

LE CORBAC ET LE FEEDBACK



NiKo le corbeau sur son arbre chéper
Tenait dans son bec 7 valeurs.
Jafar le renard le zietuant mdr
S'adressa au candide ingénieur.

Hé salut Monsieur le BG
Vous êtes consciencieux
Et ces 7 médailles
Vous habillent pour le mieux.

Seulement vos collègues n'ont,
Que faire de ces duperies.
Et jamais ne batailleront,
Qu'à leur propre patrie.

Les espoirs qu'alors vous
Mettez dans vos feedbacks
Un jour ne seront plus
Qu'une bien triste arnaque.

Le corvidé s'offusque
Mais en vrai le fait est,
Que son augmentation fut
Aux collègues délivrée.

Apprenez qu'aujourd'hui
Qu'importe le savoir-faire,
Et que ne compte vraiment
Que le faire savoir
Et le savoir plaisir.

Méfiez-vous à l'avenir
Des brillants attrape-mouches,
Il y aura toujours pour vous,
Quelques mauvaises cartouches.

Cette leçon vaut bien une valeur,
Il vous en reste 6
pour faire votre bonheur.

Enfin le salarié désormais bien fâché
Se jura qu'à l'avenir il voterait CGT.

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI



@CGT_Capgemini



linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini



@cgtcapgemini



iacgtcap.org / contact@cgt-capgemini.fr

**#SYNDIQUEZ-VOUS
CGT-CAPGEMINI.FR**

«GetPressure» before «GetFailure» ?

Capgemini veut unifier et standardiser l'ensemble de ses process RH au niveau mondial. Actuellement c'est le bazar : rien qu'en France, Perform est utilisé pour les grades A à C sur 4 entités du périmètre Appli, MyPath pour les grades D et E de ces 4 entités d'Appli, pour tous les grades sur 2 autres entités d'Appli, sur tout Infra et sur tout ER&D, quant à MyWay, c'est une spécificité Invent.

La direction a baptisé en toute modestie son projet « GetSuccess ». Pour les salarié·es, cela restera une boite noire. La direction gérera 5 indicateurs (promotion, mobilité, potentiel, risque départ, impact départ) pour chaque salarié·e, qui n'en sera pas informé·e.

Ce qui va changer, mais en négatif, c'est ce que la direction appelle la « généralisation du feedback ». En d'autres termes, la hiérarchie va exercer une pression encore plus forte sur les salarié·es pour avoir de leur part des retours et des réponses plus rapides et plus réguliers. Avec un management brutal, il faut malheureusement s'attendre à plus de RPS (risques psycho-sociaux) et de burn-out.

Chaque salarié·e se verra attribuer par sa hiérarchie 2 types d'évaluation, l'un sur chaque « compétence » acquise, l'autre sur sa « contribution » (ça correspond à la note de performance dans MyPath). Un retour aux « notes » en quelque sorte pour la moitié des salarié·es qui étaient passé·es sous Perform.

Encore un projet totalement maîtrisé par la direction. Il

n'y a pas de pilote, et donc pas de retour d'expériences, tout le monde y va en même temps, et advienne que pourra. Il n'y a pas de calendrier précis de mise en œuvre sur les différents périmètres et entités de l'UES. Il n'y a pas de cartographie globale des process et des interfaces entre les différents outils, mais bon il paraît que la direction s'y retrouve, et tant pis pour les salarié·es si ce n'est pas leur cas.

Il n'existe pas actuellement de catalogue unique de compétences. En France, l'UES Capgemini utilise en tout 8 référentiels métiers, 5 chez Appli, 1 chez Infra, 1 chez ER&D et 1 chez Invent, qui ont chacun leur catalogue de compétences et qui attribue à chaque métier qu'ils recensent une liste de « compétences » requises, techniques ou autres, avec des différences pour des métiers qui sont similaires.

Comme on l'a vu précédemment, le projet GTD se base aussi sur les compétences acquises par les salarié·es. Une question vient logiquement à un esprit cartésien: est-ce que « GetSuccess » s'appuiera sur le catalogue de compétences utilisé par GTD ? Ou l'inverse ? Non, répond la direction, il n'y a pas de lien, c'est complémentaire ! Les salarié·es devront-ils acquérir des « compétences » (définies dans un catalogue de compétences externe chez Whoz) pour leur « staffing », et des « compétences » (définies dans leurs référentiels métier internes) pour leur « évaluation » ? C'est ubuesque...

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI



@CGT_Capgemini

linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini

@cgtcapgemini

lacgtcap.org / contact@cgt-capgemini.fr

#SYNDIQUEZ-VOUS CGT-CAPGEMINI.FR