



Expertise Orientations Stratégiques & Conséquences sur l'Emploi au CSE CENTRAL

Le Président indique que l'IA empêche la visibilité à long terme

Le syndicat AVENIR demande à la direction une analyse détaillée concernant les évolutions des effectifs (projection à fin décembre 2026 puis pour 2027 et 2028). Les embauches annoncées à la presse représentent 3400 personnes alors que l'UES SOPRA STERIA 2025 a connu en 2025 environ 2200 départs.

La direction souligne au CSE qu'il n'est pas prévu une augmentation des effectifs.

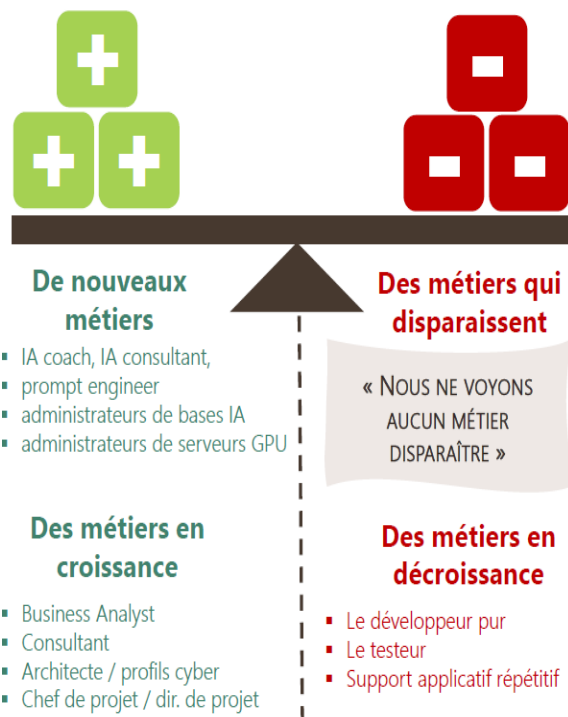
Dans ces conditions, 2 possibilités :

- Soit 1200 embauches sur 3400 ne se feront pas en 2026 ou
- La direction prévoit une augmentation de 1200 départs en 2026.

Le président souligne une tension sur les prix avec une demande forte des clients de réduire les coûts. Nous constatons que l'Intelligence Artificielle permet une diminution des coûts pour le développement des progiciels en réduisant les effectifs mais elle permet aussi d'apporter des modules complémentaires ce qui accroît l'activité.

Pour la partie Conseil, Intégration et Services, l'équation est différente, il y a une nécessité d'analyser réellement les emplois sensibles et d'anticiper les besoins en formation et en accompagnement pour maintenir l'employabilité. L'entreprise s'est préparée convenablement pour le Business, reste le volet social ! Les élus AVENIR insistent sur ce sujet auprès de la direction : A suivre.

1 L'IA redistribue le poids des métiers, mais la direction ne cartographie pas encore l'ampleur de la transformation



L'IA crée de nouveaux besoins : des métiers proches des compétences existantes, mais qui supposent une autre façon d'appréhender le métier

- ▶ En contrepartie, certains métiers vont mécaniquement peser moins dans le mix. La direction le reconnaît implicitement dans ses entretiens, sans le documenter à ce stade dans sa cartographie d'emplois sensibles.

En parallèle, tous les métiers existants se transforment dans leurs pratiques

- ▶ La dette technologique des clients tempère toutefois l'ampleur du changement à court terme : les compétences legacy restent nécessaires, ce qui donne une fenêtre d'adaptation, mais elle ne la prolonge pas indéfiniment.

CONCLUSION ALIQUIS

L'enjeu de transformation des compétences est ainsi triple :

- (1) accompagner l'émergence des nouveaux métiers,
- (2) anticiper le reskilling des métiers en décroissance,
- (3) piloter la transformation des métiers qui évoluent sans disparaître.

La difficulté centrale, reconnue par la direction elle-même, est de calibrer l'effort de formation au bon moment, dans un contexte où personne ne sait précisément à quelle vitesse les métiers vont réellement évoluer.

