

# Microsoft abandonne le « Stack Ranking », système d'évaluation controversé des salariés

**Microsoft** abandonne son système controversé d'évaluation et de classement de ses salariés, nommé « *Stack Ranking* ».

Ce dispositif de gestion et promotion des ressources humaines avait été mis en place avant que **Steve Ballmer** ne soit nommé, en janvier 2000, PDG de la référence mondiale du logiciel. Son départ prochain a-t-il poussé la firme de Redmond à réviser sa copie ?

## Un classement devenu contre-productif

Le groupe américain a indiqué mardi 12 novembre ne plus demander à ses managers de se livrer au « *Stack Ranking* ». Critiqué par d'anciens collaborateurs de la multinationale et détaillé par [le magazine Vanity Fair](#) en juillet 2012, **le système imposait aux managers du groupe de classer les salariés par niveau** : excellent élément (« *top performer* »), bon, médiocre ou nul.

Certains salariés devaient être présentés comme « *performants* » et d'autres comme des maillons faibles susceptibles de quitter l'entreprise, pour que des managers et des membres de leurs équipes puissent être promus ou obtiennent des primes et avantages... La subjectivité du système, les luttes intestines et la compétition entre collaborateurs ont sonné le glas du dispositif.

## Microsoft se recentre sur la gestion des talents

Dans le cadre des changements annoncés à l'été 2013 par la direction de Microsoft, dont **la succession prochaine de Steve Ballmer**, le « *Stack Ranking* » doit être remplacé par des évaluations plus régulières et « *qualitatives* ». Le changement, fruit des retours de plus de 10 000 collaborateurs de la firme, est effectif immédiatement, a fait savoir **Lisa Brummel**, vice-présidente et directrice des ressources humaines du groupe.

Microsoft fait partie des grands acteurs du numérique à abandonner le principe d'une évaluation « *forcée* » – en marge de l'évaluation annuelle –, et ce au profit d'une approche censée privilégier la gestion des talents. « *C'est une approche fondamentalement nouvelle de la performance et du développement destinée à promouvoir le travail en équipe et l'agilité* », a souligné Lisa Brummel. Il n'y aura plus de notation et d'évaluation par courbe en cloche (Bell Curve), a-t-elle précisé.

## Vers une consultation des partenaires sociaux en

# France

Le changement du système d'évaluation de la performance des collaborateurs de Microsoft concerne l'ensemble de ses marchés. « *En France, la mise en œuvre d'un nouveau système nécessite la consultation préalable des partenaires sociaux* », a expliqué à la rédaction **Laetitia Barbé-Ozouf**, responsable des relations presse Windows et Office chez Microsoft France. « *Nous communiquerons plus amplement une fois cette étape franchie* », a-t-elle ajouté.

Sous la pression des partenaires sociaux justement, la DRH de Microsoft France avait annoncé dès 2012 un ajustement de ses pratiques d'évaluation, le système de notation relative (par rapport à d'autres collègues) et l'application de quotas par note étant incompatibles avec le droit français.

---

## Voir aussi

[Quiz Silicon.fr – Steve Ballmer et associés : les grands directeurs de Microsoft ?](#)