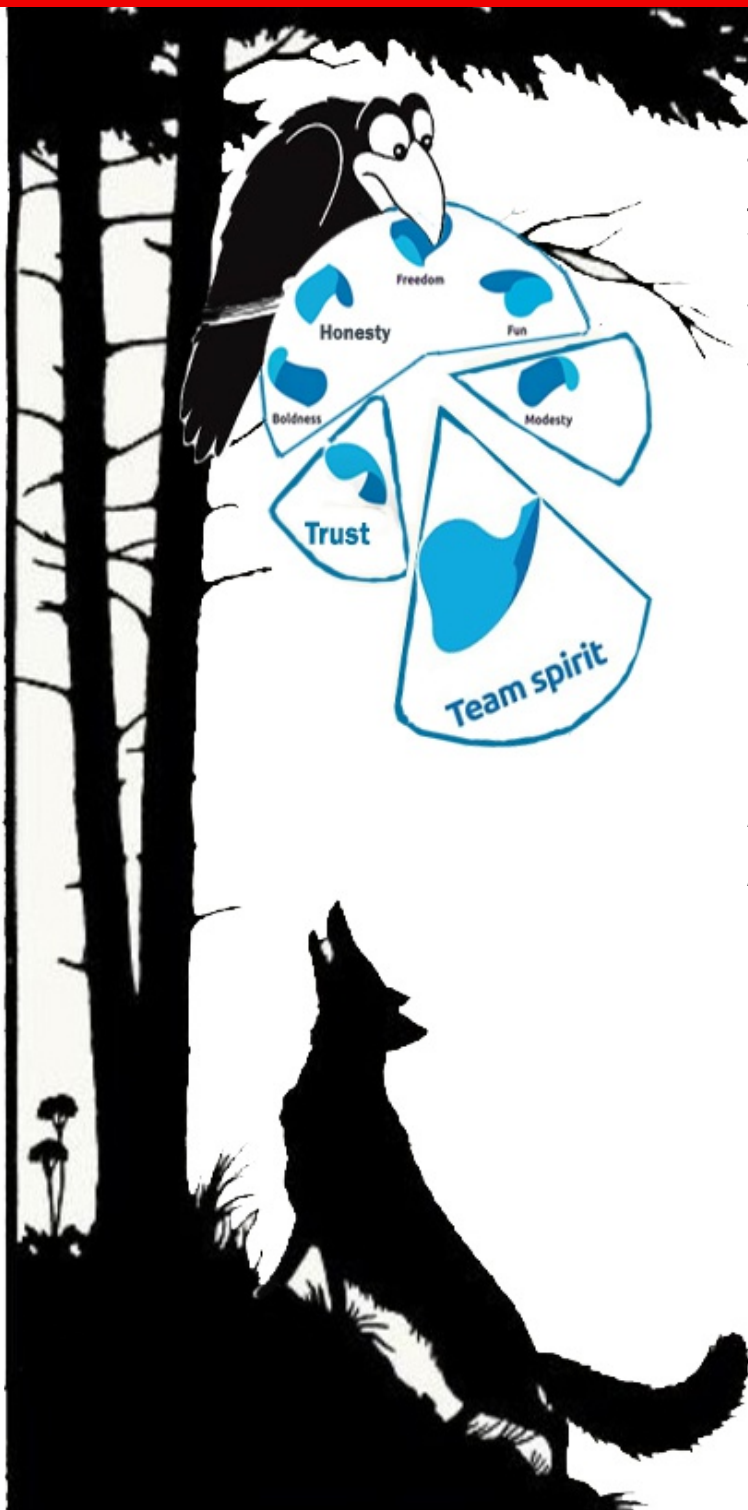


# LE CORBAC ET LE FEEDBACK



**NiKo** le corbeau sur son arbre chéper  
Tenait dans son bec 7 valeurs.  
Jafar le renard le zieutant 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 plaire.

**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



lactcap.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 boîte noire. La direction gèrera 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**

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



@CGT\_Capgemini



linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini



@cgtcapgemini



lacgtcap.org / contact@cgt-capgemini.fr