

<http://universitepopulairetoulouse.fr/spip.php?article4494>



Aux Etats-Unis, le retour des « programmes de performance » pour ne garder que les salariés les plus productifs



- Thématiques - International -
Date de mise en ligne : jeudi 15 mai 2025

Copyright © Université Populaire de Toulouse - Tous droits réservés

Lorsque son employeur lui annonce, en 2019, qu'il fait partie d'un PIP (Performance Improvement Plan, « plan d'amélioration de la performance »), Patrick McGah est choqué. Cet ancien cadre de la filiale drones du groupe Amazon se sent « totalement pris par surprise », et même humilié par son intégration à ce programme, alors qu'il avait l'impression de remplir ses objectifs. Il apprend beaucoup plus tard que l'entreprise classe ses personnels en cinq catégories, du meilleur au moins bon. Et M. McGah, jugé « médiocre », a quelques semaines pour redresser la barre. Son manager lui fait de vagues reproches qu'il ne comprend pas bien.

**Par Caroline Talbot (New York, correspondance)La Matinale du Monde
mercredi 14 mai 2025**