

Nos évaluations sont faites par la direction sur la base de la Bell Curve.
Elles justifient arbitrairement augmentations de salaire, variables et promotions.
La ventilation des salariés issue de la Bell Curve crée des tensions psychologiques propices aux burn-outs, aux licenciements ou aux départs « volontaires. »

Êtes-vous prêts à jouer à la chaise musicale et vous laissez ventiler par la « Bell Curve » ?

Effectifs avant évaluation	Evaluation de la performance globale *	Bell Curve %	Rien ne sert de courir ... il n'y aura pas assez de chaises pour tous !
	Noté 1 dépasse toutes les attentes	15% →	
	Noté 2 répond à toutes et dépasse certaines attentes	45% →	
	Noté 3 répond à la plupart des attentes	30% →	
	Noté 4 ne répond pas aux attentes	10% →	

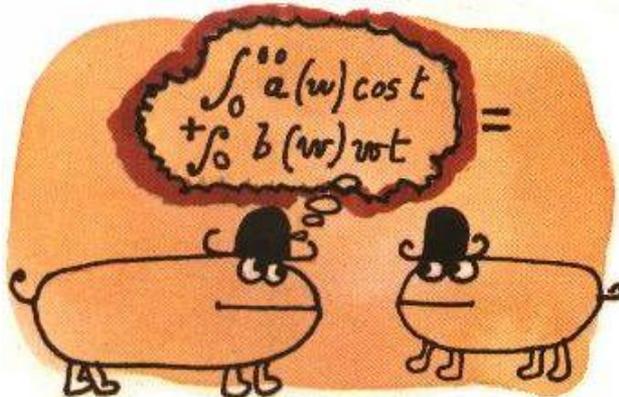
* Extrait du document CSC sur les % de la répartition à suivre pour évaluer l'ensemble des collaborateurs

Peu importe vos performances, il faut respecter le calibrage demandé et/ou imposé par la direction, au prix de quelques sacrifiés...pour la bonne cause ! Ainsi, si vous avez été « staffé à 150% » vous serez noté 3, alors que celui qui sera « staffé à 20% » au Balzac sera noté 1 !

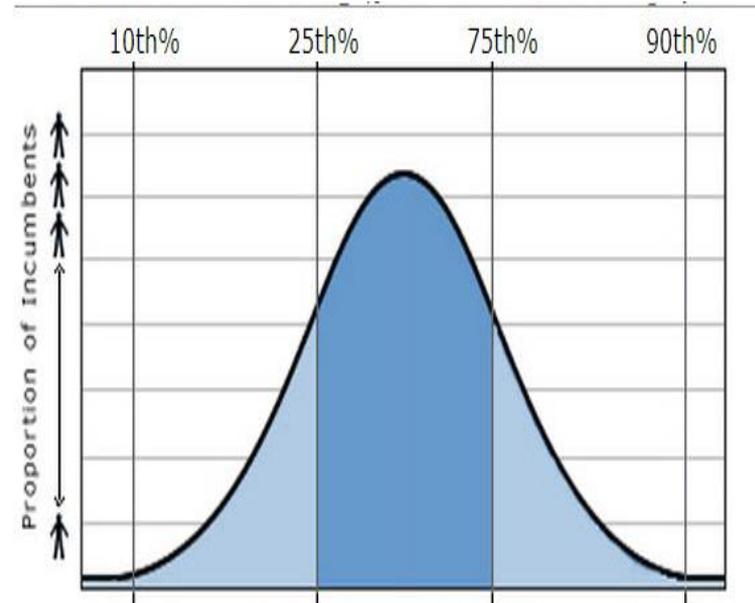
Pire: Vous avez surperformé et vous obtenez la note 1 sur votre longue mission par le responsable de mission « honnête » (ils ne sont pas nombreux, mais cela existe encore, si si ...) !

Eh bien, attendez-vous à être dégradé à la note 3 sur votre évaluation annuelle, si ce n'est pas pire, surtout si vous ne faites pas partie des « amis de la direction ». Pas d'état d'âme. **Bell Curve oblige!!**

Les Gibis disaient :

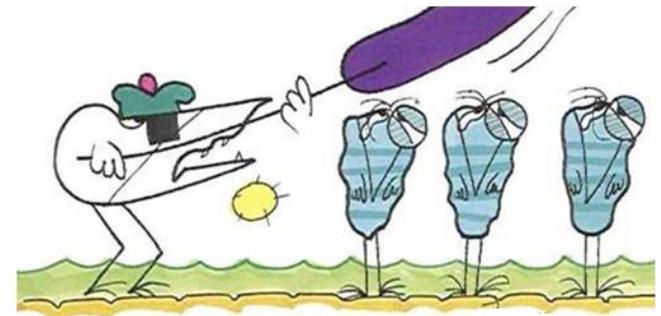


« dans la vie, on a pas ce que l'on mérite,
on n'a que ce que l'on négocie... »



The Bell Curve (La courbe en cloche)

Les Shadoks, eux, disaient :



« Pour qu'il y ait le moins de mécontents possible,
il faut toujours taper sur les mêmes . »