

GROUPE DE TRAVAIL MINISTERIEL DU 7 JUILLET 2022

SICARDI M'ÉTAIT CONTÉ...

Au début de l'été, les neurones fertiles mais sans doute surchauffés de Bercy ont présenté aux fédérations syndicales un nouveau gadget improbable.

En ligne avec les préoccupations de mieux faire correspondre le poste et la personne, devenues obsessionnelles depuis la loi de transformation de la Fonction Publique, qui nous rabâche sans cesse les concepts de profil et de mérite, un technocrate éclairé a inventé le référentiel SICARDI comme outil de gestion RH.

De quoi s'agit-il ? De recenser le plus exhaustivement possible les compétences des uns et des autres (surtout des cadres d'ailleurs, à ce stade) afin de mieux les choisir pour la fonction qui leur conviendrait. En filigrane, parce que les agents ne sont pas assez grands pour le savoir eux-mêmes.

Les « recruteurs » (terme à la mode) des diverses directions auront donc accès à la base de données en ligne SICARDI (du nom d'un portraitiste du siècle des Lumières, ça ne s'invente pas) pour trouver dans tout le Ministère la perle rare qui aura justement les compétences attendues.

Mais à quelles « compétences » auront-ils accès, ces braves recruteurs ? D'une part, à celles inhérentes au métier actuellement détenu par l'agent. On présuppose donc, à tort ou à raison, qu'il les possède. Jusque-là tout va bien (et encore !).

Mais l'agent aura également la possibilité d'ajouter à son propre profil les compétences qui lui plairont, et plus drôle encore, de s'auto-évaluer sur ses propres compétences. Par exemple, un agent qui n'aurait jamais dépassé le stade du Tetris pourra s'autoproclamer expert en réseaux informatiques, sans que personne ne vienne le contrarier : ou celui qui connaîtra juste assez d'anglais pour commander un Big Mac pourra se prétendre une sommité dans la langue de Shakespeare.

Ces données lui permettront d'intéresser un recruteur qui n'aura pas fini ensuite de faire le tri entre les compétences réelles et inventées...

Tout cela est mis en musique selon le savant algorithme suivant :

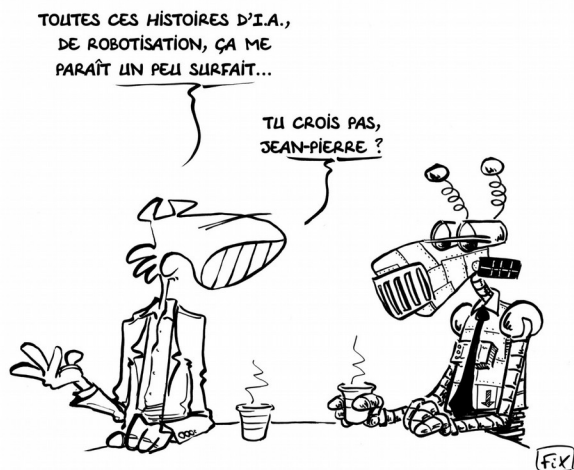
Nombre de niveaux de compétences détenues par l'agent divisé par nombre de compétences attendues pour le métier multiplié par 100 = taux de correspondance agent/métier. Et voilà la base d'un recrutement supposé réussi, où rien n'aura été laissé au hasard.

Non, vous ne rêvez pas, ils en sont là !

Le recruteur pourra donc se constituer un petit fichier d'agents correspondant au profil recherché, voire le partager (gare à la CNIL !). De son côté, l'agent aura la possibilité de rechercher les métiers qui correspondront à son profil tel qu'il l'aura décoré, et de contacter les recruteurs concernés.

Tout cela est bien entendu en phase de test. Fin 2022, les équipes RH des directions pilotes vont pouvoir expérimenter la chose. DGFIP, DGDDI, DGCCRF et Administration Centrale feront joujou avec SICARDI pour en évaluer les bénéfices.

La CFTC s'interroge : et les agents désireux de se former, de changer de métier et d'acquérir de nouvelles compétences, seront-ils donc complètement écartés par SICARDI qui ne les connaîtra même pas ? Que deviennent l'humain, la connaissance de la personne, la bonne volonté, le relationnel, le potentiel, le feeling qui peut passer entre deux agents amenés à travailler ensemble ? Un jour, pour accéder au service qui vous tenterait, il faudra plaire à un robot, et peut-être lui prouver que vous n'en êtes pas un.



PRESSE CFTC : CONTACT

Mail : federation.cftcfinances@gmail.com

Rédactrice : Isabelle REYJAL