



Information économique Groupe (par Etienne Merveilleux du Vignaux)

Sur les chiffres cumulés à fin avril, le CA est très en avance sur le budget. La marge est moins au rendez-vous du fait de la France

SFS : Croissance attendue pour le S2 après une stabilisation au S1.

HR Software : Croissance organique publiée est de 2% en intégrant Neocase

Conseil et Intégration : Croissance de 7% avec Aurexia, 5% attendus sur T2.

I2S : bonne croissance en résultat

CS sans Starion ni Nexova : En phase, autour du budget en CA et marge

Cimpa : légèrement en avance

UK : bon mois d'avril. C'est le dernier mois de l'année fiscale en UK

En Europe, chute du CA brutale mais prévue sur SFT.

Sud Europe : **Italie** assez confiante sur T2 (>10%), **Espagne** : ralentit par rapport à l'année dernière, comme l'économie du pays, mais reste en croissance.

Scandinavie : croissance de 7% cumulé, un peu en dessous du budget

Belux : 1er mois en croissance. Au-dessus du budget.

Pays-bas : -4% en cumulé, la situation s'améliore progressivement

Suisse : 17% de croissance en cumulé

Allemagne : la situation s'améliore avec l'espoir d'un T2 positif

SRES : croissance au T1 et T2

Informations économiques France (par Hervé Forestier)

L'année se passe toujours bien. 132M€ d'affaires gagnées en avril. La situation géopolitique a un impact sur ce qui est déjà embarqué avec la frilosité des clients à lancer de nouveaux investissements, sans compter la fin d'année qui sera ralentie dans la perspective de l'élection présidentielle de 2027.

Malgré 10 % de croissance, la rentabilité est toujours à la peine et sera difficile à atteindre au cours des prochains trimestres.

Notre Marché a 3 priorités :

- **Transformation de l'IA** : Les clients sont encore frileux mais savent qu'il faudra que des humains vérifient ce que l'IA aura généré.
- **Souveraineté** : les clients souhaitent moins dépendre des hyperscalers (Microsoft, Oracle...) et se tournent vers des solutions souveraines (Open Source ou européennes). C'est un enjeu pour les prochaines années, notamment dans la sphère publique.
- **Recrutement** : Nous sommes atypiques vs nos concurrents en continuant de recruter, notamment des cadres qui savent s'adapter aux évolutions technologiques de nos clients.

Informations économiques France (suite)

.../...

Secteur Public : est plus calme qu'en 2025 mais nous avons gagné le projet CAIH afin de déployer notre suite souveraine avec DPS en remplacement de Microsoft dans l'ensemble des centres hospitaliers.

Aeroline : Un appel d'offre international est en cours management d'Airbus.

Services financiers : la demande d'assistance technique s'est ralentie. Nous sommes référencés par la BPCE sur plusieurs domaines (cyber, BPM, AMOA, Conseil) valables sur toute la France. La proximité commerciale de longue durée nous a fait gagner une affaire de centre de services pour la CNP à Angers, concernant 250 personnes, sur place, en France et en Espagne.

Energie et Telecom : marché énergie continue à aller plutôt bien grâce au gain du portail du nucléaire et au renouvellement du Conseil sur l'IT du nucléaire.

4 appels offres sont en cours, 3 chez Orange, 1 chez SFR.

50 personnes rejoignent les activités FDJ à Vitrolles et Orléans.

Dev Régional : La stratégie fonctionne bien : BPCE local, CMA CGM. Michelin et Euromaster apprécient beaucoup l'investissement. ADEO, Leroy Merlin et Auchan.

On retourne vers nos anciens clients locaux, cela change la dynamique, on réaffirme en local notre positionnement. Des Agences (Strasbourg, Nantes...) ont été redynamisées. On réaffirme notre fonctionnement en vertical mais aussi régional.

Défense : Le gain d'Odin (MCO, logiciel souverain de CARL plutôt que Maximo d'IBM) va stabiliser pour 10 ans le site brestois (Agrandissement des locaux, recrutement)

Transports : Référencement à RATP pour tous les marchés d'intégration en attendant le renouvellement de Cyber.

SAP et Solutions et Expertise fonctionnent, attirent les talents et maintiennent le plein emploi.

Conseil : Retour de croissance à 2 chiffres à la suite du rapprochement avec les verticaux.





Expertise sur les orientations stratégiques et avis du CSE

Le CSEE constate que le marché des services IT connaît une transformation profonde sous l'effet combiné du ralentissement économique et de l'accélération de l'IA. En moyenne l'IA représente 5% du CA des ESN. L'enjeu est de déployer l'IA dans les phases de delivery : contrainte périmètres, environnement des clients.

Cette évolution remet progressivement en cause les modèles historiques des ESN (régie, forfait, volumes facturables) et accroît le risque de désintermédiation sur certaines activités standardisables.

Le CSEE considère néanmoins que Sopra Steria dispose d'atouts solides : proximité client, positionnement dans les secteurs régulés et souverains, expertise des environnements complexes et ancrage européen.

Le CSEE relève toutefois plusieurs fragilités :

- Une stratégie IA encore peu lisible face aux grands concurrents ;
- Une présence trop limitée sur le conseil amont ;
- Un manque de visibilité sur la trajectoire d'évolution des modèles économiques et tarifaires du groupe liés à l'IA.

Le CSEE estime également que les enjeux de souveraineté numérique pourraient constituer un relais de croissance important, même si les offres du secteur restent encore insuffisamment structurées à ce stade.

Enfin, les évolutions récentes de gouvernance et d'actionariat renforcent les incertitudes stratégiques dans un contexte déjà fortement mouvant.

La Direction estime que le rebond d'activité observé fin 2025 se confirme au premier semestre 2026, dans un contexte de reprise progressive du marché des services IT.

Dans ce cadre, elle affiche une ambition de croissance organique soutenue pour le Pôle France à horizon 2030, qui apparaît atteignable au regard des hypothèses retenues et de la dynamique du marché.

Le CSEE relève toutefois que cette croissance, nettement supérieure à celle de plusieurs concurrents en ce début d'année 2026, semble également reposer sur un effort tarifaire important sur certains contrats. Cette situation interroge d'autant plus que la Direction juge les performances 2025 insuffisantes en matière de rentabilité.

.../...

.../... Les principaux leviers d'amélioration identifiés reposent sur :

- Le développement du x-shore ;
- La réduction de la sous-traitance ;
- L'industrialisation des prestations ;
- Les gains de productivité attendus de l'IA

Le CSEE regrette toutefois l'absence de trajectoire détaillée sur ces leviers et sur leurs impacts sociaux potentiels.

Le CSEE se félicite de la forte reprise de croissance en France et considère que le niveau de rentabilité demeure solide dans un contexte de marché contraint, y compris au regard d'acteurs considérés comme plus performants.

Il rappelle enfin que cette amélioration des résultats a reposé en grande partie sur les efforts des salariés, avec des impacts sociaux significatifs : réduction des effectifs, modération salariale et absence d'augmentation pour une large majorité des collaborateurs en 2025.

Dans ce contexte, le CSEE estime que la poursuite de cette dynamique devra s'accompagner d'une politique sociale plus ambitieuse et d'une meilleure reconnaissance des efforts consentis par les salariés.

Le CSEE constate que le déploiement de l'intelligence artificielle au sein des activités en France ne semble pas encore produire pleinement les effets attendus par la direction.

La direction estime notamment que le taux d'adoption des outils IA en interne apparaît encore limité à ce stade.

Le CSEE considère par ailleurs que les impacts RH liés à l'IA restent encore insuffisamment identifiés et partagés avec les membres de l'instance.

En l'état des informations transmises et des réponses apportées par la Direction, le CSE émet un **avis défavorable** sur la déclinaison des orientations stratégiques présentées.
(Avis adopté par 33 voix et une abstention)





Présentation Outil MaIA for Recruiters (par Gaspar d'Adeler)

Sur le constat que plusieurs outils différents sont aujourd'hui utilisés selon les agences, MAIA a été choisi surtout pour la rédaction des annonces. Souhaité par l'ensemble des équipes pour améliorer leur quotidien, l'outil facilitera l'accès à une base de données, pour accompagner le on boarding et permettre une valeur ajoutée des recruteurs lors des entretiens, sans aucune obligation de l'utiliser, ni accès aux données personnelles. D'ailleurs, plutôt qu'un outil, MaIA est une technique réservée aux seuls recruteurs RH soit 60 personnes, pour diminuer le temps administratif et être plus à l'écoute des candidats et collaborateurs afin de bien comprendre leurs besoins.

Les élus **Traid-Union** ont fait la déclaration suivante :

L'outil est présenté comme un assistant pour un recruteur "augmenté", visant à encadrer et uniformiser les pratiques de recrutement.

Derrière la promesse d'uniformisation, nous voyons un risque de standardisation excessive des pratiques, où le recruteur pourrait être enfermé dans des trames et des contenus générés par l'IA, au détriment de l'adaptation aux situations réelles.

Cet outil propose des conseils, des structures d'entretien et des contenus prêts à l'emploi.

Le risque est clair : ne plus réfléchir par soi-même et suivre mécaniquement les recommandations de l'outil, avec à terme une perte de sens critique et de professionnalité.

Plus fondamentalement, les élus alertent sur une déshumanisation du recrutement.

Un entretien ne peut pas devenir l'application d'une trame générée par une machine. Le recrutement repose sur l'écoute, l'intuition et la qualité de la relation humaine — et cela ne se modélise pas.

Enfin, malgré les intentions affichées, nous voyons émerger un risque d'évolution profonde, voire de **disparition du métier de recruteur**, à mesure que les tâches clés sont confiées à l'IA.

Les élus **Traid-Union** rappellent donc un principe essentiel : l'IA doit rester un outil d'aide, jamais un outil de substitution. Nous avons demandé des garanties claires sur le maintien de la décision humaine, l'encadrement réel des usages et un suivi attentif des impacts sur les métiers.

Le recrutement est un acte humain. Il doit le rester.

Point sur l'outil Skills (par Fabienne Lengrand)

4893 salariés (41,87% de l'effectif) ont rempli leurs compétences. L'avancement varie selon les verticaux (Transport à 39%, Conseil à 11,5%, E&T et Aéroligne à environ 55%)

Les types de compétences déclarés relèvent du domaine technique pour 56%, du domaine fonctionnel pour 25% et méthodologique pour 11%.

Des compétences ont été identifiées comme stratégiques, ACDC : IA, Cloud, Data, Cyber... A noter que 18% des 4893 salariés ont déclaré au moins l'une d'entre elles.

A une élue **Traid-Union** signalant des difficultés pour les choix de compétences non techniques, la DRH a annoncé la tenue d'ateliers pour aider les salariés dans ces choix.

L'ergonomie de l'outil étant ce qu'elle est, certains salariés ont rentré leurs compétences mais ne les ont pas évaluées.

Projet de croissance externe (par Sébastien Leforestier)

Sopra Steria a annoncé le 28/5 être entré en négociations exclusives en vue d'acquérir l'activité Manufacturing Engineering de Daher Industrial Services, partenaire historique d'Airbus.

Pour des raisons de confidentialité, nous ne pouvons vous en dire plus, si ce n'est que les quelques salariés français sont répartis sur 4 sites (Vitrolles (13), Toulouse (31), Meaulte (80), Montoir de Bretagne(44))

Afin de rendre un avis éclairé lors de la réunion de juin ou de juillet, les élus du CSE ont voté unanimement une expertise par un cabinet extérieur.

A suivre...



Vos élus Représentants de Proximité **Traid-Union** sont compétents pour vous assister sur toute situation de Licenciement ou Rupture Conventionnelle.

N'hésitez pas à les solliciter



Les brèves de

CSE SSG 28-29 mai 2026



Merci à Sonia, Laurence, Murielle, Jean-Yves, Francis pour la contribution à cette Brève

Si vous avez des questions sollicitez vos élus
Pour vous abonner, scannez le QR Code :



Effectifs et reconnaissance de l'engagement

Les élus **Traid-Union** ont rafraîchi la mémoire de la Direction en relisant une déclaration de mai 2023 dans laquelle nous pointions à l'époque que la **rémunération** était la **principale cause des démissions**, l'absence de geste financier envers les salariés, la rareté du 3^{ème} jour de télétravail, alors que l'entreprise se portait très bien et que les dividendes augmentaient de 130%, le top management de 6%, alors que les salariés devaient se contenter de 3,3%, sans participation ni PERCOL.

Les élus **Traid-Union** ont ensuite fait le point sur la situation actuelle :

Trois ans plus tard, quelle surprise... ou plutôt, quelle remarquable constance !

Avons-nous assisté à une révolution des pratiques ? Une prise de conscience soudaine de l'importance des salariés ? Une redistribution plus équilibrée des richesses ?

Spoiler alert : NON.

Certes, soyons honnêtes, deux « avancées » méritent d'être saluées... avec tout le recul nécessaire : un PERECO tardivement apparu fin 2025 et, miracle économique, une participation versée cette même année.

Mais pour le reste, rien n'a changé, ou si peu qu'il faut une loupe pour s'en apercevoir. Les CRH de ces trois dernières années semblent toujours guidés par une rigueur budgétaire exemplaire... du point de vue des salariés, évidemment.

Et pendant ce temps-là, la réalité, elle, persiste avec une obstination admirable :

Le premier motif de démission reste la rémunération, quels que soient la classification, l'âge et l'ancienneté. Une stabilité impressionnante, digne des meilleures performances industrielles.

Alors oui, on pourrait presque saluer cette régularité. Mais les salariés, eux, semblent avoir une vision légèrement différente du succès.

C'est pourquoi les élus **Traid-Union** réitèrent, avec une pointe d'enthousiasme (et beaucoup de lucidité), leur demande d'un CRH réellement ambitieux, couvrant l'ensemble des salariés, quels que soient leur classification, leur âge ou leur ancienneté.

À défaut, il faudra sans doute continuer à observer cette autre performance remarquable de l'entreprise : celle de réussir à creuser les écarts salariaux avec une constance qui force, il faut bien l'admettre, le respect.

La Direction a confirmé la tenue, en juillet 2026, d'un Cycle RH de mi-année, mais en ne considérant que les salariés productifs, de niveaux N1 et N2, de moins de 5 ans d'expérience depuis leur diplôme et non augmentés au précédent cycle RH et quelques cas particuliers ; autant dire que peu de salariés seront élus.

Désolé pour la longueur exceptionnelle de cette « brève » mais les sujets étaient particulièrement riches



Vos élus Représentants de Proximité **Traid-Union** sont compétents pour vous assister sur toute situation de Licenciement ou Rupture Conventionnelle.

N'hésitez pas à les solliciter