



## VÉZINA NADEAU LABRE

VOTRE PARTENAIRE EN RÉTENTION ET  
TRANSITION DE CARRIÈRE

Évaluer les offres d'emploi

Par **Jean Vézina, CRHA**

On vous a convoqué à des entrevues d'embauche dont les résultats ont été probants. Certaines de ces entrevues ont même débouché sur une offre d'emploi! L'inquiétude, parfois même l'anxiété, font place à l'euphorie. Le premier réflexe peut être d'accepter d'emblée la première offre et de se jeter tête baissée dans la mêlée. Prudence! Prenez le temps de tout considérer et de faire un choix éclairé. Prenez du recul et analysez tous les aspects de votre décision.

Le nouvel emploi vous permettra-t-il d'exploiter à fond vos compétences? Cet emploi correspond-il à vos intérêts, à vos aptitudes, à votre caractère, en un mot à votre personnalité? Met-il en évidence vos valeurs au travail? L'entreprise, son mode de fonctionnement, votre supérieur hiérarchique et votre fonction vous permettront-ils d'apporter votre contribution, d'évoluer et de vous réaliser pleinement? Cette opportunité se révélera-t-elle un pas en avant? Est-ce que les conditions proposées vous conviennent?

- Le salaire : fixe ou de base, avec ou sans échelle de progression en fonction de la taille et des politiques de l'entreprise.
- Les commissions, primes et bonis : ces éléments de la rémunération sont directement reliés à la performance et au rendement de l'individu, de l'équipe ou de l'entreprise.
- Les horaires de travail : fixes ou flexibles?
- Les heures supplémentaires : sont-elles payées, en temps compensatoire ou en argent? Cette condition ne s'applique généralement pas au personnel cadre.
- Les vacances annuelles et congés payés par l'employeur.
- La fréquence des déplacements et leur dédommagement : remboursement sur présentation de preuves, indemnité quotidienne, en fonction des distances et/ou du kilométrage parcouru?
- Voiture de fonction, allocation pour dépenses diverses, stationnement.
- Les équipements : téléphone cellulaire et ordinateur portable.
- Le paiement des cotisations professionnelles.
- Les avantages sociaux : régime de retraite, régime d'épargne, d'assurances collectives (vie, invalidité et médicale) et les frais s'y rattachant. Ceux-ci sont-ils défrayés par l'employeur, l'employé, ou partagés?
- Le partage des profits : une forme de bonification répandue dans la grande entreprise, mais qui trouve de plus en plus d'adeptes au sein des PME. Par contre, cet aspect de la rémunération n'est le plus souvent accessible qu'aux postes cadres et supérieurs.
- Le régime de participation à l'entreprise par l'acquisition d'actions ou d'options d'achats, selon des modalités négociées.
- Le boni de signature : versé à la signature de la lettre d'entente ou du contrat de travail liant le candidat à l'entreprise, il fera partie de la négociation pour attirer des individus particulièrement compétents à des postes stratégiques au sein de l'entreprise.
- Les clauses de non-concurrence : cet aspect des conditions d'embauche fait de plus en plus partie du paysage. Les entreprises veulent protéger à la fois leur marché, leurs produits et/ou services ainsi que leurs méthodes.

[WWW.VNLSOLUTIONS.COM](http://WWW.VNLSOLUTIONS.COM)

5000, RUE JEAN-TALON OUEST BUREAU 260 MONTRÉAL (QUÉBEC) H4P 1W9  
TÉL. : 514 736-0060 SANS FRAIS : 1 866 736-0060 TÉLÉCOPIEUR : 514 736-7886



Les éléments à analyser varieront selon les tâches, la nature du poste et les responsabilités s'y rattachant, mais aussi en fonction du type d'entreprise, de sa taille, de l'industrie, du lieu géographique, de la présence ou non d'un syndicat, etc.

Si l'offre contient des aspects particuliers et complexes, il peut être souhaitable de demander l'aide d'un professionnel (avocat, fiscaliste, spécialiste de la rémunération ou de la transition de carrière) qui pourra vous assister dans votre décision ou dans vos négociations. N'oubliez pas que votre décision est importante et doit être prise de façon éclairée. Les offres complexes devraient être ratifiées sous forme de contrat, confirmant en termes clairs les modalités de l'entente entre vous et l'employeur, tout en protégeant vos intérêts.

**Jean Vézina, CRHA**, est associé fondateur de Vézina Nadeau Labre.

Ce billet a été publié dans le journal *La Presse* le 27 septembre 2004.

