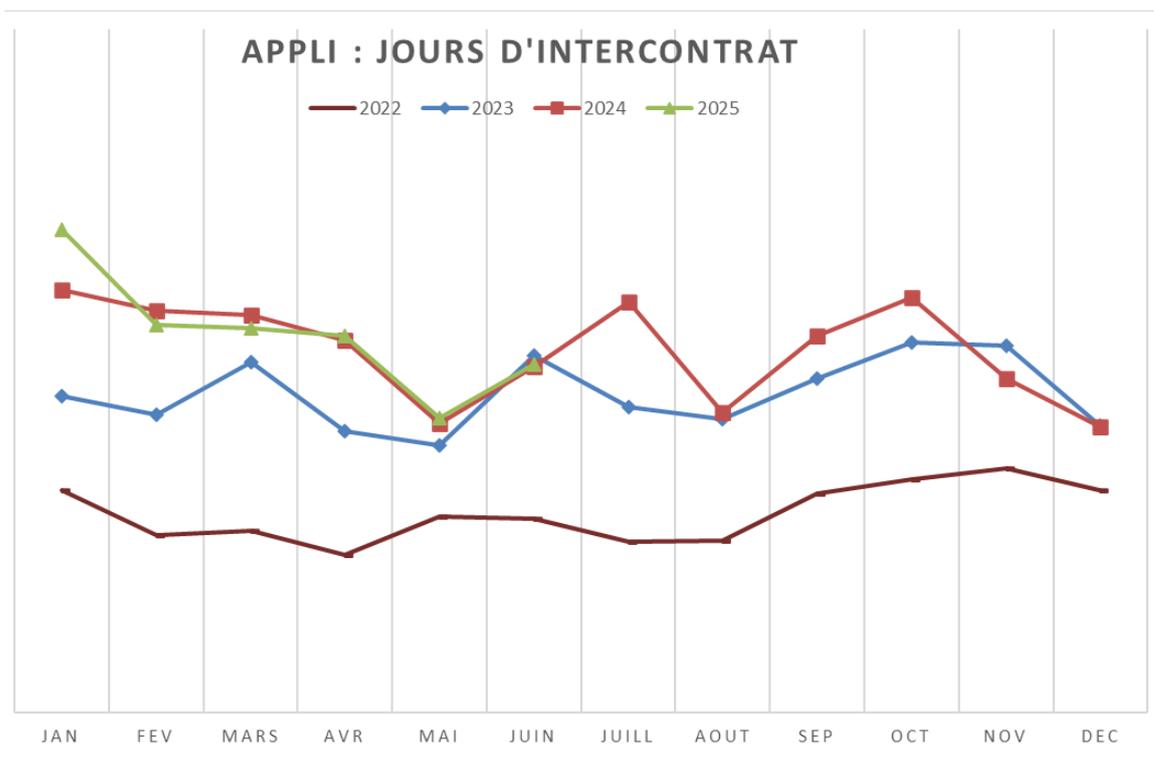


Le démarrage du second pilote du congé respiration (combiné à un effectif probablement en baisse) devrait accentuer la baisse de cet indicateur sur les 2 prochains mois.

Le mois de juin est un mois où beaucoup de salariés soldent leurs derniers jours de congés. Juin 2025 ne fait pas exception à la règle :

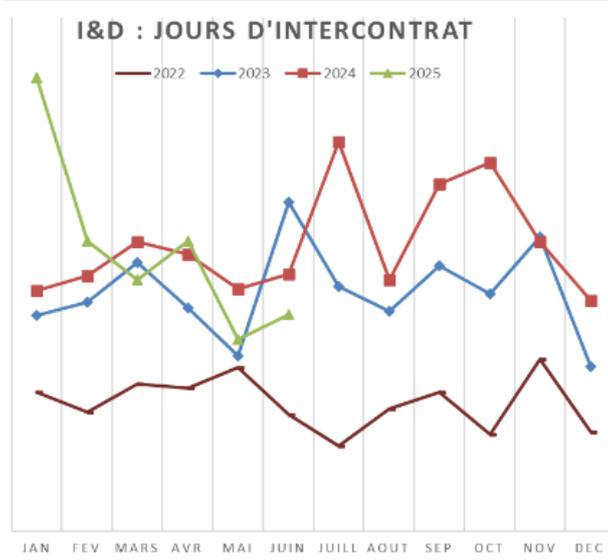
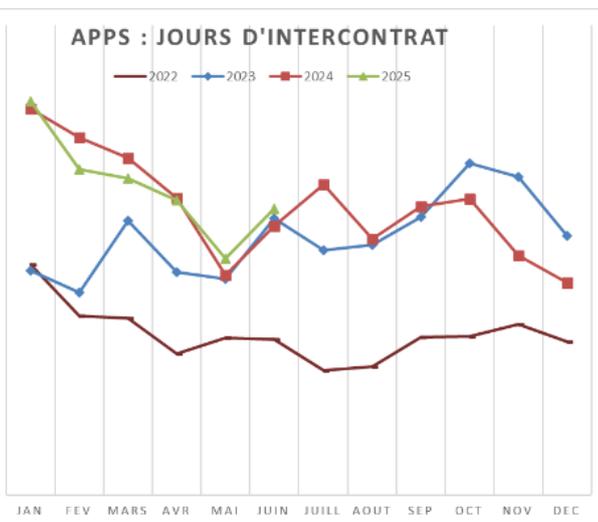
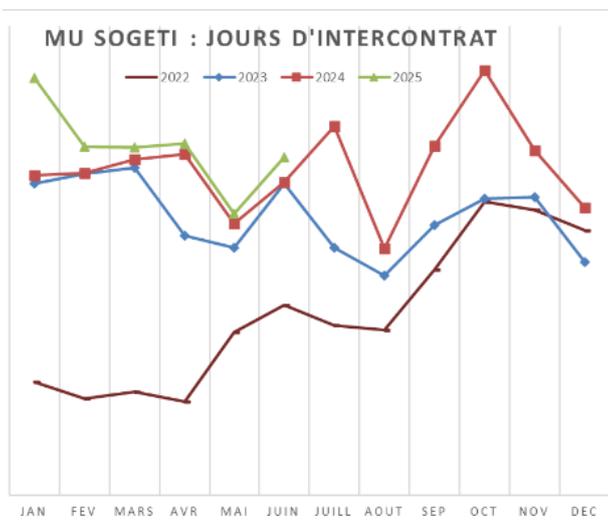
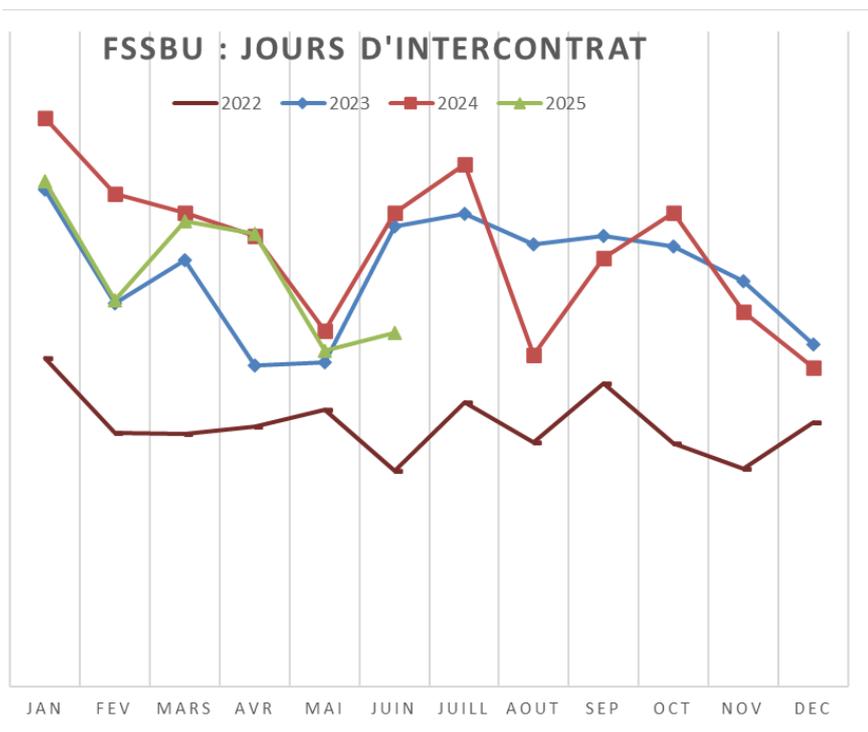


Mais malgré ce niveau assez élevé des congés, le nombre de jours d'intercontrat est resté à un niveau très élevé, à peu près identique à celui des 2 dernières années :

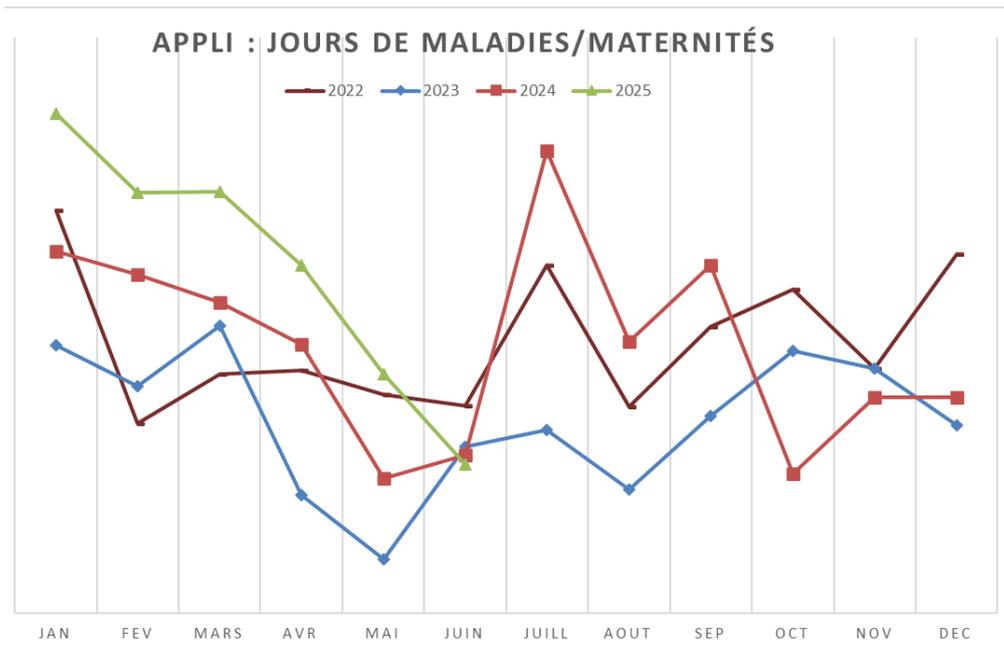


Toutes les entités sont sur la même pente. On est un peu meilleur qu'en avril, mais hors effet vacances, on serait probablement au même niveau.

Seul FS tire son épingle du jeu avec un résultat bien meilleur que les dernières années :



Les jours de maladies/maternité sont redescendus à un niveau assez normal pour un mois de juin, mais en décalage avec les valeurs un peu extrêmes des mois passés :



C'est a priori une bonne nouvelle...

Mais sans explication claire, il faut rester prudent sur cet indicateur.

En particulier, le couplage jours de maladie et maternités est inapproprié et ne permet pas d'analyser correctement l'impact de la maladie sur l'activité de l'entreprise. Mais la direction ne sait pas extraire d'autres chiffres pour la partie économique et recommande de corréliser avec les informations sur l'absentéisme communiquées au CSSCT...

Mais ces informations s'appuient sur les catégories d'arrêts par durée (court, moyen long) et ne sont pas facilement extrapolables pour l'analyse financière car pas assez précises...