

Expertise comptable
Analyse financière
Diagnostic stratégique

GROUPE ALPHA

SECAFI ALPHA

ALPHA CONSEIL

AUDIT ALPHA

SODIE

Bordeaux

Grenoble

Lille

Lyon

Marseille

Metz

Nantes

Paris

Toulouse



Société d'expertise comptable
inscrite au Tableau de l'Ordre de
Paris

Siège social :

20, rue Martin Bernard

75 647 Paris Cedex 13

Tel : 01 53 62 70 00

SA au capital de 2 225 000 €

Siren n° 312 938 483 RCS Paris

Journée SSII - 21 novembre 2006

Comment relier les Bilans Sociaux aux problématiques métiers?

- Le Groupe Alpha a lancé fin 2005 une enquête sur les problématiques métiers dans les SSII au travers des indicateurs figurant dans les bilans sociaux.
- Le traitement par la Centrale des Bilans Sociaux-Alpha situe chaque entreprise selon 8 axes (chacun comprenant 4 indicateurs en moyenne).
- Ces données par société figurent dans les fiches de "notation" par SSII qui seront remises à la fin de la présentation.
- Elles ont été agrégées par segment pour respecter la diversité des métiers du secteur : Infogérance TMA, C&SI, Assistance Technique, Progiciel, SSII internes, Maintenance.
- Cette synthèse retient les indicateurs les plus significatifs de la Centrale des Bilans Sociaux dans la perspective des problématiques métiers.

De nombreux acteurs étant multi-activités, la segmentation vise à dégager les tendances majeures

↪ **Infogérance TMA**

- ▶ STERIA
- ▶ EDS ANSWARE
- ▶ ATOS EURONEXT (UES)
- ▶ ATOS ORIGIN INFOGERANCE

↪ **C&SI**

- ▶ SOPRA GROUP (UES)
- ▶ SODIFRANCE (Groupe)
- ▶ LOGICA CMG
- ▶ FUJITSU SERVICES
- ▶ EDS France
- ▶ DEVOTEAM
- ▶ CSSI
- ▶ ATOS ORIGIN UES (Int.et Formation)

↪ **Assistance Technique**

- ▶ SYLIS France
- ▶ SEGIME
- ▶ FOCAL INGENIERIE
- ▶ ARES

↪ **Progiciel**

- ▶ ATOS WORLDLINE FRANCE
- ▶ AXWAY SOFTWARE
- ▶ DASSAULT SYSTEMES

↪ **SSII Interne**

- ▶ ARCELOR TECHNOLOGIES
- ▶ INFORMATIQUE CDC

↪ **Maintenance**

- ▶ GETRONICS
- ▶ UNISYS France
- ▶ FOCAL Systems



Dynamique de l'emploi

Structure de l'emploi

Précarité

Rémunération

Formation

Égalité professionnelle

Relations sociales

2004 marque l'amorce de sortie de la crise pour les SSII

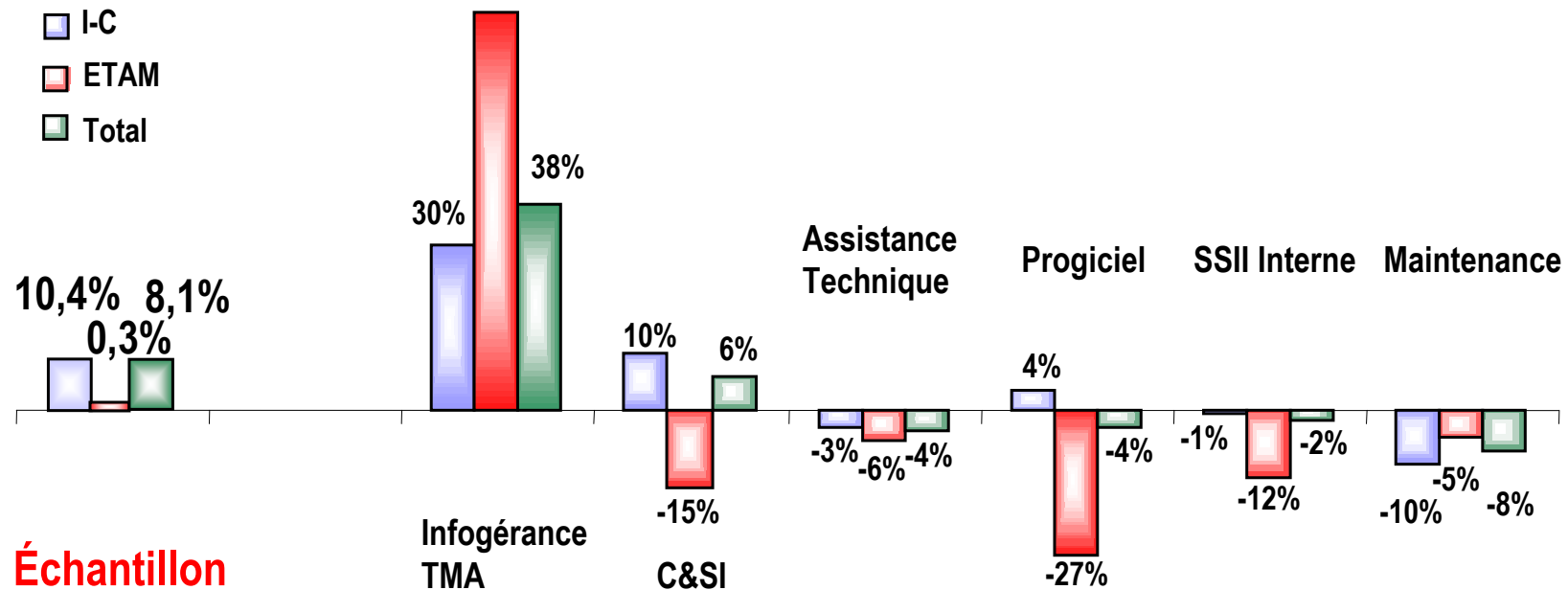
	Croissance estimée pour 2005	Croissance observée en 2004
Total secteur LSI : +4 à +6% en 2005	Infogérance : 8 à 10%	Infogérance applicative (TMA) : 10% Infogérance d'infrastructure : 9%
	Ingénierie : 2 à 4%	ISTI (Informatique Scientifique, technique et industrielle) : 5% Développement et Assistance Technique : 2% Projets et intégration : 1%
	Progiciels : 4 à 6%	Progiciels outils : 3% Progiciel applicatif : 1%
	Conseil : 3 à 5%	Conseil : 3%

Deuxième crise du secteur (2001-2004)

- forte pression sur les prix et les effectifs;
- repli sur l'infogérance TMA.

La sortie de crise se concrétise-t-elle au niveau des effectifs?

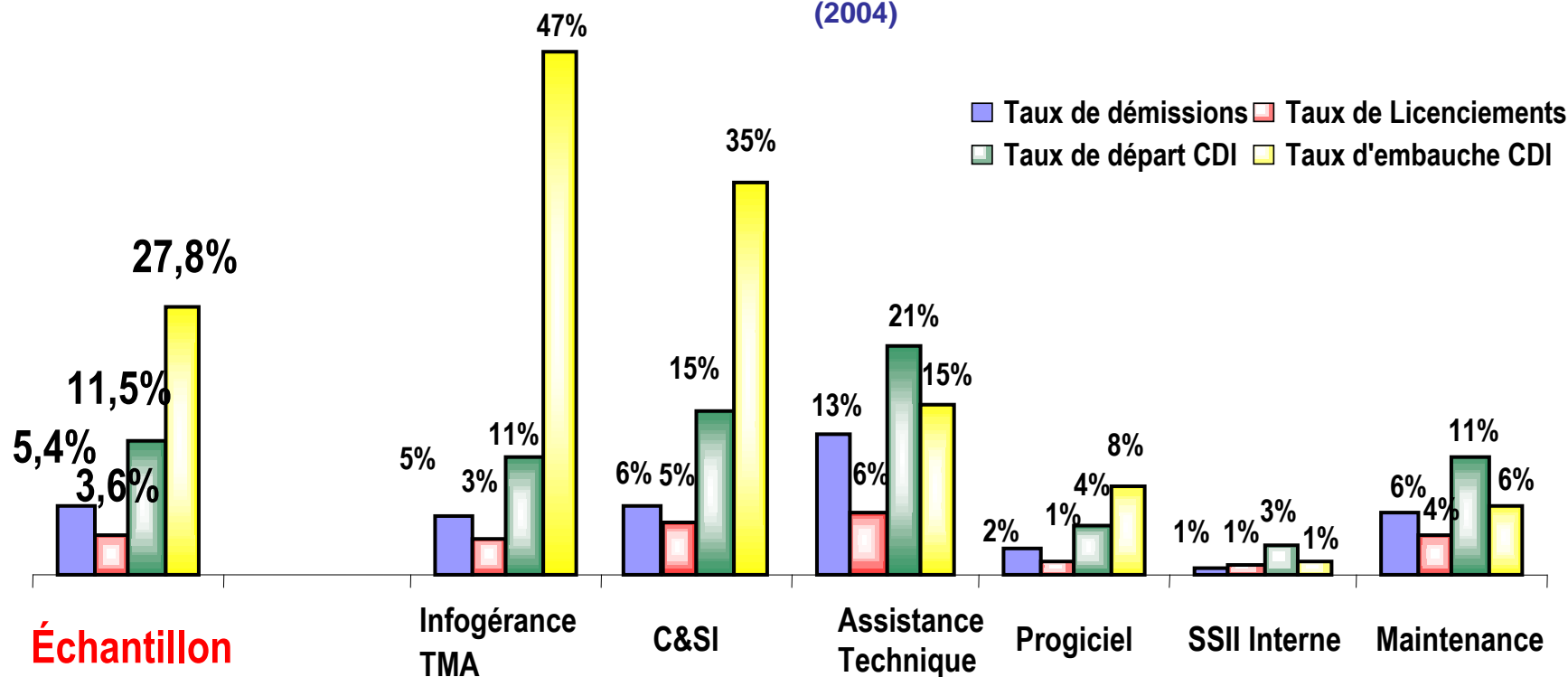
- Variation des effectifs moyens - (2003/2004 - CDD+CDI)



- Evolution qui reflète le repli sur l'infogérance TMA.
- Hors Infogérance, les ETAM sont les plus touchés.
- Croissance des effectifs Infogérance à nuancer par l'effet des variations de périmètre (notamment acquisition de Sema par Atos).

En 2004, la reprise de l'embauche tarde encore sur certains segments...

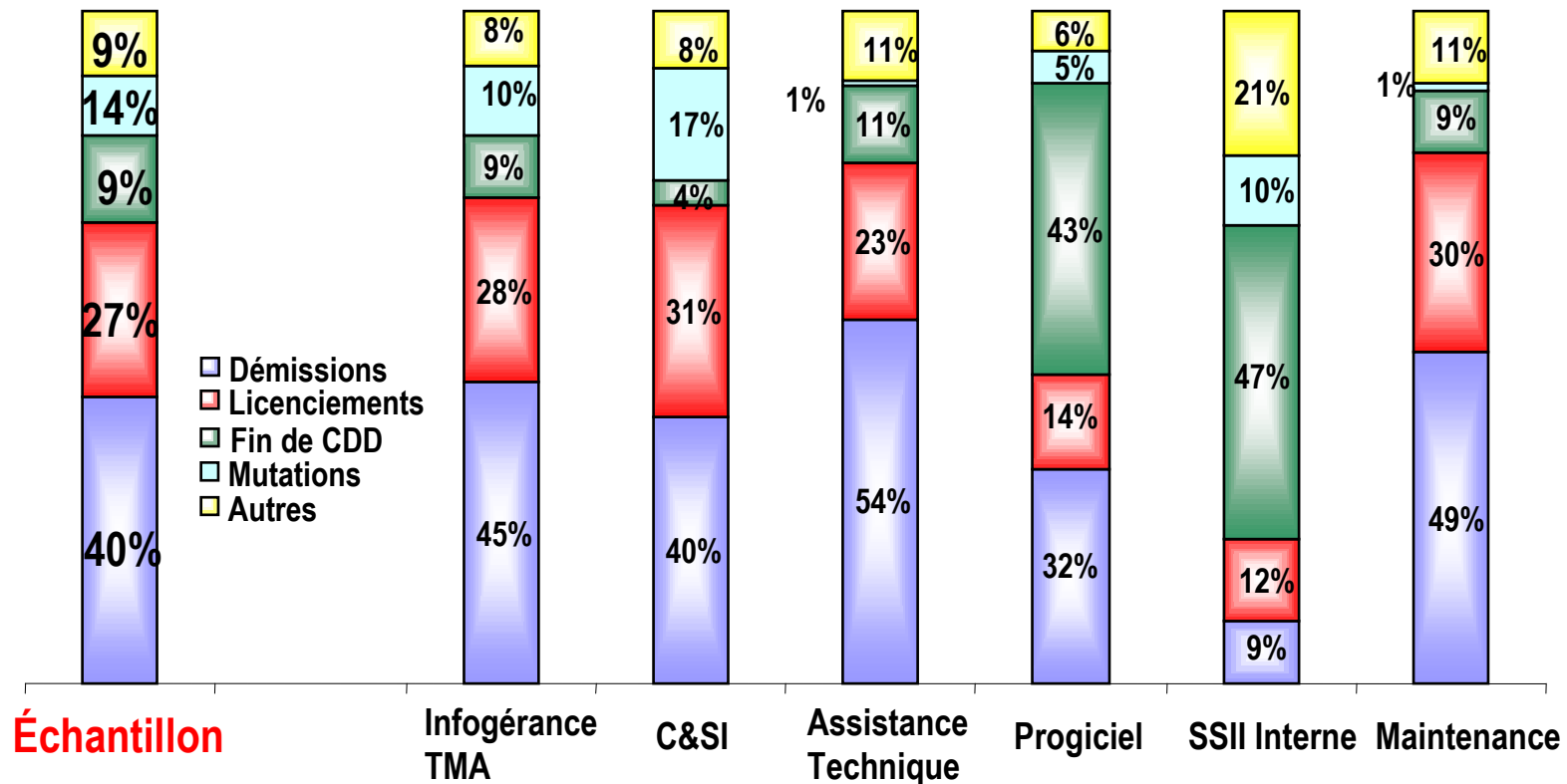
- Indicateurs de turn-over - (2004)



- Taux de démission modeste compte tenu du secteur (effet de la crise).
- Evolution des métiers => impasse sur l'employabilité => pression à la démission sur les salariés et/ou licenciements.
- Rajeunissement de la pyramide des âges.
- "Rationalisations" postérieures à l'intégration des activités outsourcées.

... et le poids des licenciements reste marqué

- Décomposition des départs 2004 -



- Démissions = 40% des départs - Licenciements = 27%.
- Relative homogénéité des segments...
- ... avec des spécificités Progiciel et SSII internes : licenciements moins fréquents mais recours plus prononcé aux CDD.



Dynamique de l'emploi

Structure de l'emploi

Précarité

Rémunération

Formation

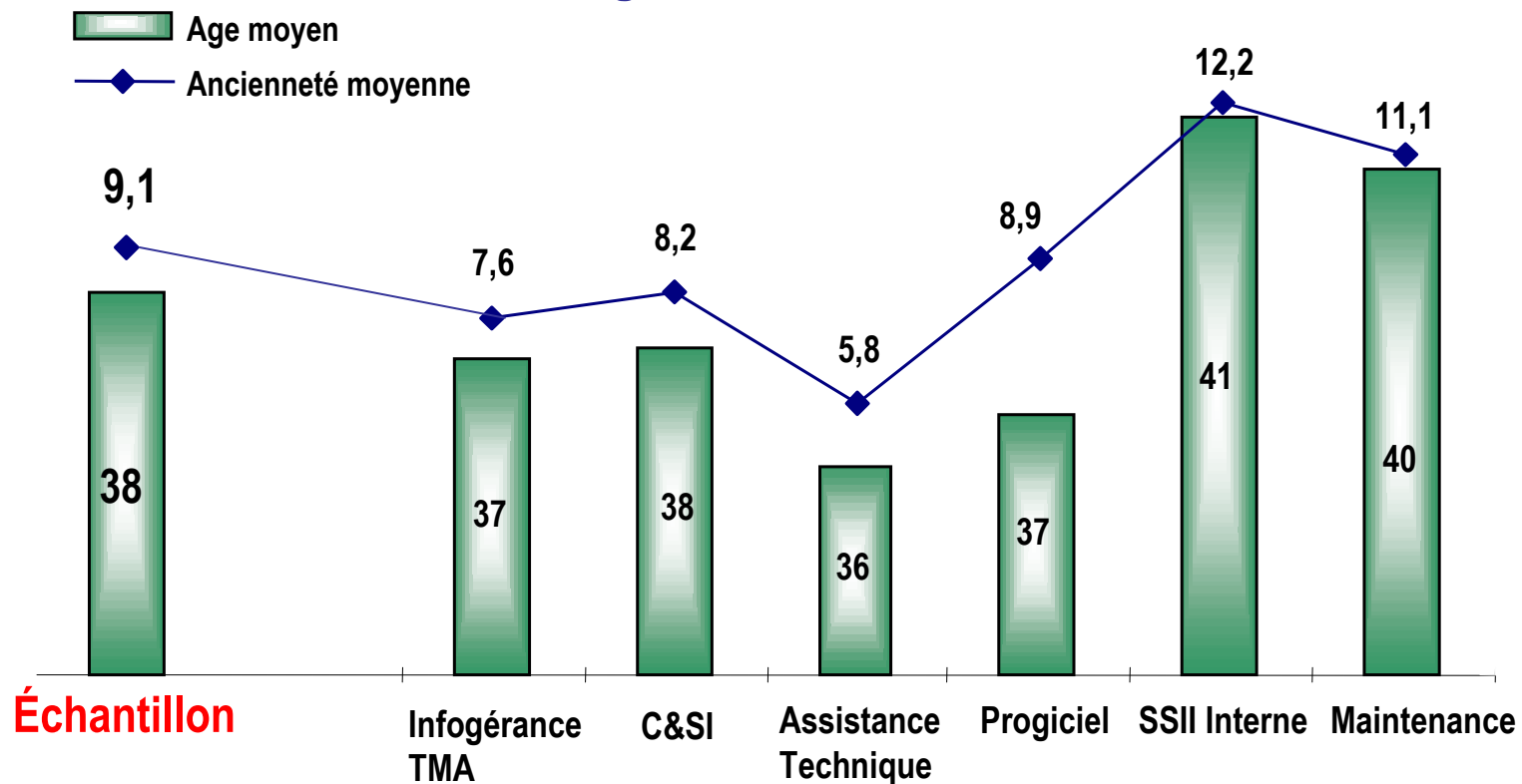
Égalité professionnelle

Relations sociales

Quel futur le secteur se prépare-t'il?



- Age et ancienneté -



- C&SI : le modèle de la SSII en tant qu'école d'application pour les jeunes diplômés aurait-il vécu ?
- Image "jeune" du secteur, mais sans recrutement il deviendra "senior" dans 7 ans.



Dynamique de l'emploi

Structure de l'emploi

Précarité

Rémunération

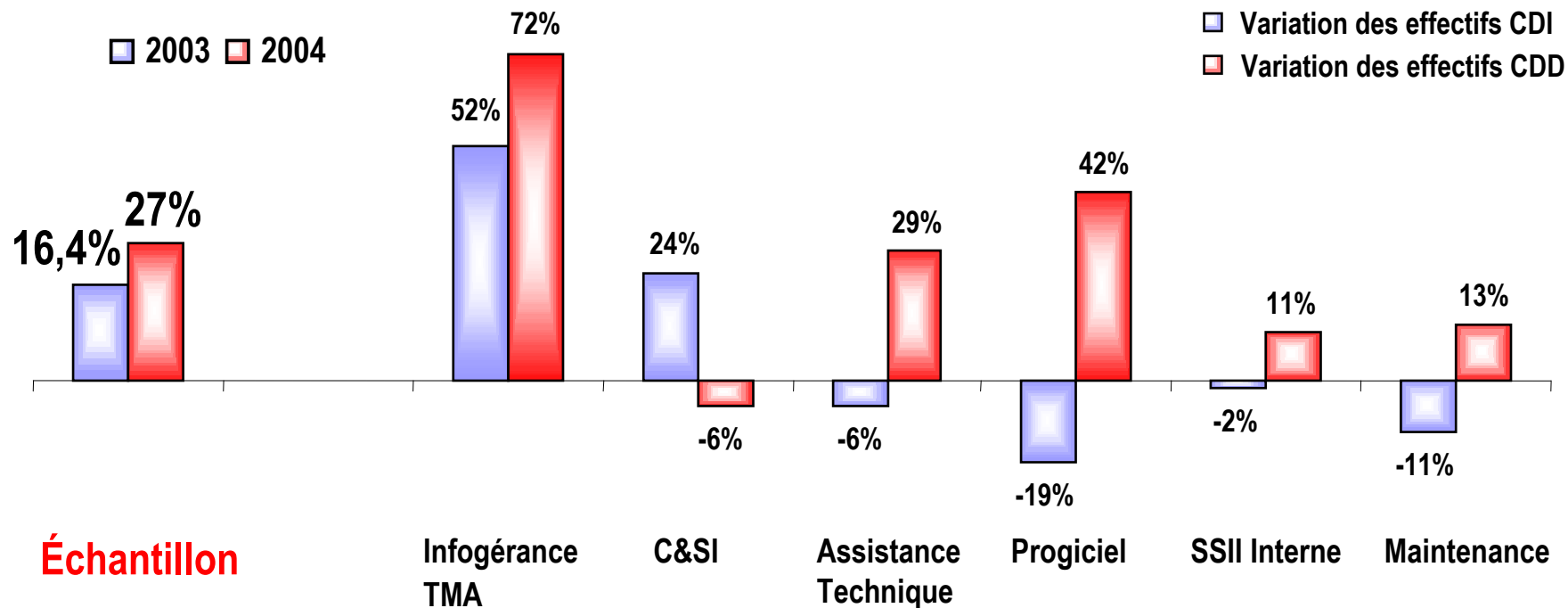
Formation

Égalité professionnelle

Relations sociales

Le recours aux CDD semble désormais intégré dans les pratiques de gestion

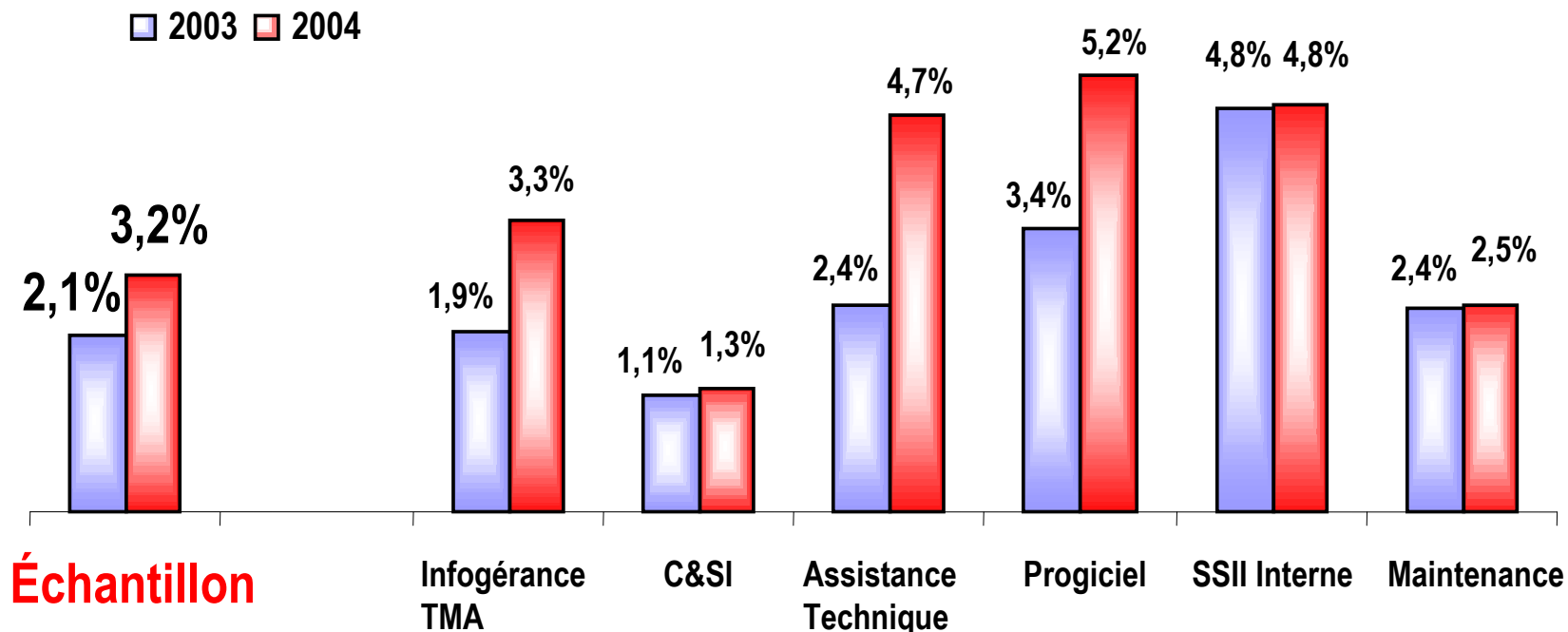
- Variation des effectifs au 31/12 - (2003/2004)



- Hausse globale des deux types de contrat mais avec une tendance à la précarisation.
- Croissance des CDD => entre 3 et 5% des effectifs totaux en 2004.

Précarisation des emplois: séquelle de la crise ou donnée structurante?

- Taux de précarité -



- Un recours élevé à l'interim et aux CDD: niveau proche d'un plafond au-delà duquel qualité des prestations et relation-client pourraient en pâtir?
- Le CDD deviendrait-il un passage obligé pour l'embauche?



Dynamique de l'emploi

Structure de l'emploi

Précarité

Rémunération

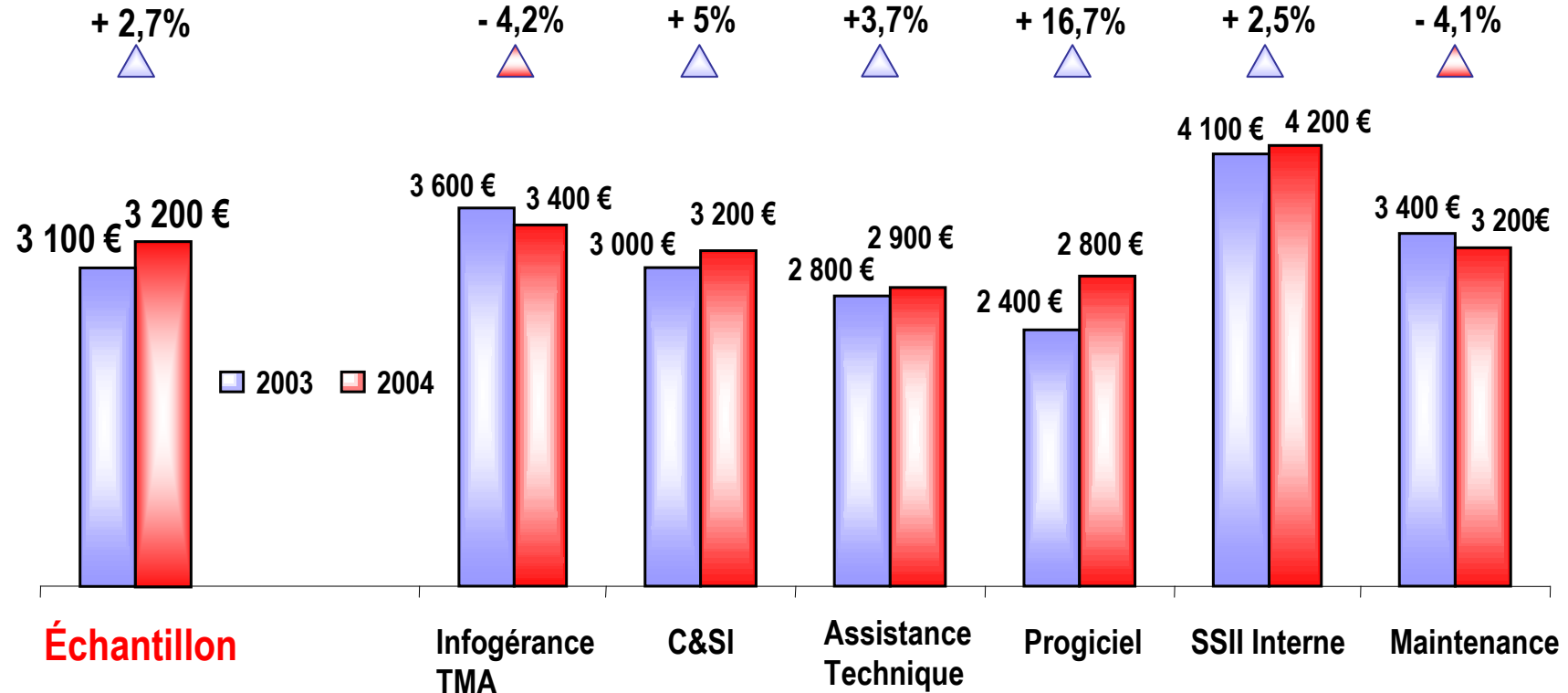
Formation

Égalité professionnelle

Relations sociales

L'amélioration des résultats des SSII se reflète-t-elle dans le pouvoir d'achat?

- Rémunération moyenne -

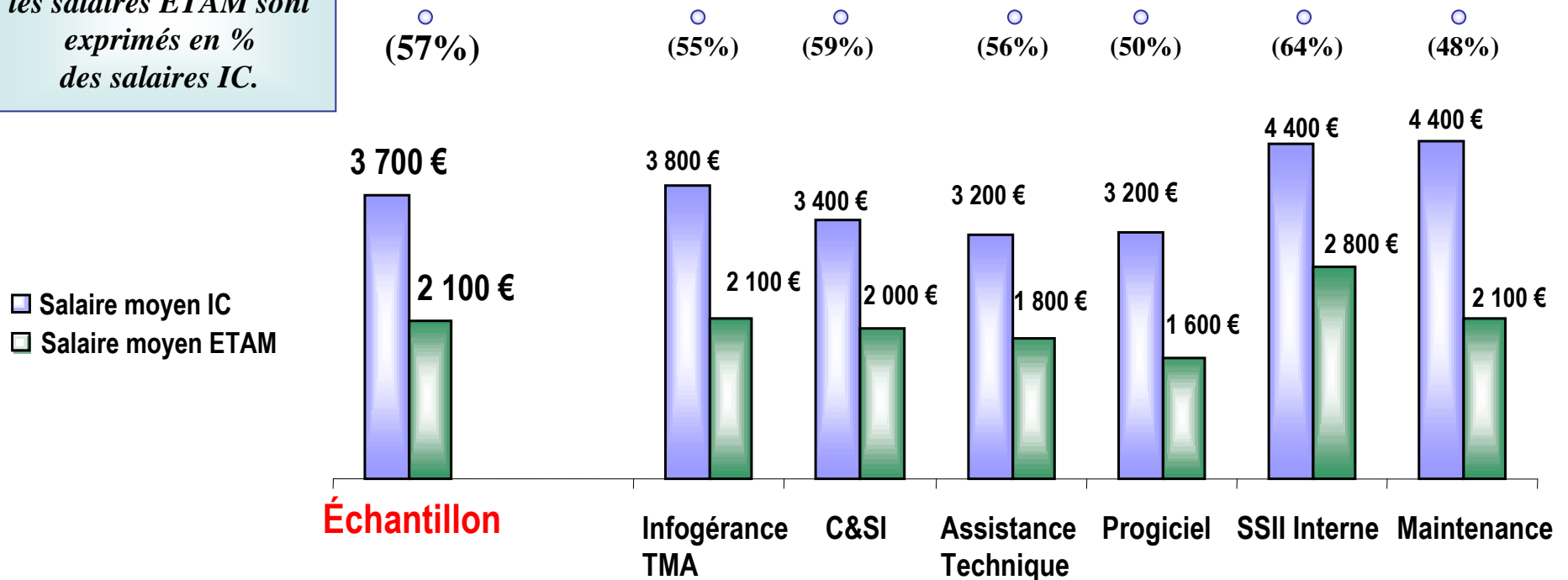


- Impact du marché de l'emploi sur les faibles revalorisations : les demandeurs d'emplois sont passés de 15.000 fin 2000 à 25.000 fin 2001, 40.000 fin 2002, 48.000 fin 2003 et 44.000 fin 2004 [37.000 fin 2005].
- Evolution liée pour partie au changement de composition des effectifs (rajeunissement de la pyramide des âges).
- Evolution moyenne à nuancer par l'individualisation des augmentations: de nombreux salariés peinent à maintenir leur pouvoir d'achat.

Dans quelles proportions le statut influe-t'il sur les écarts de rémunération?

- Rémunération moyenne par statut -

○ Entre parenthèses, les salaires ETAM sont exprimés en % des salaires IC.



- Les populations Cadres et ETAM ne sont pas forcément homogènes entre sociétés : les structures de rémunérations seraient à étudier au cas par cas.
- Impact d'autres facteurs : ancienneté, pyramide de qualification, féminisation.



Dynamique de l'emploi

Structure de l'emploi

Précarité

Rémunération

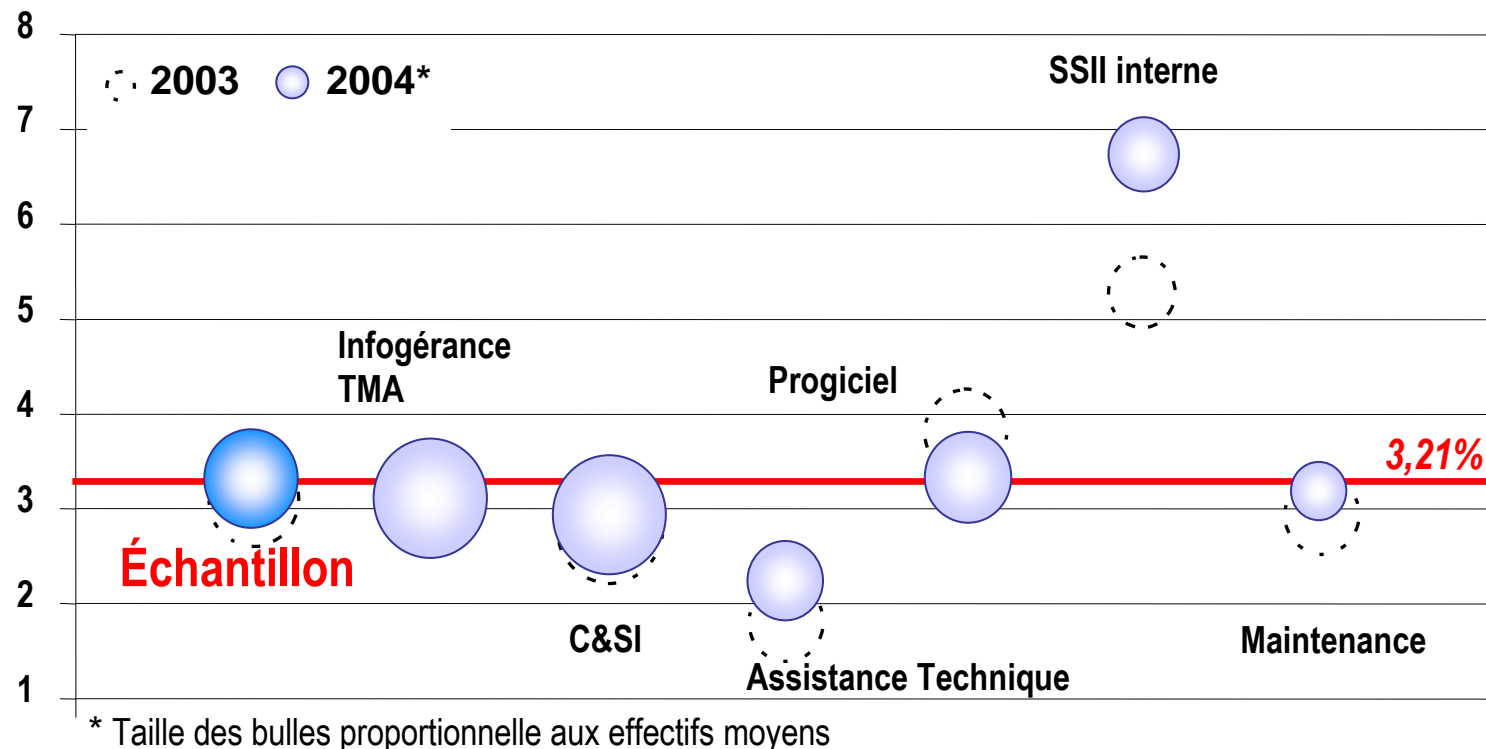
Formation

Égalité professionnelle

Relations sociales

L'effort de formation est-il à la hauteur des effets d'annonce?

- Budget formation (% de la masse salariale) -



- Budgets formation doubles du minimum légal (1,6%) mais inférieurs aux moyennes annoncées par le Syntec (4 à 5%)
- Stabilité d'ensemble mais deux segments se distinguent:
 - formation minimale en Assistance Technique;
 - effort particulier des SSII internes en 2004.



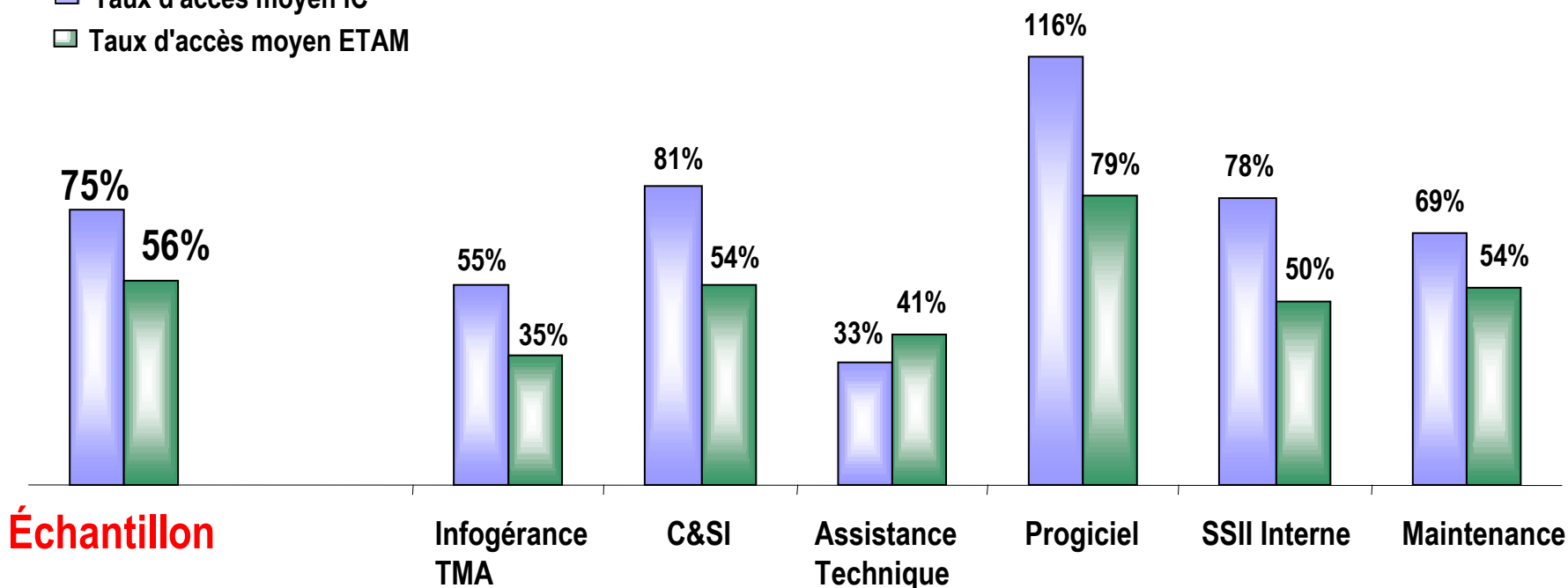
Quelle est la pertinence réelle du taux d'accès à la formation tel que calculé dans les Bilans Sociaux?



- Taux d'accès à la formation - (total des stagiaires / effectif total)

□ Taux d'accès moyen IC

■ Taux d'accès moyen ETAM



Échantillon

Infogérance
TMA

C&SI

Assistance
Technique

Progiciel

SSII Interne

Maintenance

- Le taux d'accès ne distingue pas entre :
 - formation choisie et formation "subie";
 - nature des formations (techniques, langues, développement personnel).
- Le lien entre formation et employabilité est-il suffisamment pris en compte par les SSII, surtout dans un contexte d'évolution des métiers?

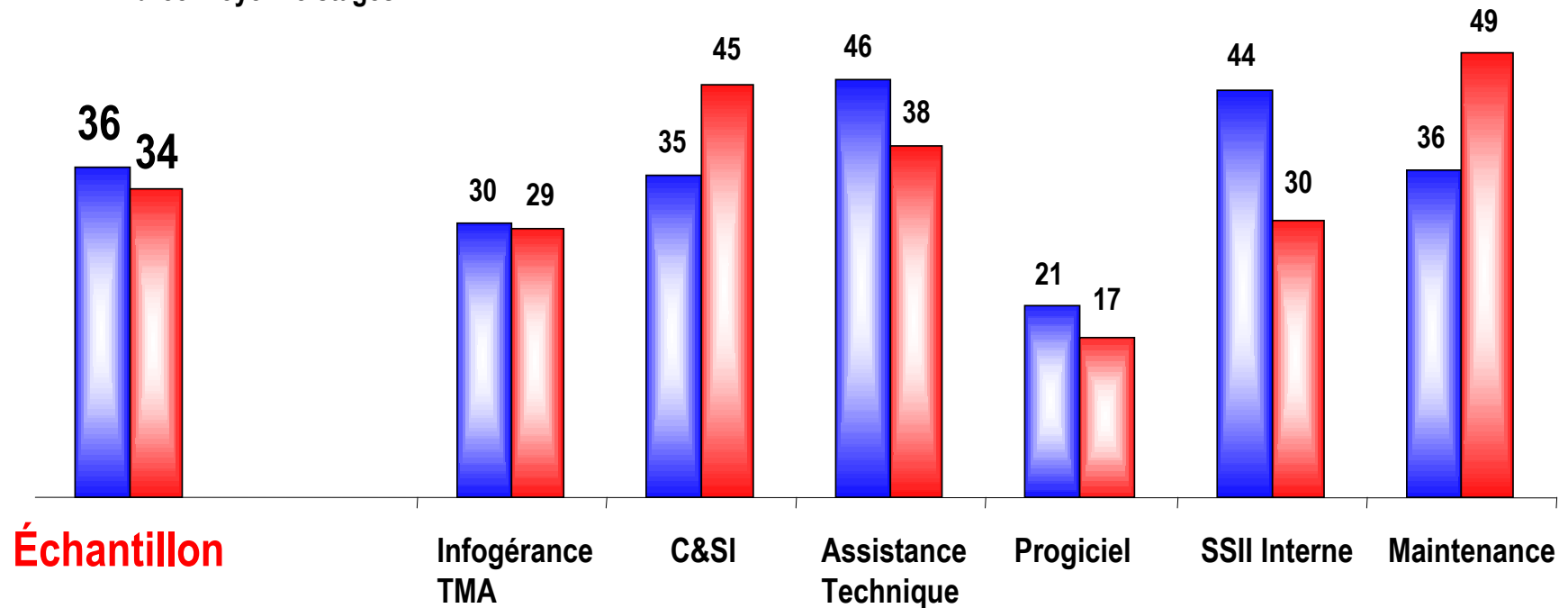
Saupoudrage ou formation qualifiante?



- Temps moyen de formation - (en heures)

■ Durée moyenne stages IC

■ Durée moyenne stages ETAM



- La durée moyenne de formation ressort à une semaine environ sur l'échantillon.
- Rappel : une vraie formation qualifiante porte sur trois semaines minimum.



Dynamique de l'emploi

Structure de l'emploi

Précarité

Rémunération

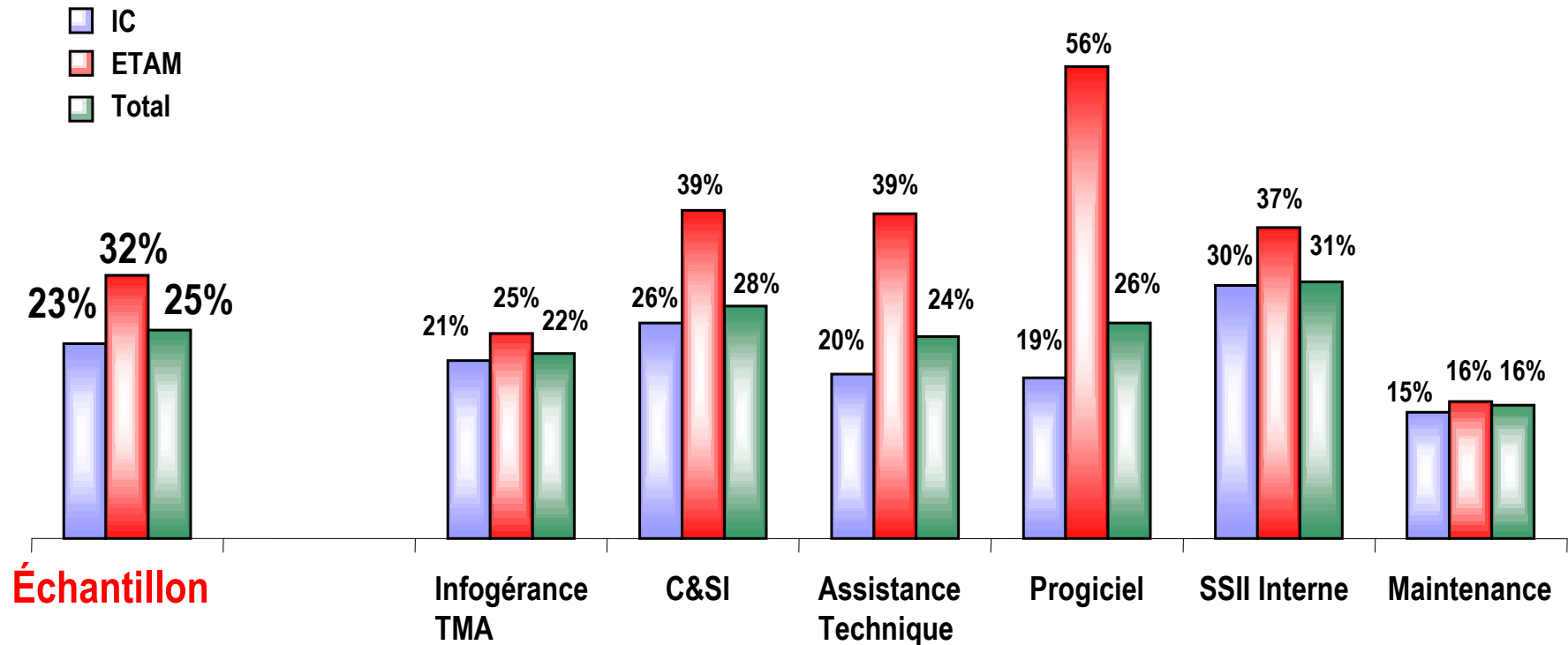
Formation

Égalité professionnelle

Relations sociales

Où sont les femmes?

- Taux de féminisation -



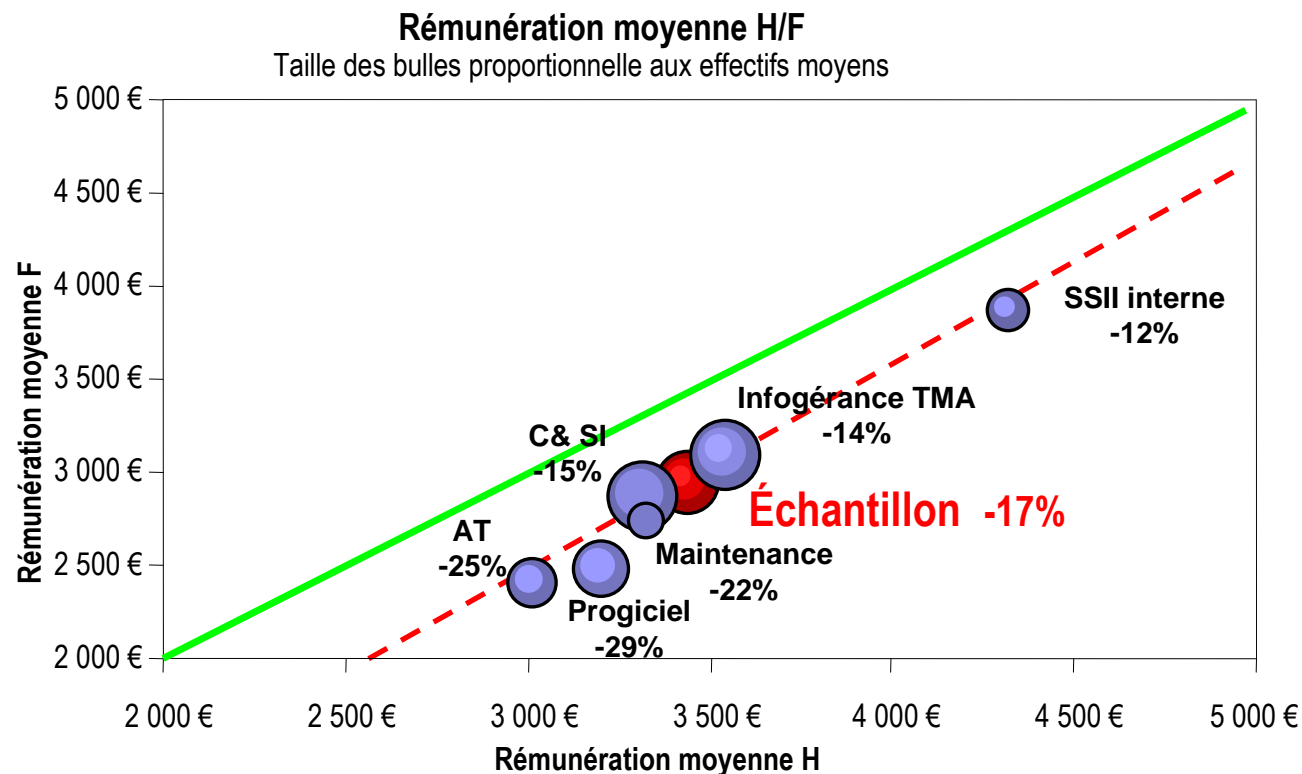
- Progiciel : tendance généralisée sur les trois acteurs de ce segment.
- SSII interne : effet de la politique RH des maisons-mère?
- Maintenance : reflet des caractéristiques du métier.

Les SSII ne font pas exception à la règle en matière de rémunération H/F



Clé de lecture : la bissectrice indique une rémunération équivalente H/F.

A chaque segment est associé le différentiel de rémunération des femmes par rapport aux hommes (en %).



- Alignement des segments sur un écart de 15% défavorable aux femmes.
- Alignement du secteur sur la tendance du secteur privé en général.
- Mériterait d'être mis en perspective avec les pyramides de qualification et pyramide des âges par sexe.



Dynamique de l'emploi

Structure de l'emploi

Précarité

Rémunération

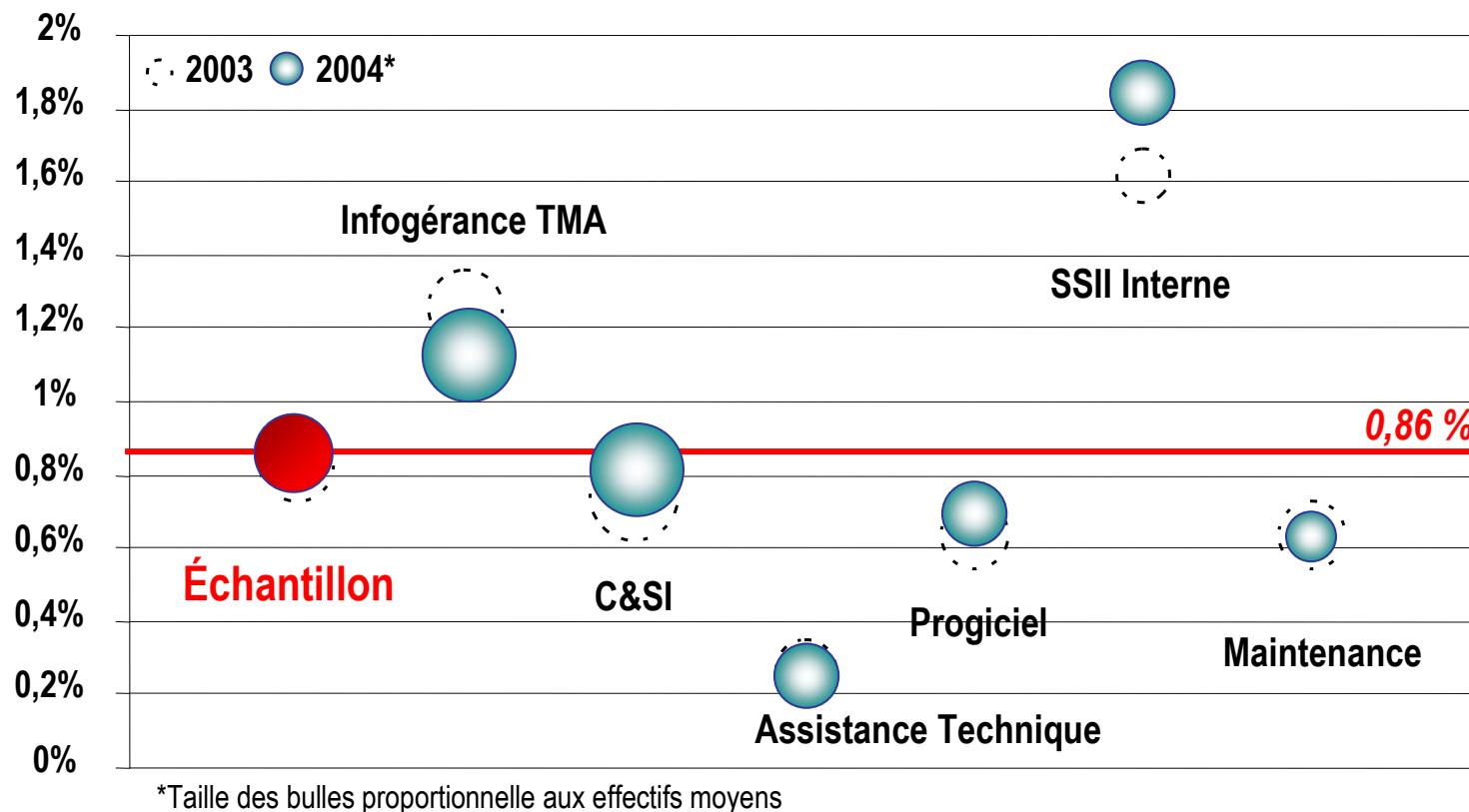
Formation

Égalité professionnelle

Relations sociales

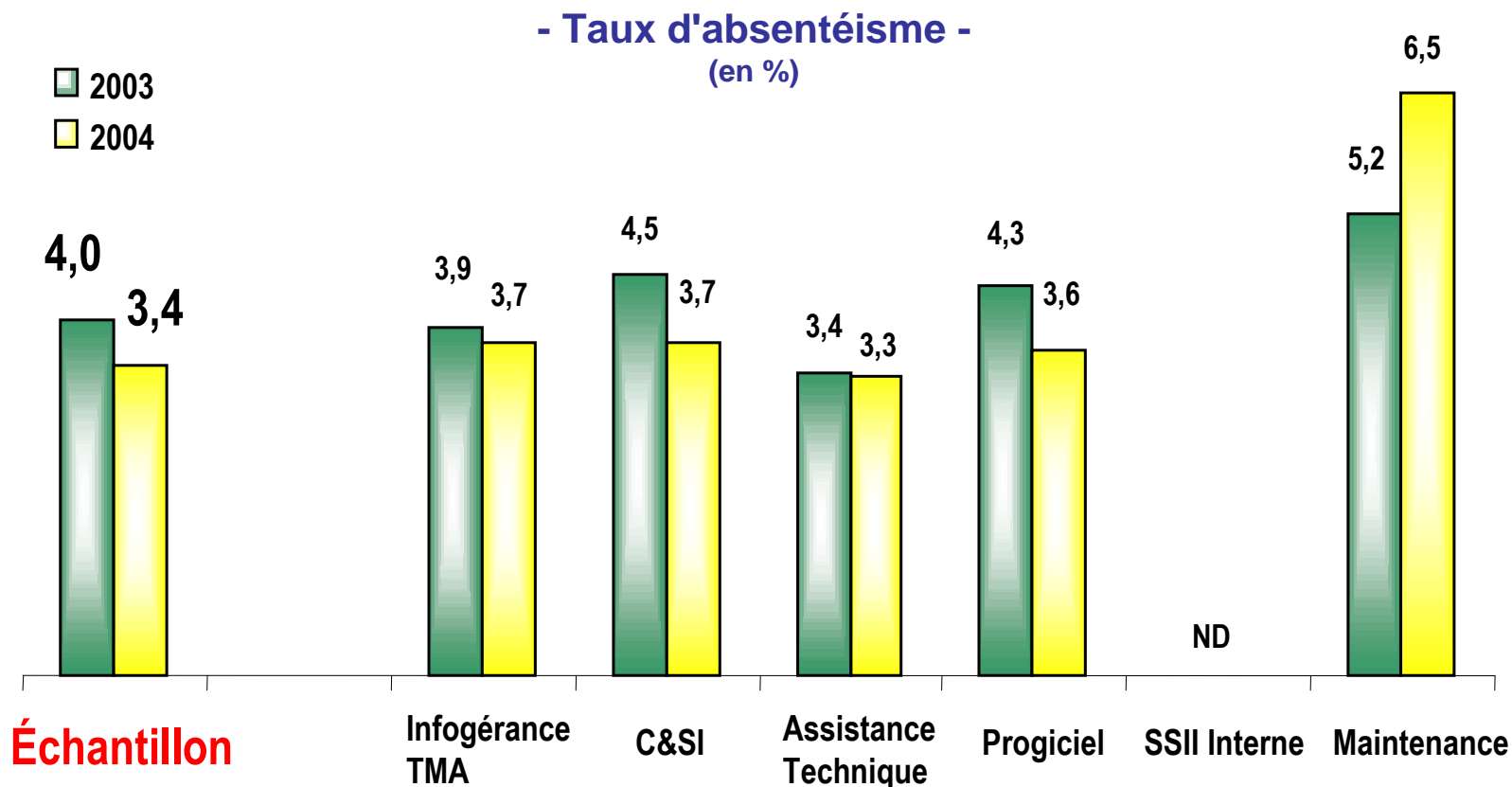
Comment expliquer les disparités de subvention des Comités d'Entreprise?

- Taux de subvention des CE (% de la masse salariale) -



- Deux acteurs en-dessous du minimum légal pour 2003 et 2004: l'un en Assistance Technique, l'autre en C&SI.
- Cartographie très proche de celle des budgets formation.

La baisse de l'absentéisme est-elle ponctuelle ou le début d'une tendance?



- Hors maintenance, baisse dans tous les segments.
- Diminution liée à l'amélioration des conditions de travail? (effet bénéfique de la sortie de crise => allègement de la "pression" sur les salariés?).



Merci pour votre attention !!

Echange / Débat