



QUELQUES UNS DE VOS TÉMOIGNAGES (SUITE 1)

TÉMOIGNAGES DES SALARIÉS (SUITE 1)

Un de vos témoignages exprimé dans le sondage

« Après avoir signalé des incidents auprès des RH, une enquête est ouverte selon eux sauf que deux mois sans réponse, pas de retour sauf quand je les relance et la réponse est toujours la même "enquête en cours". »

Mon manager est au courant des deux incidents que j'ai signalé, il n'est jamais revenu vers moi mais par contre il a bien averti les personnes concernées par mon signalement. »

Deux de vos témoignages exprimés dans le sondage

1 « Flicage et manque de confiance
Enfin, le contrôle excessif des consultants en intercontrat donne une impression de méfiance qui nuit à la relation de confiance. Il serait plus pertinent de miser sur l'autonomie et la responsabilisation pour encourager un engagement naturel des collaborateurs. »

2 « On te fait culpabiliser, comme si la période d'intercontrat est de ta responsabilité et que l'entreprise te paie à ne rien faire. »



Deux de vos témoignages exprimés dans le sondage

1 « Le management a eu une consigne de minimiser les compétences pour éviter de passer d'un niveau 1 à 2 »

2 « Globalement il faudrait que les personnes qui doivent faire quelque chose aient le temps pour le faire ; que ce soit du management, du sales, de la qualité, de la prestation... »



QUELQUES UNS DE VOS TÉMOIGNAGES (SUITE 2)

TÉMOIGNAGES DES SALARIÉS (SUITE 2)

Un de vos témoignages exprimé dans le sondage

« Lorsqu'un consultant signe un CDI avec une société de conseil, il s'attend à ce que la recherche de mission soit principalement une responsabilité de capgemini. Cependant, on constate souvent que si les consultants ne prennent pas eux-mêmes l'initiative de contacter les équipes commerciales, ils risquent de ne pas être prioritaires sur les missions disponibles. De plus, le manque de transparence et de communication sur les opportunités de mission aggrave ce sentiment d'abandon »

Un de vos témoignages exprimé dans le sondage

« Les équipes commerciales jouent un rôle clé dans l'attribution des missions. Malheureusement, il semble parfois que les consultants soient perçus comme responsables de leur propre placement, alors que c'est à capgemini de mobiliser ses ressources pour trouver des missions en adéquation avec leurs compétences et aspirations. Il est nécessaire de renforcer la collaboration entre les équipes commerciales et les consultants techniques afin d'instaurer un véritable modèle gagnant-gagnant.»



Un de vos témoignages exprimé dans le sondage

« Proposer des missions éloignées du domicile sans prendre en compte les impacts sur la vie personnelle des consultants crée un stress supplémentaire. Les déplacements fréquents et la fatigue accumulée peuvent entraîner des risques de burn-out. Il est essentiel de tenir compte du bien-être des collaborateurs et de privilégier des missions qui respectent cet équilibre.»



QUELQUES UNS DE VOS TÉMOIGNAGES (SUITE 3)

TÉMOIGNAGES DES SALARIÉS (SUITE 3)

Un de vos témoignages exprimé dans le sondage

« Pendant les périodes d'intercontrat, certaines entreprises concurrentes utilisent ce temps pour former leurs consultants et leur permettre de développer de nouvelles compétences. À l'inverse, de Capgemini assignent des tâches internes peu valorisantes, sans réelle perspective d'évolution pour le consultant. Une gestion proactive de cette période pourrait inclure des formations, certifications, ou des projets innovants alignés avec les aspirations des consultants. »

Un de vos témoignages exprimé dans le sondage

« Le sentiment qu'il n'y a pas de réciprocité dans la relation entre capgemini et le consultant est préoccupant. Les attentes de flexibilité, notamment pour les jeunes sans engagements familiaux, ne doivent pas occulter les besoins et aspirations personnelles de chacun. Un dialogue transparent et une approche personnalisée pourraient améliorer cette situation. »



Deux de vos témoignages exprimés dans le sondage

1 « Enfin, le contrôle excessif des consultants en intercontrat donne une impression de méfiance qui nuit à la relation de confiance. Il serait plus pertinent de miser sur l'autonomie et la responsabilisation pour encourager un engagement naturel des collaborateurs. »

2 « Le management nécessite une grande transparence dans sa communication »



QUELQUES UNS DE VOS TÉMOIGNAGES (SUITE 4)

TÉMOIGNAGES DES SALARIÉS (SUITE 4)

Un de vos témoignages exprimé dans le sondage

« Modèle de management perfectible en raison de la taille de l'entreprise : complexité à donner fréquemment du feedback, suivre de près ses ressources (un manager gère trop de personnes en moyenne selon moi) et à valoriser les avantages du modèle de "Consultant en ingénierie" (opportunités et accompagnement dans le développement pro). »

Un de vos témoignages exprimé dans le sondage

« Je suis plutôt satisfait du management. J'ai des missions qui correspondent à mes compétences. Certains commerciaux me proposent des missions qui ne sont pas toujours en phase avec mes compétences et souhaits et parfois qui nécessite un déménagement. Je souhaite une stabilité et éviter le déménagement. »



Deux de vos témoignages exprimés dans le sondage

1 « Le nouveau modèle de management imposé ne me corresponds pas et ne respecte pas le coefficient syntec en ce qui me concerne. Communication ressentie à sens unique dans les communications / webinars people manager »

2 « Pas de présentation au sales, un mauvais on boarding, jamais présent pour répondre aux questions, une solitude a en mourir. Bref n'importe qui a ma place serait en dépression. »



QUELQUES UNS DE VOS TÉMOIGNAGES (SUITE 5)

TÉMOIGNAGES DES SALARIÉS (SUITE 5)

Un de vos témoignages exprimé dans le sondage

« Mes notes de frais liés aux déplacements sont refusées sans réel motif. Lorsque j'en fais part à mon manager pour connaître la raison du refus et/ou quel code associer à la note, je n'ai aucun retour malgré plusieurs relances. Idem lorsque j'ai besoin de matériel pour travailler (second écran, souris, clavier, etc), je n'ai aucun retour. Et je n'ai toujours pas eu d'ordre de mission à signer 4 mois après le début de ma mission. Mission que j'avais refusé lors de mon entretien d'embauche pour des raisons de distance par rapport à mon domicile. »

Un de vos témoignages exprimé dans le sondage

« La mission qui m'a été "promise" lors de mon entretien d'embauche n'était finalement pas disponible lors que de mon arrivée chez Capgemini, j'ai donc été obligé de partir sur la mission que j'avais refusée alors que j'ai appris récemment que la mission initiale est en réalité disponible. »



Un de vos témoignages exprimé dans le sondage

« Peu voir aucun retour de la part du management lorsque j'ai des questions liés à des frais ou la mission. »

Tous les témoignages n'ont pas été mentionnés

TU POURRAS NOUS ENVOYER UN MAIL POUR DONNER TON AVIS



LA VOIX DES SALARIÉS

LE CHIFFRE



**80% DES VOTANTS
NE SONT PAS SATISFAITS
DU MANAGEMENT**

