



UES CAPGEMINI



GUIDE DE L'ENTRETIEN ANNUEL

Bien préparer, comprendre
et défendre tes intérêts



STRATÉGIE



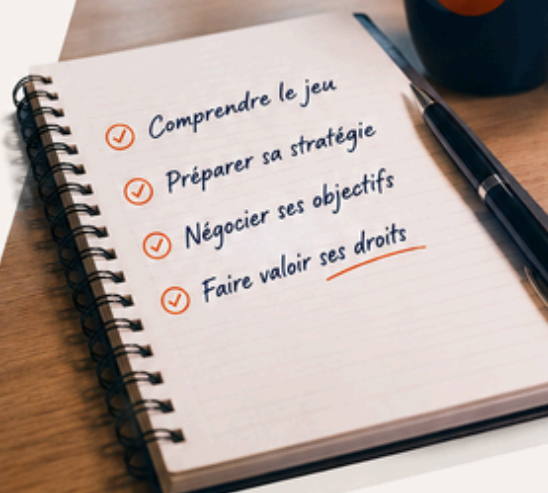
PERFORMANCE



DROITS



DIALOGUE

- 
- ✓ Comprendre le jeu
 - ✓ Préparer sa stratégie
 - ✓ Négocier ses objectifs
 - ✓ Faire valoir ses droits

Nouvelle édition
2026-2027

CFDT Capgemini

S'informer
Comprendre
Agir ensemble !

Pourquoi ce guide	P. 1
Comprendre la logique des augmentations salariales	P. 2
Augmenté, pas augmenté : pourquoi ?	P. 3
Seniors : vigilance sur la notation	P. 4–5
Comprendre les notes	P. 6
Préparer son entretien : stratégies	P. 7–9
Pendant ton entretien	P. 10
Parce que tout n'est pas acceptable	P. 11
PRPA : introduction	P. 12
PRPA : attention vigilance	P. 13



Pourquoi ce guide

L'entretien annuel constitue un moment important dans la relation entre le salarié et l'entreprise.

Au-delà de sa présentation officielle, il répond à des objectifs de gestion des carrières, d'évaluation de la performance et de pilotage des ressources humaines qu'il est utile de comprendre pour mieux appréhender cet exercice.

Ce guide a pour objectif de vous apporter un éclairage complémentaire sur le fonctionnement des évaluations annuelles, leurs mécanismes et les enjeux qui les sous-tendent. L'ambition n'est pas de remettre en cause le principe même de l'évaluation, mais de **vous donner les clés pour aborder cet entretien de manière éclairée et défendre au mieux vos intérêts.**

Il ne s'agit pas non plus d'un document opposant salariés et management. Les pratiques et politiques de l'entreprise s'inscrivent dans un cadre organisationnel qui dépasse généralement le périmètre de décision de votre manager direct. Celui-ci reste souvent votre principal interlocuteur dans le cadre de cet exercice.

Enfin, ce guide n'a pas vocation à susciter du découragement ou de la défiance. Le travail occupe une place importante dans nos vies et il est essentiel de préserver l'intérêt et le plaisir que nous pouvons trouver dans nos activités professionnelles. Mieux comprendre les attentes de l'entreprise et les règles du jeu de l'évaluation constitue avant tout un moyen d'aborder l'entretien annuel avec davantage de sérénité et d'efficacité.



Comprendre la logique des augmentations salariales

Dans une ESN, la masse salariale représente l'essentiel des coûts. Les décisions d'augmentation répondent donc avant tout à une logique économique : **une ESN ne récompense pas une performance passée. Elle investit lorsqu'elle estime qu'un salarié pourra générer davantage de valeur dans les années à venir.**

L'entretien annuel et l'évaluation de la performance ne servent pas uniquement à apprécier le travail réalisé. Ils constituent également des outils permettant d'identifier les profils que l'entreprise souhaite fidéliser : compétences rares, métiers en tension, potentiel d'évolution ou forte employabilité sur le marché.

Il faut garder à l'esprit que les budgets d'augmentation sont définis bien avant les entretiens annuels. Les évaluations individuelles influencent la répartition de ces budgets, **mais elles ne créent pas à elles seules les moyens financiers permettant d'accorder davantage d'augmentations.**

Enfin, de nombreux rapports d'expertise montrent qu'avec le temps, la rémunération des salariés en poste chez Capgemini évolue souvent moins rapidement que les rémunérations proposées aux nouvelles recrues.

Connaître sa valeur sur le marché reste donc un élément important pour préparer toute discussion relative à sa rémunération.

L'objectif n'est pas de nier l'importance de la performance individuelle, mais de **rappeler que les décisions salariales résultent généralement d'un équilibre entre mérite, contraintes budgétaires, stratégie de fidélisation et situation du marché de l'emploi.**

Augmenté ou pas augmenté Pourquoi ?

Qui est le plus susceptible d'être promu ou augmenté ?

Dans une ESN, la qualité du travail réalisé en mission est souvent considérée comme un prérequis. Les évolutions de carrière dépendent également de la visibilité interne et de la contribution au développement de l'activité : avant-vente, recrutement, animation de communautés, participation aux appels d'offres ou développement du réseau professionnel.

En pratique, être performant techniquement ne suffit souvent pas : **il faut aussi que cette performance soit visible.**

Quels facteurs peuvent freiner une augmentation ?

Certains éléments peuvent peser défavorablement dans les arbitrages :

- l'exercice d'un métier dont la demande est en baisse sur le bassin d'emploi ;
- une période d'intercontrat, même lorsqu'elle ne dépend pas directement du salarié ;
- une faible visibilité ou une contribution limitée aux activités transverses de l'entreprise

Retenez donc : les décisions d'augmentation et de promotion reposent généralement sur un équilibre entre performance, visibilité, employabilité et besoins futurs de l'entreprise.

Seniors, vigilance sur la notation

Chez Capgemini, sénior à partir de 40 ans ?



Divers rapports présentés relèvent une **dégradation des appréciations avec l'âge**.

La répartition des notes montre qu'à **partir de 40 ans**, les appréciations considérées comme « **exceptionnelles** » se raréfient, tandis que les notes moins favorables progressent, particulièrement dans les tranches d'âge les plus élevées.



Cela illustre le risque d'un système privilégiant le renouvellement des effectifs et la productivité **au détriment du maintien et de la reconnaissance des salariés expérimentés**.

Conseils pour les entretiens des salariés seniors



Préparez un bilan écrit de vos réalisations, responsabilités, retours clients et contributions collectives.



Valorisez votre expertise, la transmission des connaissances, l'accompagnement des collègues et la sécurisation des activités.



En cas de note faible ou en baisse, demandez les faits et critères précis qui la justifient, ainsi que des exemples concrets.



Comparez la notation avec les objectifs fixés et les appréciations reçues pendant l'année.



Faites inscrire votre désaccord et vos arguments dans le compte rendu de l'entretien.



Si la note paraît insuffisamment justifiée ou influencée par l'âge, sollicitez les RH ou les représentants du personnel.



À retenir : l'âge ne doit pas influencer l'évaluation de la performance. Une notation doit reposer sur **des critères professionnels objectifs, cohérents et documentés**.

SÉNIORS, VIGILANCE SUR LA NOTATION



Extrait du rapport d'expertise de décembre 2025

Les appréciations 2024 se dégradent avec l'avancement en âge et dessinent une **corrélation inquiétante** entre l'âge et la « contribution ».

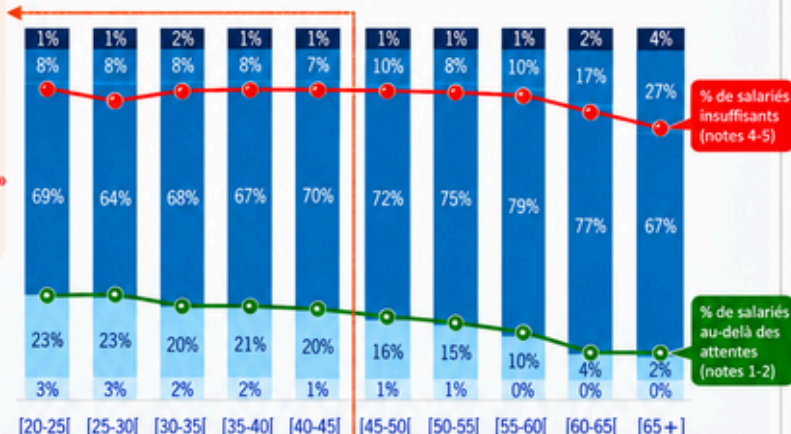


“

À partir de 40 ans, les appréciations « au-delà des attentes » et « exceptionnelles » se raréfient, tandis que davantage de « à renforcer » et « insuffisantes » apparaissent.

- 5
- 4
- 3
- 2
- 1

RÉPARTITION DES NOTES 2024 PAR TRANCHE D'ÂGE



La conséquence : la perte de pouvoir d'achat entre 2022 et 2024 (inflation 5,81%)

Ecart en point de % entre les taux d'évolution des SDB médians à Capgemini et de l'inflation par tranche d'âge :



Extrait de l'Article L1132-1 du Code du travail.

Chapitre II : Principe de non-discrimination

“ Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire ..., d'évaluation de la performance... en raison de..., de son âge, ... ”



À RETENIR :

Les statistiques montrent une dégradation des notes avec l'âge et une perte de pouvoir d'achat accrue pour les seniors.



VOTRE DROIT

Vous devez être évalué sur votre contribution réelle, pas sur votre âge.



Comprendre les notes et leurs conséquences en 2027

NOTE	SIGNIFICATION	CONSÉQUENCES SALARIALES PROBABLES EN 2027
1 Exceptionnelle	Performance largement au-dessus des attentes	Augmentation individuelle ou promotion.
2 Au-delà des attentes	Performance supérieure aux attentes	Une augmentation individuelle ou une promotion est possible.
3 Réussie	Atteinte des objectifs tels qu'attendus	0 % d'augmentation individuelle. Ce qui veut dire qu'avec l'inflation, plus tu restes, plus tu perds...
4 À renforcer	Performance en dessous des attentes	Plan de retour à la performance attendue (PRPA). Risque d'avoir une évaluation « insuffisante » à la fin du PRPA. L'entreprise n'est pas mécontente d'instaurer une certaine pression... Contactez vos représentants du personnel !
5 Insuffisante	Performance très en dessous des attentes	Insuffisance professionnelle pouvant conduire vers la sortie...
0 Vide, non noté	Absence d'évaluation	Pas suffisamment présent au cours de l'année.



Les budgets d'augmentation sont limités et définis à l'avance : les notes ne créent pas le budget, elles servent à le répartir.



LES QUOTAS DANS CHAQUE NOTE

en fonction du besoin de retenir ou faire partir les salariés !

2 LA NOTE 2 : LA MOITIÉ NON RÉCOMPENSÉE !

Le rapport d'expertise annuel SEXTANT montre que la proportion de salariés notés 2 est divisée par deux sur APPLI depuis 3 ans (mais la mécanique est la même sur les autres CSE). Et comme cela ne suffit pas, l'an passé, la moitié seulement des salariés notés 2 ont eu une augmentation en avril 2025 contre la totalité auparavant...



4 5 NOTES 4 ET 5 : LA PEUR DU BÂTON !

C'est une politique groupe. Toutes les entités sont concernées. Le pourcentage de notes « 4 » a triplé. Le pourcentage de notes « 5 », qui conduit souvent à un licenciement, a quadruplé.



QUEL INTÉRÊT D'ABAISSEZ LES NOTES ?

Faire partir les moins bien notés, les seniors, les salariés des secteurs en crise...
Donner une note « 2 » et 0 % d'augmentation, c'est dire que le travail ne paie plus, même symboliquement.
Quand le budget baisse, on baisse le nombre de « 2 » pour maintenir le mythe de la méritocratie.

Ce n'est pas la faute de l'entreprise, c'est parce que vous ne travaillez pas assez !



À RETENIR :

Les notes ne sont jamais neutres. Elles servent une stratégie : récompenser peu, garder le contrôle et faire partir.



BON RÉFLEXE :

Posez des questions, formalisez, gardez une trace des échanges.



VOTRE OBJECTIF FINAL :

Alignez vos objectifs avec votre stratégie pour avancer sereinement.

La stratégie de l'équilibre

Consolider sa situation et préserver son équilibre



Mon objectif : une année réussie

Maintenir un bon niveau de performance tout en préservant mon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Note visée :

3

Année réussie



Vous êtes globalement satisfait de votre situation actuelle et ne recherchez pas nécessairement une évolution. Votre priorité est de continuer à faire votre travail avec un bon niveau de performance, sans surinvestissement, tout en préservant votre équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. La stratégie d'équilibre consiste aussi à entretenir vos compétences et votre employabilité afin de conserver vos possibilités pour l'avenir, à Capgemini ou ailleurs.

1 Dans quelle situation choisir cette stratégie ?



Cette stratégie peut vous correspondre si :

- vous êtes globalement satisfait de votre situation actuelle et souhaitez la conserver,
- vous avez atteint la plupart de vos objectifs et visez une année stable et réussie,
- vous ne recherchez pas actuellement de promotion, d'augmentation liée à la performance ou de responsabilités supplémentaires,
- vous recherchez un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle,
- vous souhaitez maintenir vos compétences et votre employabilité.

2 Ce que vous cherchez à obtenir



L'objectif est de maintenir une évaluation cohérente avec un bon niveau de performance, tout en préservant votre équilibre et votre situation actuelle. Concrètement, vous pouvez viser :

- le maintien de votre positionnement et de votre périmètre actuel,
- des objectifs réalistes, atteignables et compatibles avec votre charge de travail,
- un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle,
- le maintien et l'actualisation de vos compétences pour préserver votre employabilité.

3 Comment préparer votre entretien ?

Une préparation structurée vous permettra de valoriser votre contribution et d'aborder sereinement la discussion.



FAIRE LE BILAN DE VOTRE ANNÉE

- Sélectionnez vos réalisations les plus significatives (faits, chiffres, retours clients...).
- Mettez en avant la qualité et la régularité de votre contribution.
- Identifiez ce que vous avez appris et les compétences développées.



VALORISER VOTRE CONTRIBUTION

- Montrez que vous tenez correctement votre poste et que vous répondez aux attentes.
- Illustrez votre contribution sur des sujets clés de l'équipe, du client ou de l'activité.
- Soulignez votre fiabilité, votre esprit d'équipe et votre sens du service.



PRÉPARER LE DIALOGUE

- Clarifiez vos priorités pour l'année à venir.
- Anticipez les questions de votre manager et préparez vos arguments.
- Exprimez vos attentes de manière constructive et réaliste.
- Restez à l'écoute, professionnel et ouvert à la discussion.



PRÉSERVER VOTRE ÉQUILIBRE

- Proposez des objectifs réalistes et compatibles avec votre charge de travail.
- Identifiez ce qui pourrait améliorer votre équilibre vie professionnelle / vie personnelle : organisation, charge, déplacements, disponibilité...
- Prévoyez des points d'étape pour éviter qu'une dérive de charge ne s'installe en cours d'année.

4 Quels objectifs négocier ?

Vos objectifs doivent permettre de maintenir un bon niveau de performance sans créer de surinvestissement ni déséquilibrer votre vie personnelle.



Un bon objectif est :

- clair et sans ambiguïté,
- mesurable (avec un résultat attendu),
- réaliste au regard de votre charge et de vos moyens,
- aligné avec votre rôle et votre positionnement dans la convention collective,
- défini avec des critères de réussite partagés.



Exemples d'objectifs adaptés à cette stratégie

- Maintenir un niveau de qualité ou de satisfaction client défini.
- Consolider une compétence existante ou maintenir une certification.
- Améliorer l'organisation de son travail pour préserver son équilibre.
- Contribuer à un objectif collectif dans un périmètre clairement défini.
- Actualiser une compétence utile pour maintenir son employabilité.



À retenir

La stratégie d'équilibre, ce n'est pas chercher à en faire plus. C'est maintenir un bon niveau de performance tout en préservant votre équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Une note 3 – Année réussie traduit l'atteinte de cet objectif. En parallèle, entretenez vos compétences et votre employabilité pour garder vos possibilités ouvertes : rester à Capgemini dans de bonnes conditions aujourd'hui, pouvoir évoluer ou partir ailleurs demain si vous le souhaitez.

La stratégie défensive

Sécuriser sa situation et protéger son parcours



Mon objectif : éviter une note insuffisante

Vivre une année sereine, mais je crains une note en baisse.

Note visée :

3

Année réussie

Risques à éviter :

4

À renforcer

5

Insuffisante

Lorsque votre performance est questionnée, l'objectif n'est pas de vous mettre sur la défensive, mais de reprendre la main sur l'évaluation. Commencez par établir ce que vous avez réellement réalisé, puis remplacez les objectifs non atteints dans leur contexte. Enfin, veillez à ce que les attentes pour l'année suivante soient réalistes et correspondent à votre niveau de responsabilité.



1 Dans quelle situation choisir cette stratégie ?



Cette stratégie peut vous correspondre si :

- certains objectifs n'ont pas été atteints ou ont été modifiés en cours d'année,
- votre contexte (mission, client, réorganisation, intercontrat...) a été difficile et a pu impacter vos résultats,
- vous avez reçu des retours négatifs ou des signaux d'alerte,
- vous avez le sentiment que votre performance est remise en cause ou que certains résultats sont jugés insuffisants,
- vous souhaitez éviter une note « À renforcer » (4) ou « Insuffisante » (5).

2 Ce que vous cherchez à obtenir



L'objectif est d'obtenir une évaluation juste et équilibrée, qui reconnaisse votre contribution, malgré les difficultés éventuelles. Concrètement, vous pouvez viser :

- une note 3 – **Année réussie**, en cohérence avec votre contribution réelle,
- la reconnaissance des objectifs atteints et des résultats obtenus,
- la prise en compte des éléments de contexte qui expliquent les objectifs partiellement ou non atteints,
- des objectifs réalistes et atteignables pour l'année suivante,
- le maintien de votre employabilité et de vos opportunités d'évolution.

3 Comment préparer votre entretien ?

Une préparation rigoureuse est essentielle pour objectiver votre discussion et faire valoir votre point de vue.



CONSTITUER VOTRE DOSSIER DE PREUVES

- Reprenez vos objectifs initiaux et identifiez précisément ce qui a été réalisé.
- Rassemblez des éléments concrets : livrables, indicateurs, mails, feedbacks clients ou collègues.
- Préparez une synthèse claire et structurée de vos réalisations.



PRÉPARER VOS ÉCHANGES

- Anticipez les points qui peuvent être critiqués et préparez vos arguments factuels.
- Pour les objectifs non atteints, expliquez les éléments extérieurs qui ont pesé sur leur réalisation.
- Demandez des précisions sur les faits reprochés : quels étaient les résultats attendus ?
- Adoptez une posture constructive : écoute, questions, propositions de solutions.



NÉGOCIER DES OBJECTIFS RÉALISTES

- Assurez-vous que les objectifs sont clairs, mesurables et atteignables.
- Vérifiez qu'ils tiennent compte du contexte et de vos moyens.
- Veillez à ce qu'ils correspondent à votre périmètre et à votre niveau de responsabilité.
- Demandez les moyens nécessaires (formation, accompagnement, ressources).
- Prévoyez des points d'étape pour ajuster si besoin.



NE PAS RESTER SEUL

- En cas de doute ou de tension, vos représentants CFDT peuvent vous aider et vous conseiller.
- Si vous n'êtes pas d'accord avec l'évaluation, faites inscrire vos observations dans le compte rendu.
- En cas de perspective de PRPA, reportez-vous aux pages dédiées dans la suite du guide.

4 Quels objectifs négocier ?

Dans cette stratégie, les objectifs doivent être maîtrisables, précis et compatibles avec votre contexte.



Un bon objectif est :

- clair et sans ambiguïté,
- mesurable (avec un résultat attendu),
- réaliste au regard de votre charge et de vos moyens,
- atteignable dans le délai prévu,
- cohérent avec votre emploi et votre positionnement,
- défini avec des critères de réussite partagés.



Exemples d'objectifs adaptés à cette stratégie

- Finaliser un projet en cours dans un périmètre clairement défini.
- Améliorer un indicateur précis (qualité, délai, satisfaction client...).
- Stabiliser une activité après une période de changement.
- Développer une compétence ciblée avec un plan de formation.
- Contribuer à un objectif collectif avec un rôle et des moyens définis.



À retenir

Quand votre performance est questionnée, quittez le terrain du ressenti : appuyez-vous sur des faits et des éléments de contexte pour montrer ce que vous avez réalisé. L'objectif est d'obtenir une **note 3 – Année réussie** et d'éviter une **note 4 – À renforcer** ou **5 – Insuffisante**, qui peuvent avoir des conséquences importantes sur votre parcours, notamment un PRPA.

La stratégie conquérante

Viser plus loin et obtenir une évolution



Mon objectif :
une année exceptionnelle

Note visée : **1** ou **2**



Vous avez réalisé une année particulièrement réussie et souhaitez que cela se traduise par une reconnaissance concrète : augmentation, promotion, évolution de grade, nouvelles responsabilités ou mobilité. La stratégie conquérante consiste à valoriser pleinement votre contribution, à démontrer votre potentiel et à négocier des objectifs qui soutiennent votre progression.

Dans quelle situation choisir cette stratégie ?



Cette stratégie peut vous correspondre si :

- ✓ vous avez dépassé les objectifs qui vous avaient été fixés,
- ✓ vous avez obtenu des résultats significatifs et mesurables,
- ✓ vous avez pris des initiatives, des responsabilités ou contribué au-delà de votre mission,
- ✓ vous êtes sur un métier en tension ou une compétence recherchée,
- ✓ vous souhaitez évoluer : rémunération, grade, classification, responsabilités, mobilité ou formation qualifiante,
- ✓ vous êtes prêt à assumer un engagement plus important sur l'année à venir.

Ce que vous cherchez à obtenir



L'objectif est d'obtenir une reconnaissance concrète de votre contribution et de préparer la suite de votre parcours.

Concrètement, vous pouvez viser :

- ✓ une augmentation individuelle,
- ✓ un changement de grade (Capgemini – Unified Grade ou Global Grade),
- ✓ une progression dans la classification de la convention collective (position ou coefficient),
- ✓ de nouvelles responsabilités techniques ou managériales,
- ✓ une mobilité vers un autre rôle, une autre entité ou un autre secteur,
- ✓ une formation ou une certification stratégique,
- ✓ une meilleure visibilité interne.

Comment préparer votre entretien ?

Une préparation solide est essentielle pour convaincre et maximiser vos chances.



VALORISER VOS RÉALISATIONS

- Sélectionnez 3 à 5 réalisations marquantes et illustrez-les par des faits, des chiffres et des résultats concrets.
- Mettez en avant ce qui a eu un impact pour le client, l'équipe ou l'entreprise.
- Appuyez-vous sur des éléments objectifs (indicateurs, feedbacks, livrables...).



DÉMONSTRER VOTRE POTENTIEL

- Montrez votre capacité à prendre des responsabilités plus larges.
- Mettez en avant vos compétences différenciantes et votre apport sur des sujets stratégiques.
- Soulignez votre contribution au développement de l'activité (avant-vente, innovation, recrutement, communautés...).



PRÉPARER VOTRE DIALOGUE

- Déterminez votre demande prioritaire et quelques options alternatives.
- Anticipez les questions de votre manager et préparez vos arguments.
- Exprimez clairement vos attentes et soyez force de propositions.
- Restez factuel, professionnel et ouvert à la discussion.



VOUS POSITIONNER SUR L'ANNÉE À VENIR

- Proposez des objectifs ambitieux et cohérents avec l'évolution que vous visez.
- Identifiez les moyens nécessaires (formation, accompagnement, visibilité, périmètre...).
- Préparez la suite : points d'étape et conditions de réévaluation en cours d'année.

Quels objectifs négocier ?

Vos objectifs doivent être ambitieux, différenciants et alignés avec votre projet d'évolution.



Un bon objectif est :

- ✓ ambitieux mais réaliste,
- ✓ précis et mesurable (résultat attendu),
- ✓ aligné avec le rôle ou le niveau visé,
- ✓ porteur de valeur pour le client, l'équipe ou l'entreprise,
- ✓ accompagné des moyens nécessaires,
- ✓ défini avec un horizon temporel clair.



Exemples d'objectifs adaptés à cette stratégie

- ✓ Piloter un projet stratégique ou un compte clé.
- ✓ Développer une nouvelle offre ou un nouveau client.
- ✓ Prendre la responsabilité d'une équipe ou d'un périmètre.
- ✓ Obtenir une certification reconnue sur le marché.
- ✓ Contribuer à une initiative transverse d'envergure.
- ✓ Préparer une mobilité vers un rôle ciblé.



Point de vigilance : des risques non négligeables sur la santé

La stratégie conquérante peut être exigeante et générer une charge de travail supplémentaire, une pression accrue et un niveau d'engagement élevé. Ces facteurs peuvent avoir un impact sur votre santé physique et mentale : stress, fatigue, difficultés d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Restez attentif à vos limites, préservez votre équilibre et n'hésitez pas à vous faire accompagner en cas de besoin.

Pendant ton entretien



Les points de vigilance

1

Un cadre respecté

Il est important que le cadre des échanges soit respecté :

- toujours préférer le présentiel,
- pendant le temps de travail,
- un rendez-vous doit être planifié suffisamment en avance,
- les attentes en terme de préparation explicitées,
- la présence d'éventuels autres acteurs (RH, manager) annoncée.

2

Etre écouté

L'entretien annuel ne doit pas se réduire à un monologue de la part de ton manager. Il est important que tes demandes, questions, soient réellement prises en compte.

Assure-toi d'avoir la possibilité de t'exprimer et que tes propos soient correctement retranscrits.

3

Le droit au désaccord

Si les constats/évaluations réalisés par votre manager ne vous semblent pas corrects, exprimez lui factuellement votre désaccord.

Il est important d'en laisser une trace écrite (dans l'outil d'évaluation ou par mail) et argumentée (chiffres, faits, feedback).

Parce que tout n'est pas acceptable

Parce que tout n'est pas acceptable

Certaines remarques entendues pendant l'entretien peuvent être vagues, subjectives ou difficiles à objectiver :

- « Tu n'es pas assez engagé »
- « Tu n'as pas la niaque »
- « Tu ne participes pas assez aux afterworks »
- « On me dit que... »

Face à ce type de remarque, ne reste pas sur le terrain du ressenti.

Demande des faits :

« Peux-tu me donner un exemple précis ? Quand ? Dans quelle situation ? Sur quels éléments mesurables t'appuies-tu ? »

Même vigilance concernant les objectifs : ils doivent être cohérents avec ton rôle, ton niveau de responsabilité et ton coefficient BETIC.

Si les attentes correspondent en réalité au niveau supérieur, demande que cette exigence soit clarifiée et reconnue.

Si l'entretien se passe mal, garde une trace écrite. Après l'échange, fais un compte rendu factuel : remarques formulées, désaccords, objectifs contestés, demandes restées sans réponse.

Cela permet de sortir du face-à-face oral et de disposer d'éléments précis si la situation doit ensuite être discutée ou contestée.

Le bon réflexe : toujours ramener l'entretien aux faits, aux objectifs et aux éléments vérifiables.

Le PRPA : quand l'évaluation change de dimension

Une note « À renforcer » ou « Insuffisante » peut ne pas rester une simple appréciation dans un outil. Elle peut conduire au déclenchement d'un PRPA : un Plan de Retour à la Performance Attendue.

Officiellement, son objectif est simple : identifier les difficultés rencontrées par le salarié, définir les actions nécessaires et lui permettre de retrouver le niveau de performance attendu.

Un PRPA n'est jamais anodin

Objectifs mal définis, exigences qui évoluent en cours de route, multiplication des actions demandées, prolongation du dispositif, pression qui s'installe progressivement...

Un plan censé accompagner peut rapidement placer le salarié dans une situation difficile.

Et surtout, ce qui sera écrit, accepté, réalisé ou considéré comme non réalisé pourra compter pour la suite.

Le premier réflexe ne doit donc être ni de paniquer, ni d'accepter immédiatement. Il faut comprendre pourquoi le PRPA est déclenché, vérifier ce qui vous est réellement reproché et examiner précisément les objectifs et les moyens qui vous sont proposés.

Un PRPA se prépare et se suit.

Ne restez surtout pas seul face à ce dispositif.



Le PRPA - Attention vigilance

Un Plan de Retour à la Performance Attendue (PRPA) est un document formel qui établit des objectifs spécifiques pour corriger des problèmes de performance d'un salarié

Ce plan détaille les actions nécessaires à prendre par le salarié pour atteindre les résultats attendus. Il inclut également un calendrier précis pour évaluer les progrès.

Contrairement au plan de développement des compétences qui vise l'amélioration continue des salariés et qui accompagne leur progression, le PRPA est une mesure corrective qui intervient lorsque la performance d'un salarié est jugée insuffisante.

L'objectif de ce plan d'actions est de soutenir le salarié dans sa progression et de lui permettre de maintenir son employabilité.

Art 1.4 de l'accord GEPPMM Capgemini



Les conditions à respecter

- Son déclenchement doit être factuelisé
- Il doit être atteignable et réalisable
- Le salarié doit disposer des moyens nécessaires à sa réalisation (accès aux outils et aux plateformes, accompagnement, etc.)
- Le plan d'actions doit être limité dans le temps (3 à 6 mois maximum). S'il doit être renouvelé, son renouvellement doit être justifié factuellement
- Le plan d'actions décidé au titre de l'année N ne doit pas impacter les futures évaluations
- Les salariés doivent être impérativement informés du déclenchement et avoir la possibilité d'en échanger avec leur responsable hiérarchique
- Le contenu du plan d'actions doit répondre à un besoin concret et réel de l'entreprise en lien avec le profil et le rôle/métier du salarié.

Ce qui doit vous alerter dans votre PRPA

- Un nombre conséquent d'objectifs ou formations à réaliser
- Un PRPA déclenché ou renouvelé sans argument
- Un plan accompagné d'une pression excessive
- A contrario, aucun suivi du PRPA
- Une volonté manifeste de mise en échec conduisant le salarié à s'interroger sur son avenir dans l'entreprise

Les bons réflexes

- Si tu ne comprends pas la raison de ce plan, ne pas l'accepter dans l'outil GetSuccess
- Signaler, par écrit et de manière détaillée, son désaccord sur l'appréciation de son niveau de performance
- Vérifier si les objectifs fixés étaient clairs, vérifiables et réalisables et s'ils ont été correctement évalués.
- Être accompagné par un représentant **CFDT Capgemini**

Rejoindre la CFDT CAPGEMINI

Ce guide est produit du travail d'un collectif de salariés militants et adhérents à la CFDT.

Rejoindre la **CFDT** c'est l'assurance :



D'ÊTRE ÉCOUTÉ

La parole des salariés et de nos adhérents reste le moyen le plus simple d'être au plus proche des **réalités du terrain**.



D'ÊTRE INFORMÉ

Les adhérents **CFDT** bénéficient d'une **information en temps réel** de l'actualité sociale.



D'ÊTRE CONSEILLÉ

Les adhérents **CFDT** bénéficient d'un **conseil** dans toutes les situations relevant de leur **vie professionnelle**.



D'ÊTRE DÉFENDU

Les adhérents **CFDT** bénéficient d'un **soutien**, d'un **conseil** et d'une **aide juridique** en cas de litige au sein de leur entreprise.



Bon à savoir

La cotisation mensuelle à la CFDT est calculée sur la base de **0,75% du salaire net**

Elle ouvre droit à un crédit d'impôt de **66%** du montant des cotisations payées



Pour adhérer



Rejoignez-nous
en scannant
le QR code !

Retrouvez nous
sur les réseaux sociaux
CFDT CAPGEMINI



contact_cfdt@framagroupes.org