

Démarche Compétences

Les dangers de l'autoévaluation, servitude volontaire des salarié(e)s.

Un « Flash Grand Est » (12/11/2020) et des réunions d'agences sensibilisent sur la Démarche Compétences censée aider l'agent à « connaître les compétences attendues à Pôle emploi », lui permettre de « se situer par rapport à ces attendus » et de « co-construire avec son manager un plan de développement des compétences ». Cette démarche repose sur les outils Atouts agent, Référentiel des compétences, Autodiagnostic des compétences GDD, Autodiagnostic des compétences emploi, e-université. Pour le moment l'autodiagnostic repose sur le volontariat. Du temps dédié est « offert » au salarié.



La CGT alerte les salarié(e)s sur les pièges et les dangers

- ▶ La volonté patronale de remplacer la notion de « qualifications » par celle de « compétences » n'est pas anodine. La différence est fondamentale et lourde de conséquences : c'est en fonction de ses **qualifications**, qui sont pérennes et lui appartiennent, que chaque travailleur vend sa force de travail et perçoit une rémunération ; alors que les **compétences** sont définies par l'employeur en fonction de ses besoins qui fluctuent avec le temps. Développer un modèle social sur les compétences, et non sur les qualifications, c'est réduire les droits des travailleurs et les soumettre un peu plus à leur employeur. Le salarié devient responsable de sa propre évolution en fonction des besoins de son site/service, avec des risques importants de déqualification, voire de perte d'emploi.
- ▶ De nombreux managers font du zèle en tentant d'imposer aux agents les autodiagnostic alors que tous les textes en vigueur aujourd'hui à Pôle emploi les font reposer sur le **volontariat** (pour combien de temps encore ?).
- ▶ L'implication directe du salarié dans son évaluation, par autodiagnostic, rend de fait l'évaluation plus contraignante, voire inopposable, ce qui peut dans le temps poser problème.
- ▶ L'articulation entre cette approche par les compétences et l'accord classification n'est pas claire et fait peser des risques en terme de déroulement de carrière, de rémunération, de droit à mutation, et d'accès à la formation (qui pourrait apparaître compliqué si l'agent ne rentre pas dans le jeu des autodiagnostic).
- ▶ Le référentiel des compétences renforce l'ensemble des outils de coercition et d'évaluation : ORS, ESA, EPA.
- ▶ La DG accentue de plus en plus les évaluations comportementales (« savoir être »). On assiste à un glissement de l'« évaluation du travail des salariés » vers une « évaluation du salarié ». De nombreux spécialistes en sociologie du travail (notamment Gérard REYRE et Chantal HEMARD) relèvent que « l'autoévaluation est frappée d'une ambiguïté majeure qui fait tanguer le dispositif d'autodiagnostic vers l'auto-admonestation du contrôle par l'intériorisation de la mesure prescrite et sa dérive vers la sanction » :
 - « Qui peut dire ce qu'il en coûte de l'aveu d'une erreur, d'une faiblesse, d'un manquement dans un univers uniquement balisé de chiffres, délais, objectifs dont personne ne semble totalement responsable ? »,
 - « L'autoévaluation relève d'une tentative disciplinaire de compenser l'écart entre travail prescrit et travail réel »,
 - « Derrière ce savoir-être, on a réhabilité le jugement « à la gueule du client » en rassurant l'évaluateur sur sa capacité à juger du comportement d'une personne au travail. »

Ne vous résignez pas ! Entrez en résistance ! Rejoignez la CGT !

Syndicat.cgt.grandest@pole-emploi.fr

<http://cgtpegrandest.reference-syndicale.fr/>