



... et éviter de tendre le bâton pour se faire battre !

Des outils au service des salariés et de leur carrière, vraiment ?

Les outils RH déployés par **Thales Check-in** ou **Lead@Thales** incluent de plus en plus de phases d'auto-évaluation ou d'auto-positionnement. Ce sera encore le cas pour la fixation des objectifs 2026.

Les RH de Thales nous présentent ces grilles de positionnement comme des outils modernes et responsabilisant, qui nous permettent de nous « *approprier le modèle* » et de prendre part activement à notre propre développement professionnel.

Pourtant, dans une entreprise qui ressemble plus à « *l'Ancien Régime avec des tablettes tactiles* » qu'à une démocratie moderne, cette pratique se révèle être un mécanisme insidieux détourné pour servir des objectifs bien moins vertueux.

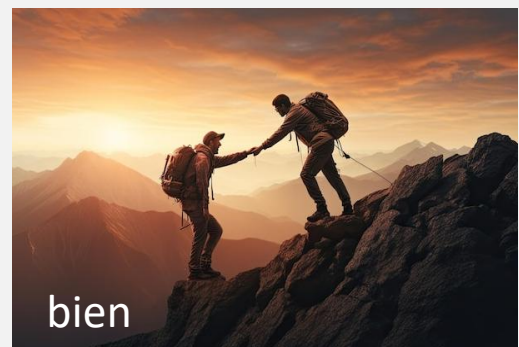
Et pour couronner le tout, depuis la mise en place de workday, le **salarié ne peut plus contredire l'évaluation managériale dans l'outil ni la faire modifier !**

Prendre un peu de recul

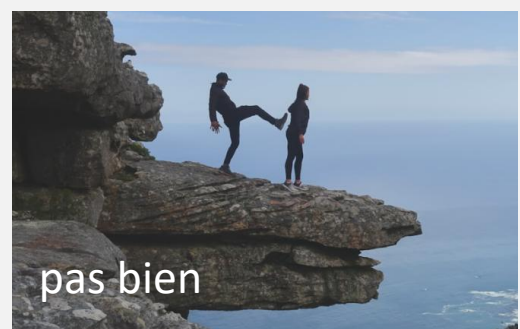
Pour comprendre où nous voulons en venir tu peux te poser ces quelques questions :

- Est-ce que tu penses mettre toutes tes chances de ton côté lorsque tu donnes à tes adversaires les forces et faiblesses de ton équipe avant un match ?
- Est-ce qu'il te viendrait à l'idée de parler de tes problèmes de santé avérés ou probables à un banquier avant de demander un crédit sur 20 ou 25 ans ?
- As-tu seulement remarqué que lorsqu'on te demande de t'auto-évaluer c'est toujours avant que tu saches ce qu'on pense de toi ?

Rappels sur les bonnes pratiques managériales à respecter en entretien d'évaluation !



≠



[Un bilan figé sans influence sur l'évolution de carrière et le salaire : 41% des salariés en ont assez de cet entretien annuel « inutile »](#)



Tout ce que tu diras pourra être retourné contre toi



Si tu penses avoir loupé des opportunités de promotion au cours de ta carrière, commence par regarder de ce côté là : est-ce que tu n'aurais pas donné toi-même les arguments pour qu'elles te soient refusées ?

En te confiant la tâche, souvent délicate, de t'auto-juger, l'entreprise te met dans une posture paradoxale. D'un côté, elle attend objectivité et honnêteté, mais de l'autre, elle s'appuie sur ces évaluations pour légitimer des décisions défavorables qui auraient autrement pu susciter des contestations.

L'auto-évaluation devient alors un alibi commode, un document officiel où tu es toi-même amené à souligner tes soi-disant insuffisances, affaiblissant ainsi en quelque sorte ton propre dossier.

Parce que ce procédé installe une double contrainte : tu te trouves dans l'obligation de pointer tes points faibles pour être perçu comme

objectif, tout en craignant que cette transparence ne soit exploitée contre toi.

Par ailleurs, à part dans les entreprises vraiment libérées, l'auto-évaluation fait perdre son sens initial à l'évaluation, qui devrait avant tout être un outil constructif d'accompagnement et de reconnaissance.

Oui au coaching, non au procès



Pour SUPPer, il est crucial qu'une entreprise comme Thales revoie cette démarche et qu'elle garantisse que l'auto-évaluation ne soit jamais utilisée comme levier pour amoindrir les droits des salariés ou freiner leur progression.

L'évaluation doit rester un dialogue équitable fondé sur une appréciation objective et transparente, non un instrument à sens unique au service des logiques budgétaires ou managériales.

Aucune obligation légale d'entrer dans ce jeu de dupes

Dans tes prochains entretiens professionnels, nous t'invitons à ne pas remplir les auto-évaluations demandées (*) et d'attendre qu'on te dise ce qu'on pense de toi avant d'y répondre.

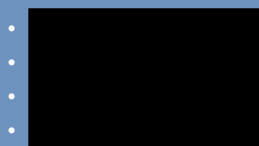
Et si on te demande pourquoi, tu peux répondre que tu fais tes auto-évaluations lorsqu'elles sont nécessaires mais que, par principe, tu gardes le résultat pour toi...

(*) Dans Workday, saisir un statut (en cours ou terminé) pour chaque objectif + un caractère dans ton évaluation globale pour pouvoir la transmettre vers ton manager, ou attendre la transmission automatique le 14/01/2026 !



SUPPer
THALES
Solidaires

Contacts locaux :



SUPPer porte des valeurs de sincérité, de loyauté et de fidélité dans le combat syndical pour la défense des salariés

Adhérez !