

## Analyse des effectifs :

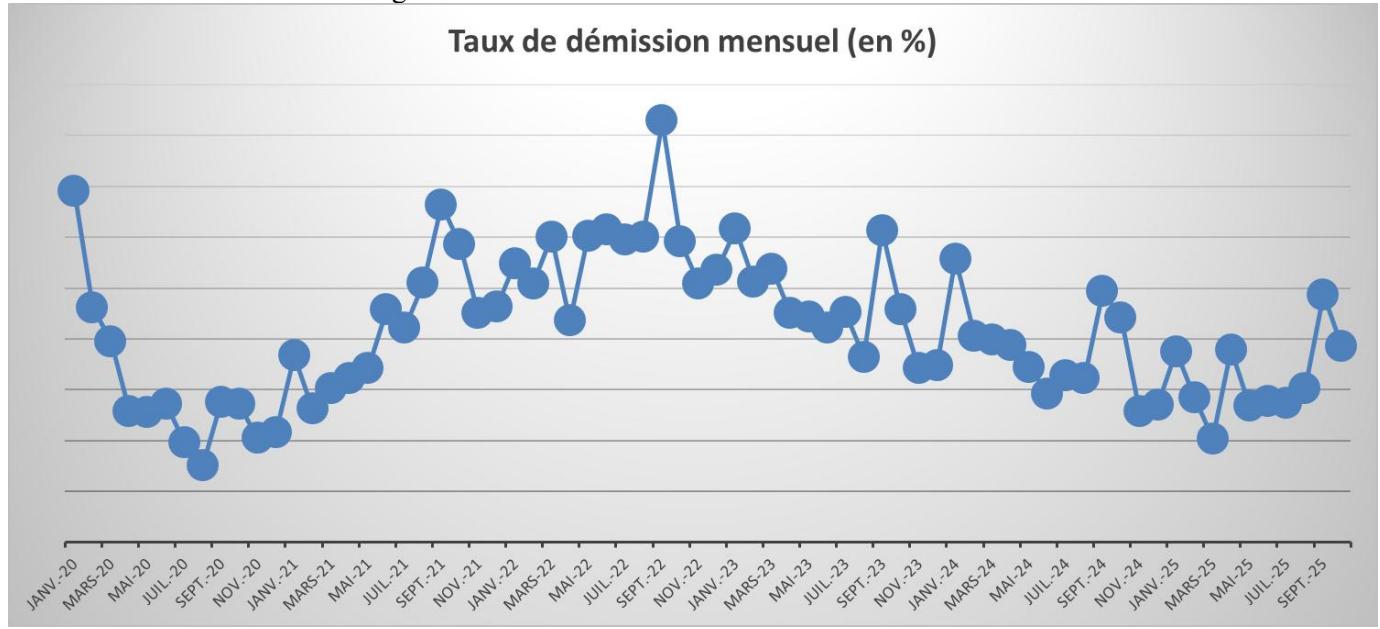
La baisse marquée des effectifs en octobre est due principalement à la mutation collective dans le cadre des projets PLM. Ces mutations entraînent quelques modifications dans la décomposition de nos effectifs comme on le verra plus loin, car les effectifs mutés sont uniquement des CSS.

Si on neutralise les effets mutation (en entrée et en sortie), on est sur un solde mensuel légèrement négatif.

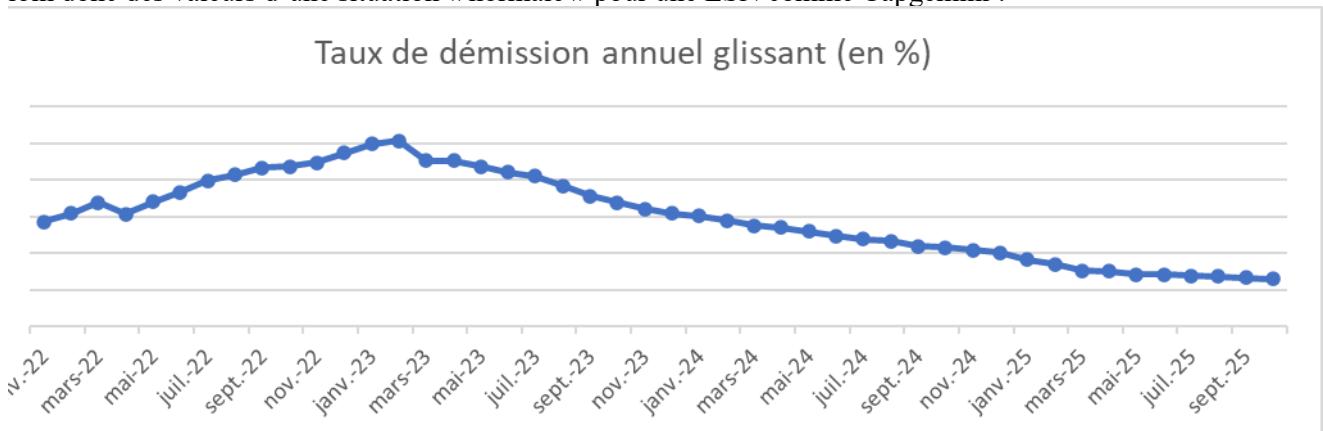
Octobre est donc dans la lignée des mois précédents avec une poursuite de la baisse des effectifs.

Les entrées, bien que meilleures que la plupart des mois passés, sont plutôt faibles pour un mois d'octobre.

Le niveau des démissions reste également très doux et inférieur à celui d'octobre 2024 :

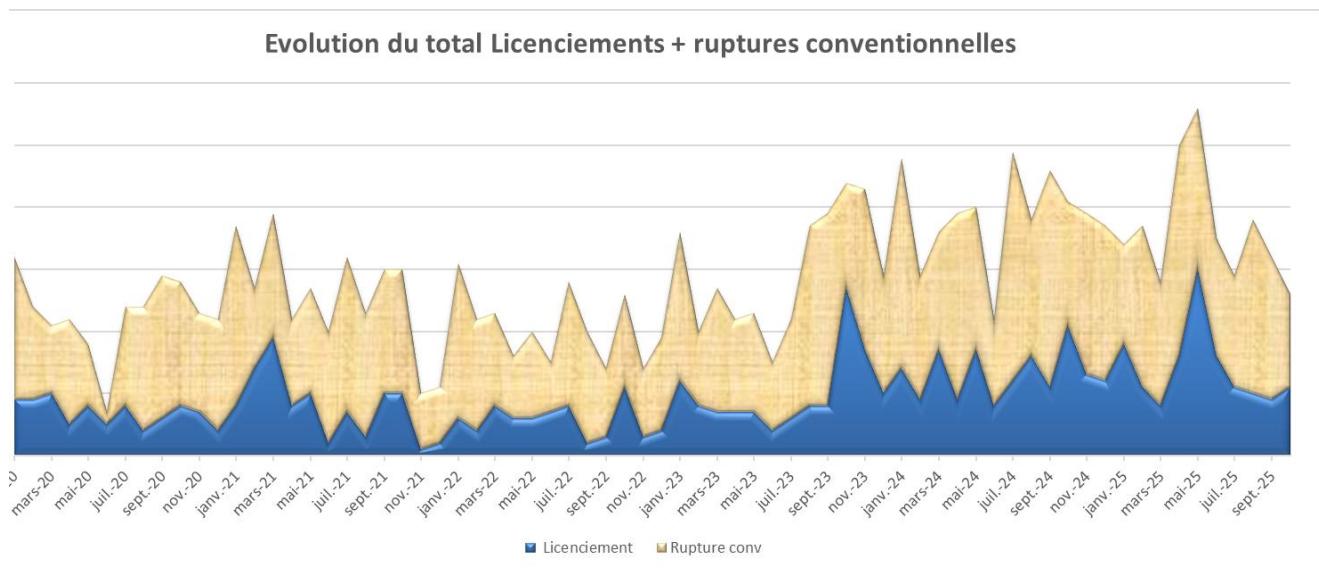


Le taux de démission glissant sur un an est donc toujours orienté à la baisse et atteint un nouveau record plancher, très loin donc des valeurs d'une situation « normale » pour une ESN comme Capgemini :

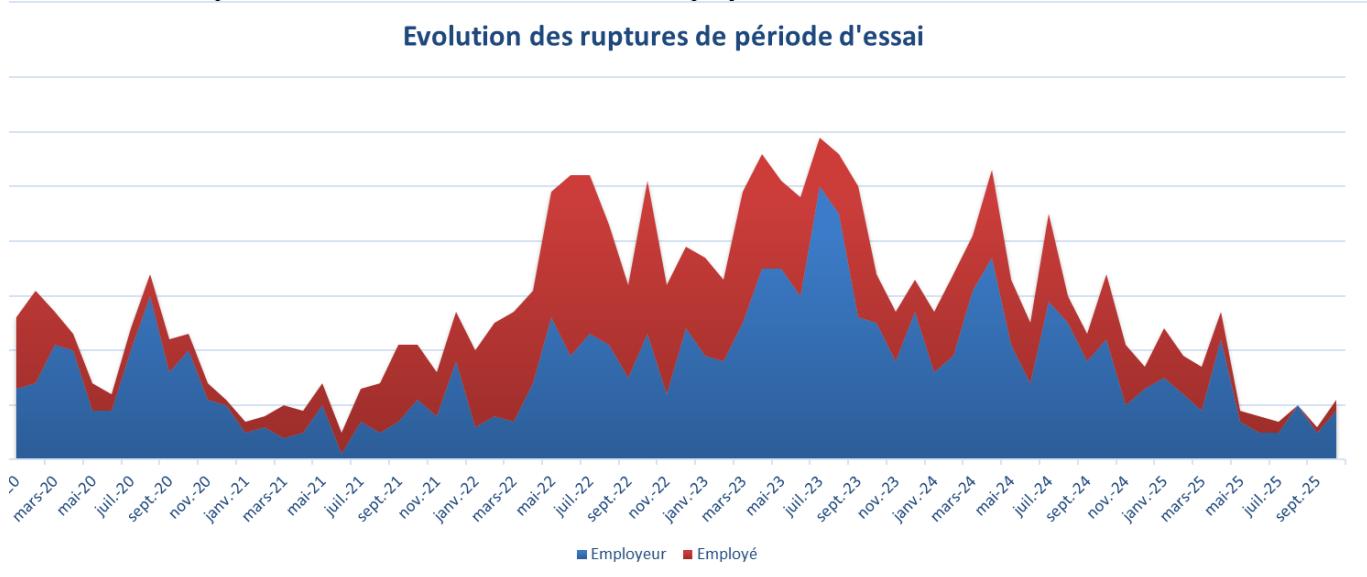


Cela fait des mois qu'on pense avoir touché le fond, mais le niveau continue pourtant de baisser tout doucement. Les mois de novembre et décembre 2024 ayant été particulièrement calme sur le front des démissions, il est possible que le taux glissant sur 1 an se stabilise, voire reparte très légèrement à la hausse d'ici la fin de l'année ; mais ce sera a priori à la marge.

Les départs « managés » (licenciements + ruptures conventionnelles), sont assez sages ce mois-ci :

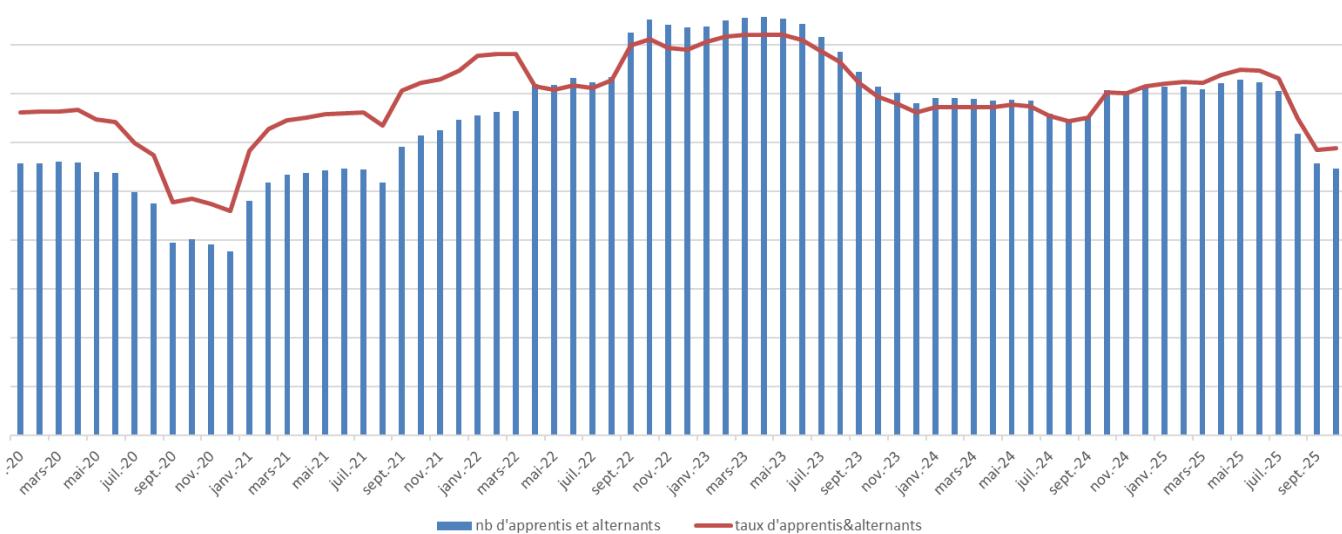


Les fins de période d'essai restent aussi, comme les mois précédents, et en miroir avec la faiblesse des embauches, à un niveau bas et quasi exclusivement à l'initiative de l'employeur :

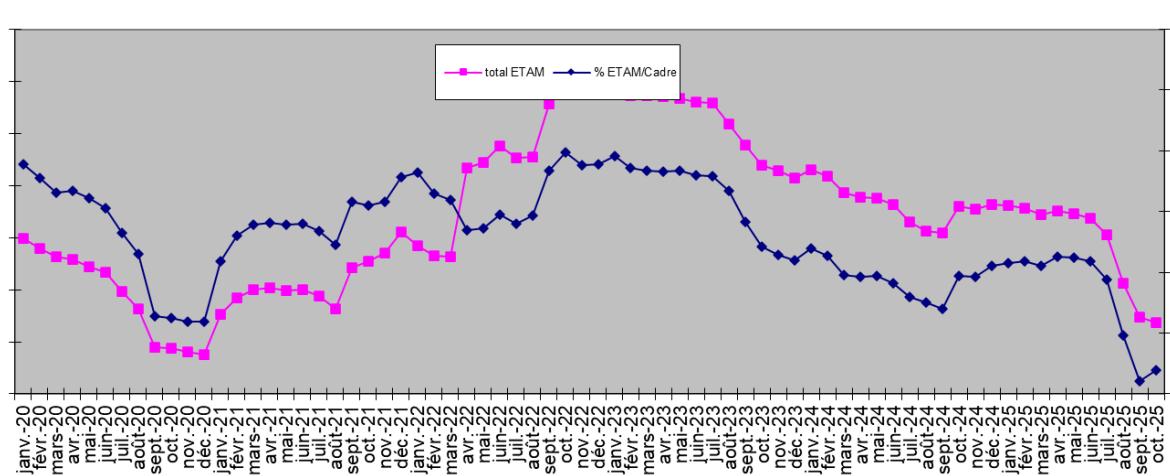


Le nombre des alternants a lui aussi légèrement baissé. Mais du fait de l'effet mutation, le taux est resté stable :

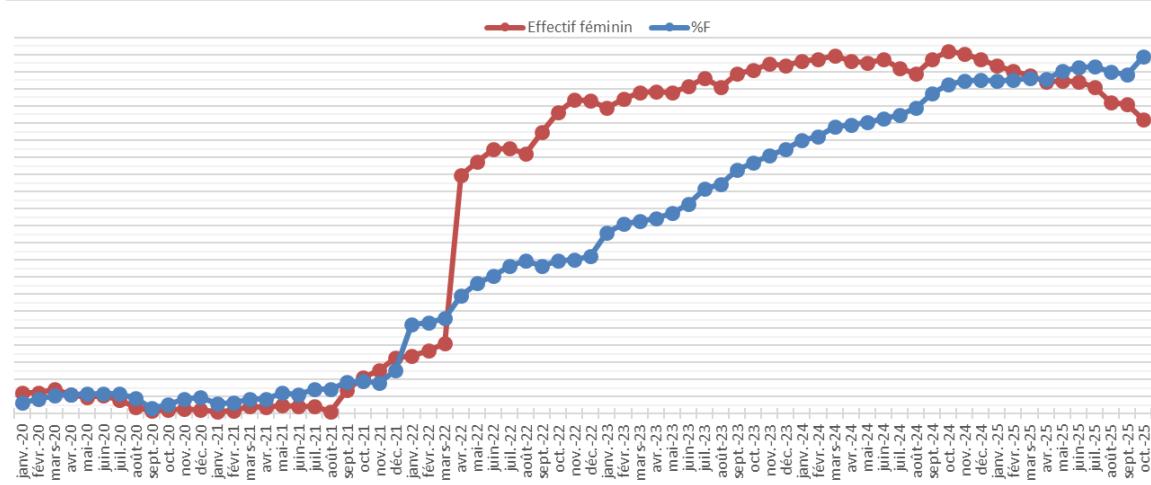
### Evolutions du nombre et taux d'apprentis+alternants



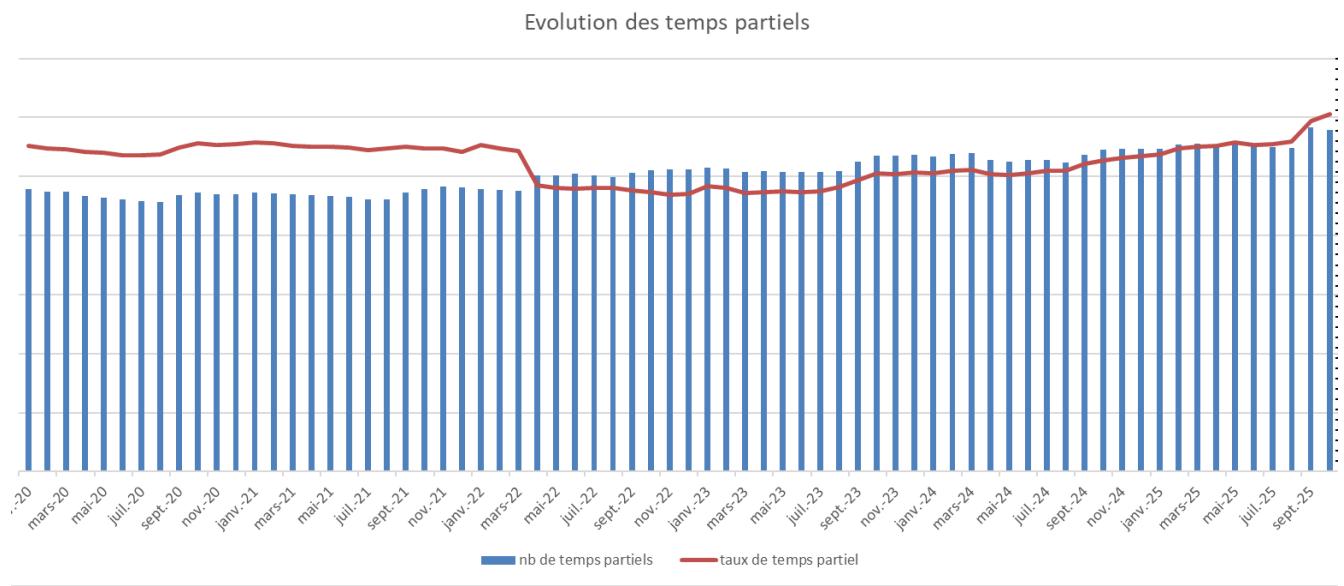
De même, malgré la petite baisse du nombre d'ETAM ce mois-ci, le taux des ETAM marque un petit sursaut par rapport aux mois précédents :



La proportion de femmes dans les effectifs mutés étant faible, le taux des femmes au sein de Appli rebondit assez nettement :



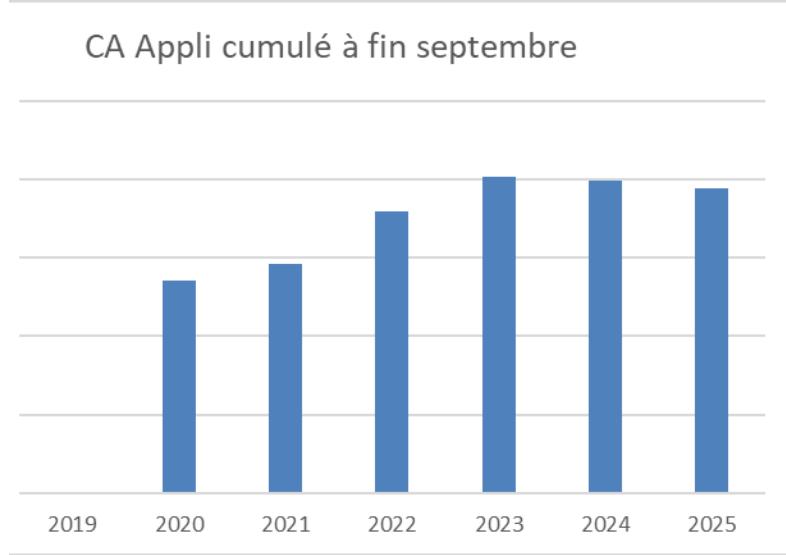
De même, les effectifs mutés devaient être moins concernés en moyenne que le reste de la population APPLI sur le sujet du temps partiel. Du coup, le taux des temps partiel continue de progresser avec ce mois-ci un nouveau record :



# Analyse de l'activité économique

Note : Nous avons ce mois-ci les informations de vente et de CA relatives à la clôture du troisième trimestre.

Le chiffre d'affaires à fin septembre s'érode par rapport aux 2 années passées :



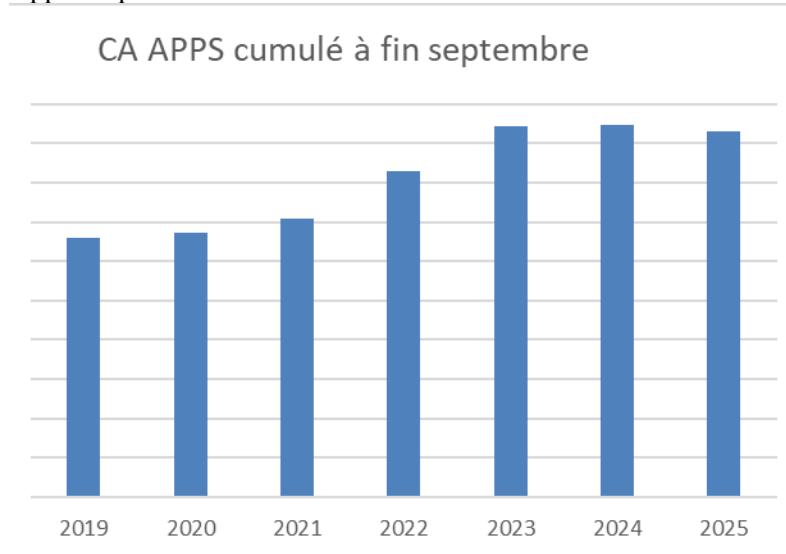
Malgré tout, la baisse du CA est inférieure à la baisse de l'effectif.

Sans avoir les chiffres précis de cet indicateur, on peut s'attendre à ce que cette baisse de CA soit assez proportionnelle à la baisse de la masse salariale.

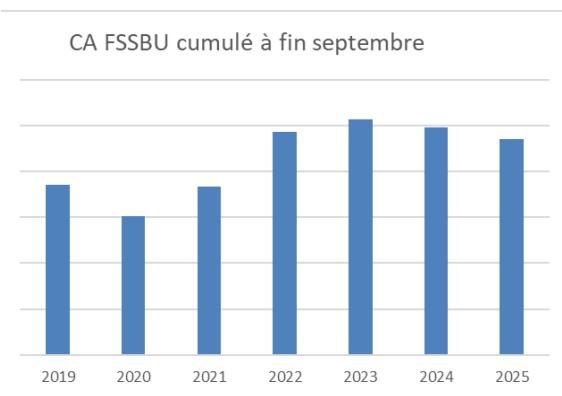
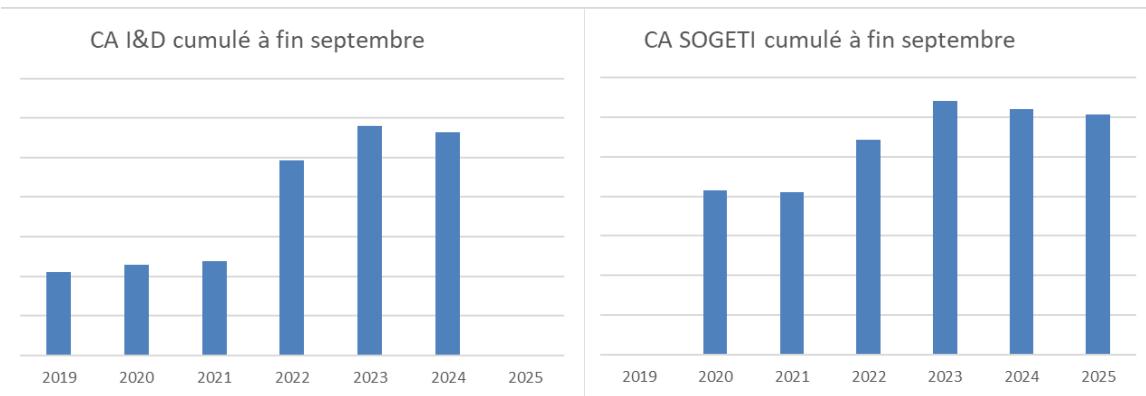
En d'autres termes, on est sur un niveau d'activité très proche de celui de l'an dernier, sans amélioration ni dégradation significative.

Malgré tout par entité, la décrue n'a pas toujours la même pente :

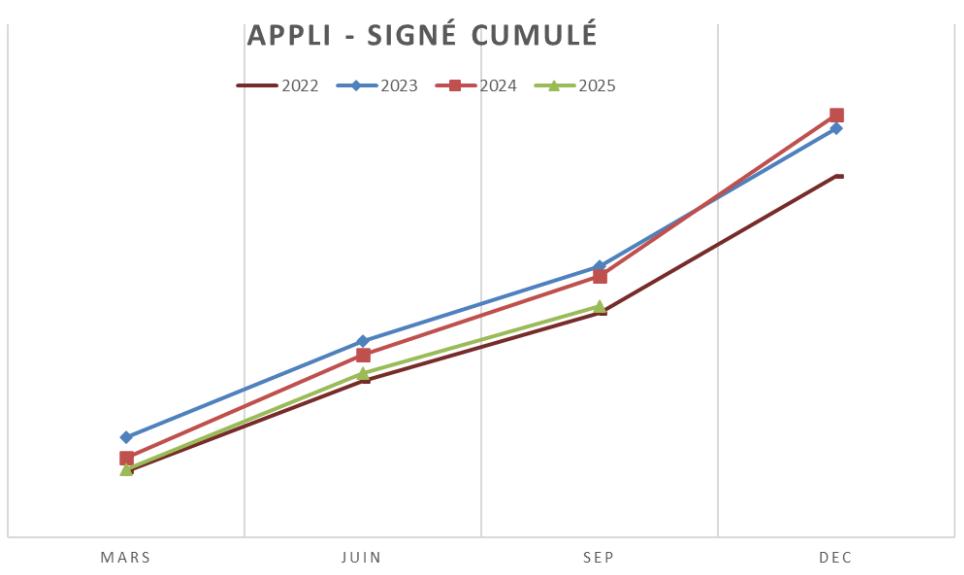
Apps est proche de ses niveaux de l'an dernier :



I&D et Sogeti baissent un peu plus nettement, mais c'est côté FS qu'on constate la plus grande variation par rapport aux 2 années passées :



Concernant les ventes, nous sommes revenus sur les niveaux de 2022.



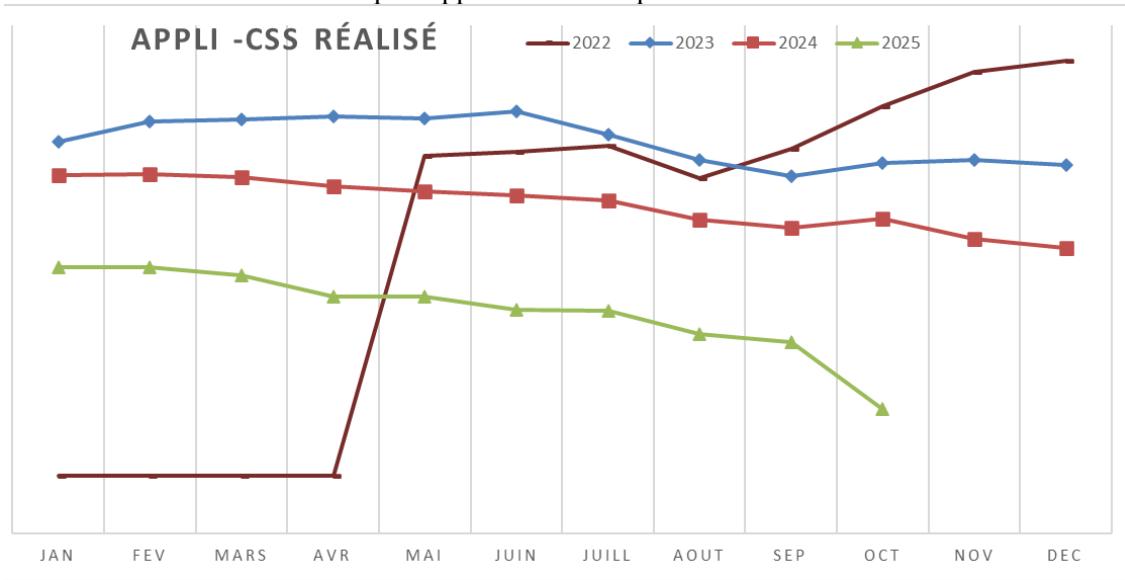
Cela reste assez cohérent avec le niveau de l'effectif qui est revenu à peu près au niveau d'il y a 3 ans, même si l'année 2022 avait été marquée en avril par l'intégration d'une grande quantité de salariés ex altran, ce qui complique la comparaison.

Malgré tout, le niveau des signatures semble globalement adapté à la taille actuelle d'Appli.

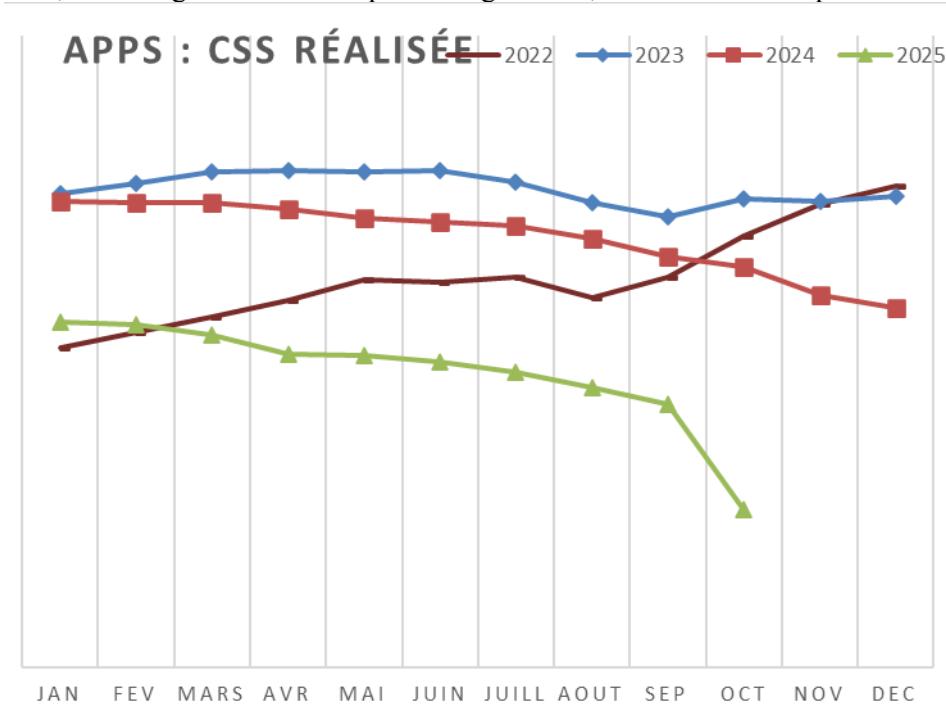
Le funnel est de son côté très satisfaisant (et meilleur que les années passées, notamment 2022 si on garde cette référence). Toutefois la conjoncture étant très différente, il faut s'attendre à un « Win Rate » (taux de transformation de ces réponses à appel d'offre en signature) moins favorable qu'en 2022 : le marché de l'époque était en forte expansion et la pression de la concurrence était nettement moins féroce.

Les signatures de fin d'année sont toujours très structurantes (notamment celles de décembre) pour la bonne santé de Capgemini. Nous ne saurons qu'en février 2026 comment se sera passé l'atterrissement 2025 sur le sujet...

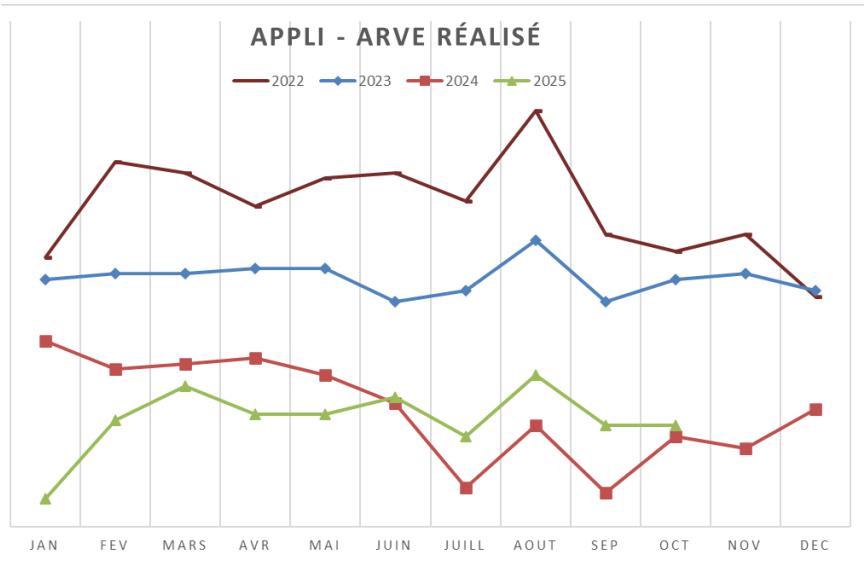
La courbe de l'effectif facturable, en équivalent temps plein, intègre les mutations PLM, et marque donc une accélération de la décroissance par rapport aux mois précédents :



I&D, FS et Sogeti ne baissent que très légèrement, mais c'est APPS qui absorbe 90% de cette baisse mensuelle :

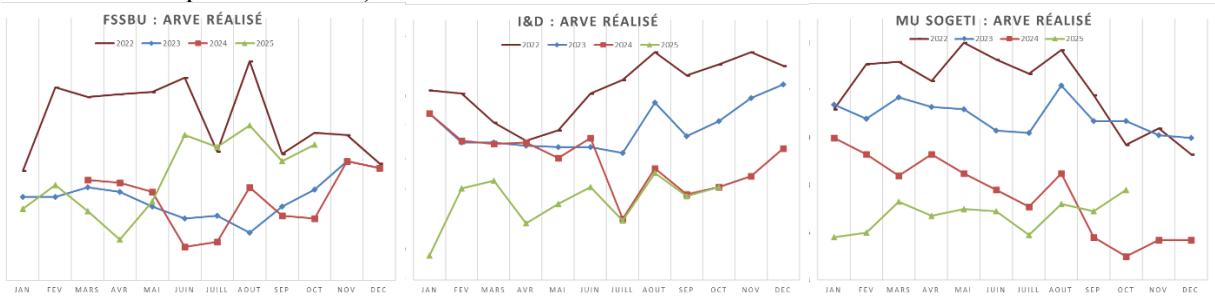


Le taux d'ARVE consolidé au niveau d'Appli reste trop faible :

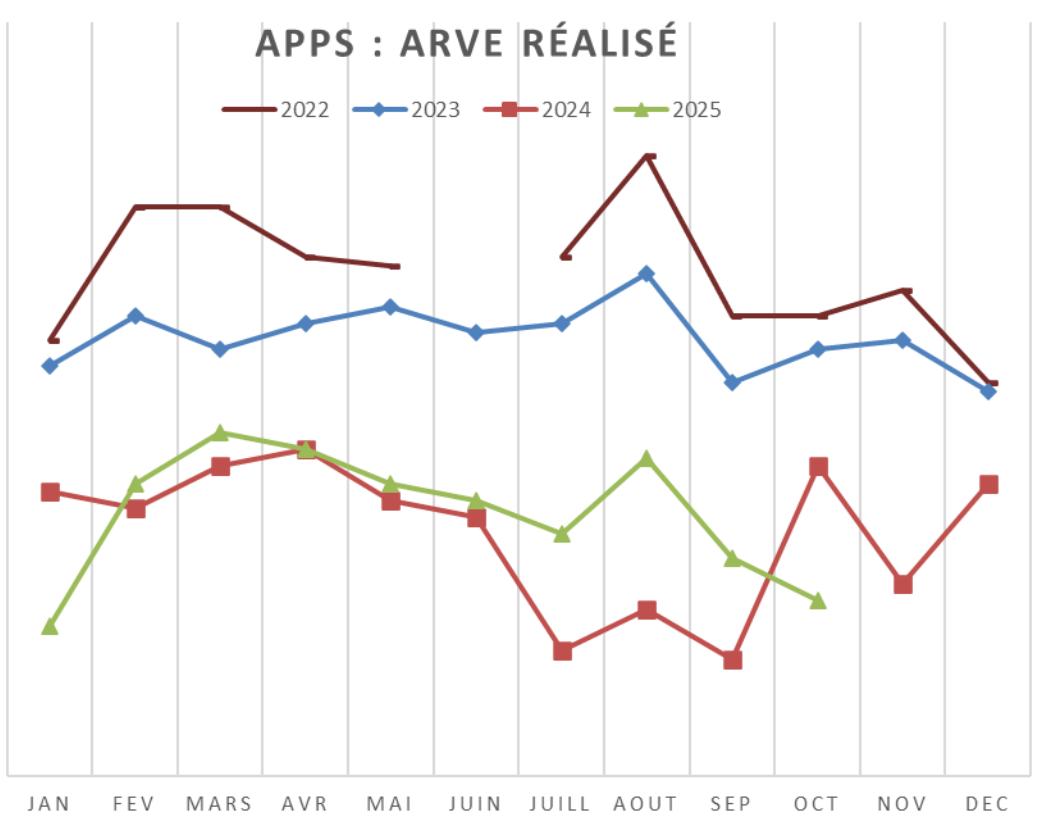


La stagnation de ce taux par rapport au moins dernier, en consolidé appli, masque 2 tendances opposées :

- Une amélioration pour FS, I&D (qui reste malgré tout beaucoup trop bas) et Sogeti (également trop bas, mais mieux que l'an dernier) :

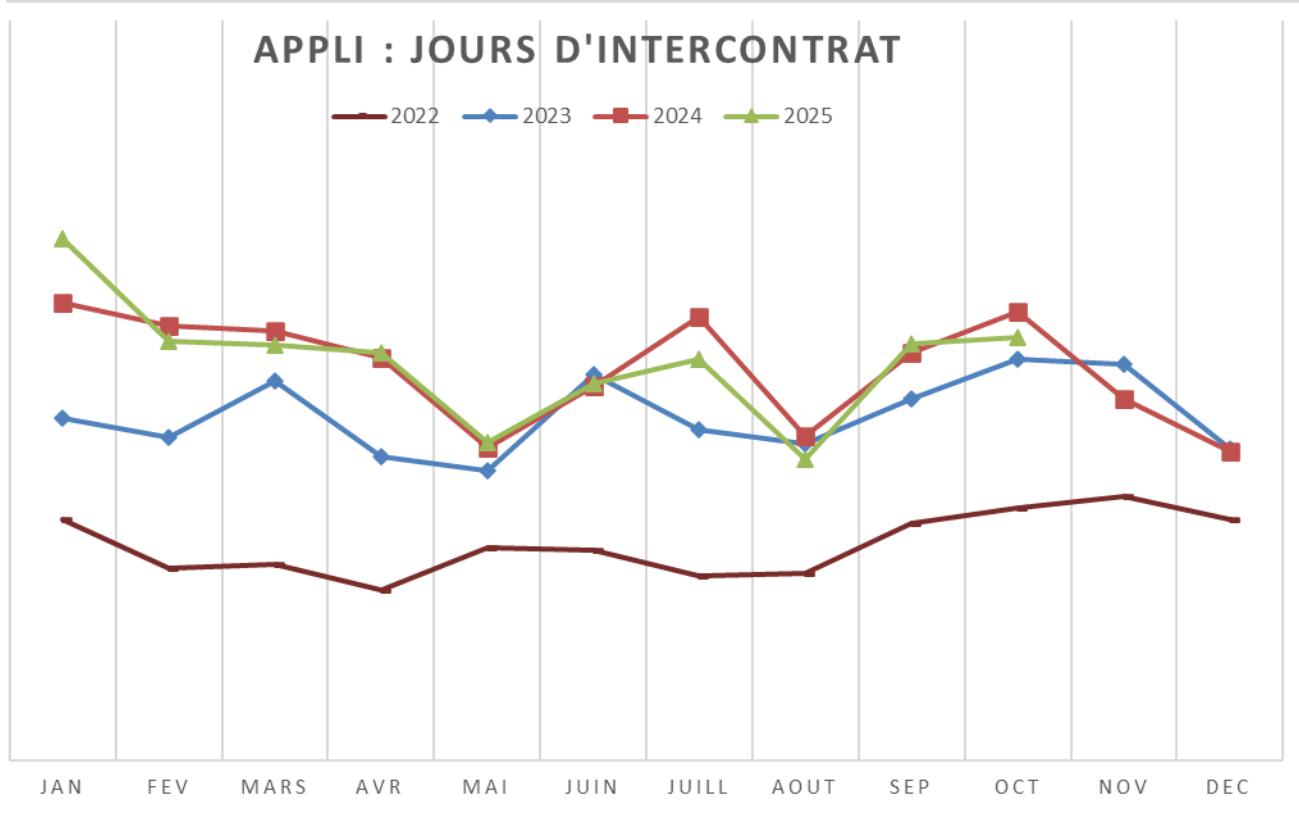


- Mais une dégradation côté APPS :

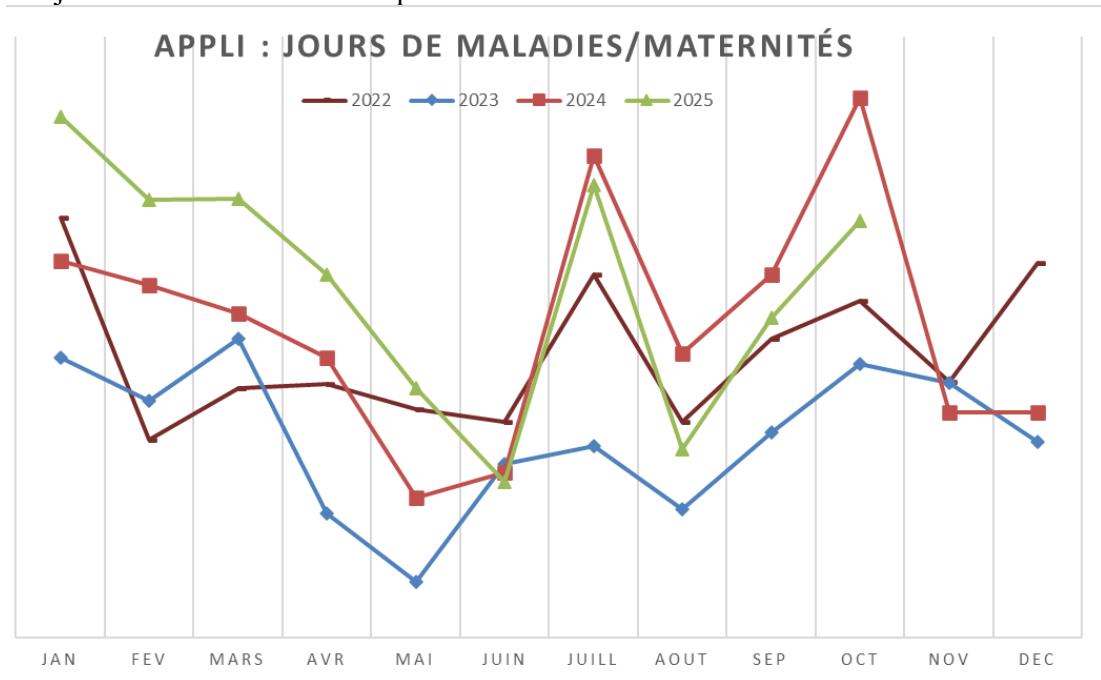


La baisse de charge progressive correspondant aux 3 grands renouvellements perdus cette année (sur les comptes SNCF, CNAM et ASP) est probablement la cause principale de cette baisse.

Le nombre de jours d'intercontrats consolidés au niveau d'Appli pour octobre 2025 reste toujours à un très (trop) haut niveau, même si octobre 2024 avait été pire :



Les jours de maladie continuent quant à eux d'être à un niveau très élevé :



Il y avait eu des réintégrations en octobre 2024 (rattrapage des 2 mois précédents) qui justifiaient en partie le pic correspondant.

A voir si on a encore une fois une notion de rattrapage en 2025... (Dans ce cas il faudra comprendre pourquoi les données du mois d'août notamment ne peuvent pas être traitées normalement en nécessitant un rattrapage ultérieur...)