



## VÉZINA NADEAU LABRE

VOTRE PARTENAIRE EN RÉTENTION ET  
TRANSITION DE CARRIÈRE

### **Les 10 raisons principales de perte emploi...**

Par Jean Vézina, CRHA

Aucune personne, de n'importe quel niveau hiérarchique, n'est absolument assurée de son emploi. À chaque année des milliers d'individus doivent faire face à une perte soudaine d'emploi. Nous tentons de regrouper les principales raisons de cet état de fait. Certaines de ces raisons sont conjoncturelles, appartiennent à l'entreprise et n'ont rien à voir avec l'individu affecté; d'autres raisons par contre impliquent la responsabilité de l'individu concerné... Notre réflexion porte principalement sur le secteur privé. Le secteur public semble obéir à d'autres considérations...

### **Fusions et acquisitions**

Si votre organisation est impliquée dans une fusion/acquisition il est fort à parier que dans l'année qui suivra la transaction, des changements importants pourront affecter une partie de l'effectif. L'intégration des opérations, des systèmes, des cultures, provoquera des changements et probablement à tous les niveaux hiérarchiques. L'entreprise qui a acheté souhaitera intégrer l'acquisition, conserver ses meilleurs éléments, éviter les dédoublements. Elle en profitera aussi pour évaluer ses propres effectifs et l'occasion sera belle de faire un certain « ménage ». Les secteurs pharmaceutiques, financiers, des communications, de la distribution, ont été particulièrement actifs à ce chapitre dans le dernier 10 ans...

### **Rationalisation**

La recherche du profit, de l'efficacité, de la performance corporative, le souci de l'actionnaire, amène les dirigeants à revoir périodiquement les opportunités et les processus d'affaires. Faire plus avec moins! Des postes sont coupés, d'autres jumelés. Des opérations sont déménagées de province, de pays, parce que plus rentables ailleurs. Il s'agit de choix d'affaires qui impliquent souvent des pertes d'emplois. Le succès des entreprises ne se mesure pas en nombre d'employés, mais en \$\$\$... Baisse des profits pour un troisième trimestre consécutifs....Perte d'emplois à l'horizon!

### **Conjoncture économique et politique**

Certaines industries sont conjoncturellement ou périodiquement en difficulté dépendant des cycles économiques ou de facteurs politiques. Les attentats terroristes aux USA ont malmené tout le secteur de l'aéronautique; des périodes de récessions ont fait leur lot de chômeurs; plus récemment le SRAS a percuté l'industrie touristique de plein fouet; la potentialité d'une épidémie a affecté l'industrie bovine très sérieusement; l'industrie du bois d'œuvre souffre du protectionnisme américain et des délais à dénouer l'impasse. Des milliers de personnes compétentes ont ainsi perdu leur emploi. Le marché monétaire est parfois favorable à notre

[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



économie; d'autres fois certaines industries souffrent d'un dollar canadien trop fort ou trop faible. Les entreprises s'ajustent et coupent parfois dans leur main-d'œuvre pour apporter les correctifs nécessaires. Des milliers de pertes d'emplois n'ayant rien à voir avec les individus en cause.

### **Changement de patron**

Un nouveau patron, qu'il soit promu de l'interne ou qu'il vienne de l'extérieur voudra s'assurer qu'il a l'équipe pour rencontrer les objectifs et les attentes de l'organisation. La personne recrutée se voit confié des responsabilités, et sera mesurée sur sa capacité à rencontrer les objectifs fixés. Certains procèdent très rapidement, alors que d'autres prennent plus de temps pour évaluer les effectifs. Toute forme de résistance au changement sera perçue et gérée. L'art d'accueillir un nouveau patron et de lui faciliter l'intégration fait preuve de sens politique et de collaboration. Les ego meurtris ont avantage à être bien conseillés et surtout à cicatriser rapidement... Plus de 50% des gens avec qui nous travaillons en transition de carrière avaient *un nouveau patron depuis moins d'un an...*

### **Changements technologiques**

Que ce soit en usine, ou dans les bureaux, la technologie évolue rapidement. Certains ont de la difficulté à suivre ou négligent de garder leurs compétences à niveau. Votre portefeuille de compétences est votre bien le plus précieux. *Vous en êtes responsable!* Prenez les moyens de le garder à jour. Réclamez toute la formation dont vous avez besoin. Au Québec les employeurs doivent dépenser 1% de la masse salariale au chapitre de la formation. Profitez-en! C'est une question de survie... Ceux et celles qui n'ont suivi aucune formation au cours des 5 dernières années ou plus sont très vulnérables. Démontrez à votre entreprise votre désir d'évoluer et de vous perfectionner. ..Et si jamais vous perdez votre emploi quand même, vous vous sentirez moins dépourvu pour faire face au marché!

### **Perte du lien de confiance**

Certains individus courent à leur perte littéralement : fraudes, pertes de temps continuelles, absences répétitives, retards fréquents, utilisation inadéquate de l'Internet, falsification de rapports, harcèlement sexuel, insubordination, ou toutes autres causes justifiant un congédiement pur et simple. L'honnêteté, le respect et l'intégrité sont des qualités de base recherchées par tous les employeurs. Toute action ou comportement mettant en cause l'honnêteté et la loyauté de l'employé peut justifier un congédiement.

### **Incompétences**

Les erreurs et omissions graves sont aussi des causes occasionnelles de fins d'emploi. Chaque métier et profession comporte son lot de difficultés. Certaines erreurs sont considérées acceptables lorsqu'occasionnelles ou sans conséquence graves pour l'entreprise, sa clientèle, son personnel, ou sa réputation. D'autres sont considérées carrément inacceptables et seront traitées comme telles. Prendriez-vous l'avion avec un pilote qui réussit 95% de ses atterrissages ?



Confieriez-vous vos seins au plasticien qui réussit tout de même 86% de ses opérations ? Les standards de qualité s'améliorent dans la plupart des industries. Cela demande un grand professionnalisme de la part de tous et chacun, quel que soit le secteur d'activité. Ceux qui n'arrivent pas à suivre la parade seront exclus.

### **Conflits interpersonnels**

Le climat de travail nécessaire à une bonne performance collective et individuelle est l'affaire de tous. Certaines personnalités passent moins facilement que d'autres... Certains sont carrément exécrables, mal intentionnés, méchants parfois. Ils empoisonnent le climat de travail! Certains se liguent contre une personne ou un groupe de personnes. Ils peuvent empoisonner le climat de travail. Tout bon gestionnaire sera à l'affût des conflits dans son équipe et fera le nécessaire pour fournir les outils et les ressources indispensables à leur résolution. Sinon il devra se départir des éléments indésirables. Les conflits non gérés coûtent des fortunes aux employeurs.

### **Absence prolongée**

Maladie, congé parental, accidents, burn-out, autant d'occasions que la vie nous réserve d'être absents du travail pour des périodes plus ou moins longues... Si la plupart des entreprises traitent leurs employés humainement, il n'en demeure pas moins qu'elles désirent compter sur du personnel fiable et en forme... Il n'est pas rare de voir un retour progressif suite à un burn-out, ou à un congé de maladie, se transformer en licenciement dans les mois qui suivent le retour au travail. Certains sont perçus profiter du système au maximum... Si c'est le cas, un jour ou l'autre ça vous rattrape...

### **Problèmes d'attitude**

Certains individus sont carrément négatifs dans leur façon d'être au travail. Le savoir être est aussi important que le savoir ou le savoir-faire dans le maintien à l'emploi. Certains individus semblent incapables de susciter la collaboration autour d'eux. Le travail est un milieu de vie dont tous les acteurs sont responsables. Nous passons souvent plus de temps avec les collègues qu'avec nos proches. Les *chialeux* professionnels, les intrigants, les leaders négatifs, les petits empereurs empoisonnent l'atmosphère de tous. Se mobiliser autour d'objectifs communs demande de la maturité. Mettre ses énergies à la résolution des problèmes est certainement plus valorisant que le négativisme dont certains font preuve. Une équipe gagnante ça se bâtit! Tout organisme vivant et sain se débarrassera de ses éléments indésirables tôt ou tard... Êtes-vous vulnérable ?

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