

LE GRAND SOIR

CopyLeft :
Diffusion autorisée
et même encouragée.

Merci de mentionner les
sources.

www.legrandsoir.info

 [imprimer page](#)

ajuster taille texte :



dimanche 17 novembre 2013

Chez Yahoo !, les évaluations masquent des licenciements de masse

Pi.M.

Les managers chez Yahoo ! sont obligés de mal évaluer jusqu'à 15 % de leurs subordonnés. Au moins 600 licenciements pour insuffisance de résultats en ont découlé, ce qui a créé un véritable climat de panique chez les salariés et un vrai malaise chez les cadres.

Les managers de Yahoo ! sont obligés de noter leurs subordonnés selon une courbe en forme de cloche. Chaque trimestre, la note tombe et prend en compte les objectifs individuels. Le verdict est brutal, si un employé n'a pas atteint ses objectifs ne serait-ce que deux fois sur les cinq dernières évaluations, c'est la porte. Et pour être certain de réussir à licencier quelqu'un, Yahoo ! multiplie les objectifs et les temporalités, avec des buts trimestriels semestriels différents. Pas moins de 600 employés auraient ainsi été licenciés pour insuffisance de résultat.

Pire, certains managers témoignent qu'ils ont été obligés d'évaluer à la baisse des employés, de leur expliquer qu'ils n'ont pas atteint leurs objectifs alors que c'est le cas. C'est un véritable plan de licenciement massif déguisé, avec les effets traumatisants sur les salariés licenciés comme sur les managers.

Le règne de l'arbitraire

Marissa Mayer espère faire de son groupe une des entreprises où il est le plus agréable de travailler. Ce classement annuel rassemble surtout les entreprises les plus totalitaires qui abolissent la distinction entre vie professionnelle et vie privée (lire à ce sujet : [Management : Google et le meilleur des mondes](#)). Pour rejoindre Google au sommet, Mayer (elle-même ancienne cadre de Google) a lancé une grande boîte à idée numérique et anonyme, rassemblant les idées mais surtout doléances des employés. Alors qu'elle espérait des mesures qu'elle avait dans ses cartons, par exemple la cantine gratuite pour les employés, elle a reçu par milliers des reproches contre le système d'évaluation qui ont été écrits. Doléances qu'a pu récupérer [Kara Swisher d'All Things Digital](#).

« *Parce que Marissa l'a dit* » est souvent la seule réponse que les managers peuvent donner pour justifier une décision. Car eux même n'en connaissent pas forcément la raison. L'arbitraire règne également au plus haut niveau puisque des messages dénoncent le fait que des employés sont licenciés alors qu'ils ont atteint plus de 50 % de leurs objectifs et que certains cadres supérieurs ne le sont pas avec à peine 30% de réussite.

Des managers obligés de saquer

Comme le montre la « cloche », le système d'évaluation de Yahoo ! oblige les managers à placer les salariés les uns par rapport aux autres et d'en mettra 15 % dans la zone rouge : 10% ne remplissant pas leurs objectifs « occasionnellement », 5 % pas du tout. Un système qui crée une panique chez les employés du fait de la quantité de licenciements qui ont suivi. Marissa Mayer a du amender sa propre courbe récemment, une « pause » selon elle, où les managers n'ont plus à sanctionner que 5% des salariés...

Pi.M., le 14 Novembre 2013.

L'Humanité.fr

<http://www.humanite.fr/social-eco/chez-yahoo-les-evaluations-masquent-des-licencieme-553148>

<http://www.legrandsoir.info/chez-yahoo-les-evaluations-masquent-des-licenciements-de-masse.html>