

Ce vendredi 16 mars lors d'une réunion d'information sur le projet *BOBCAT* censé être une mise en application de la GPEC chez Parkeon (après 2 ans sans rien faire), les salariés ont pu avoir un aperçu de la manière dont ils sont perçus par la récente Directrice des Ressources Humaines, Madame Boursier.

Lors de cette réunion, la DRH a estimé qu'il serait sans doute plus simple de faire comprendre ce qu'est la GPEC en faisant un parallèle avec un déménagement (changement de résidence).

□ *L'entretien des compétences chez Parkeon*

Elle nous a expliqué que lors d'un déménagement, le plus compliqué est **ce que l'on fait des meubles**

Il y a ceux qu'on garde en l'état, ceux qui ont besoin d'être re-lookés, ceux qui sont recyclés au jardin ou à la cave et ceux qui sont revendus...

Heureusement elle a précisé que les salariés ne seront pas vendus. Donc nous ne verrons pas de CV Parkeon sur le BonCoin.fr.

Cette approche directe montre bien l'esprit dans lequel se trouve la Direction vis à vis des salariés.

On aurait pu s'arrêter là, mais non, il a fallu que la DRH enfonce davantage le clou. Pour illustrer la notion de poste à risque et la différence entre le poste et le rôle, la DRH a choisi un exemple concret et **a cité le nom d'un salarié Parkeon.**

Autant vous dire que beaucoup de personnes ont du penser : "*cette personne va être virée*".

Edifiant, affligeant, inadmissible...de la part de la Direction des Ressources **HUMAINES** qui est aussi la responsable de la **communication interne** !

Quelles considérations la DRH, Brigitte Boursier, a pour les salariés Parkeon? A-t-elle évalué les incidences en terme d'adhésion de ce types de propos?