

Gérer le moment

Dave Crawford faisait carrière chez son employeur depuis sept ans, et il y avait du succès. Son dévouement envers l'organisation était reconnu et se faisait apprécier, son travail était de la plus haute qualité et il était un membre important de l'équipe de la haute direction. L'entreprise traversait une période difficile. Dave était au courant de la situation financière et avait entendu la rumeur selon laquelle il pourrait y avoir des réductions d'effectifs. Il croyait que sa contribution à l'entreprise le mettrait à l'abri d'une telle éventualité. Il vient maintenant d'apprendre que sa division doit fermer ses portes et que l'on a plus besoin de ses services. Il quitte son bureau sous escorte.

Les autres employés sont en état de choc. Si Dave peut être victime de la situation, eux aussi risquent de l'être. La productivité chute, les meilleurs employés se lancent à la recherche de nouvelles possibilités, le taux d'absentéisme augmente et les employés ne croient plus que l'entreprise tient leurs intérêts à cœur.

Le scénario que nous venons de décrire sert uniquement à des fins d'illustration; il ne vise aucune personne ni aucune situation particulières. Il expose, toutefois, l'une des décisions les plus difficiles qu'une entreprise peut avoir à prendre, soit celle de mettre fin à des emplois. Bon nombre d'organisations font maintenant appel à des firmes d'orientation et de réinsertion professionnelles pour les soutenir dans la mise en œuvre de ces décisions importantes.

Peu importe que la décision de mettre fin à un emploi soit le résultat de mesures de réduction des effectifs, d'un processus de fusion et d'acquisition, de la sous-traitance des activités de certaines divisions ou d'un problème de rendement, il demeure que l'employé doit maintenant faire face à la réalité de sa perte d'emploi. Le recours à un spécialiste en transition de carrière peut s'avérer utile dans de telles situations de changement. Le spécialiste se concentrera sur la façon dont il peut aider l'ancien employé à dénicher le poste qui lui convient le mieux, tout en aidant l'organisation à préserver son image d'une entreprise qui est engagée à s'occuper des autres employés et à assurer leur bien-être.

Il est essentiel de confier cette tâche à une firme de transition de carrière qui possède l'expérience requise pour aider l'employé qui quitte. Parmi les facteurs à considérer, soulignons le nombre d'années d'expérience de la firme, l'ampleur et la profondeur de son expertise, et l'expérience pertinente des coaches en counselling de carrière. D'autres critères précis peuvent être pris en considération, notamment la connaissance du marché, l'absence de délais fixes et l'accès aux principaux décideurs. Selon les pratiques courantes, le spécialiste en transition de carrière fournit son aide à l'organisation une fois la décision prise de mettre fin à des emplois. Souvent, on demande au spécialiste d'être présent le jour de la cessation d'emploi, pour qu'il puisse offrir le soutien immédiat dont l'employé a besoin. Il aidera alors l'employé à préparer la façon dont il communiquera la nouvelle à sa famille, ses amis et ses collègues. On planifie aussi d'autres rencontres, hors site. Des consultations avec un avocat et un conseiller financier qui possèdent une expérience dans le domaine devraient aussi être organisées. Grâce aux renseignements supplémentaires qu'il obtiendra, l'employé aura une meilleure

ROBERTSON PARTNERS

Executive Transition - Transition de cadres

compréhension des modalités de l'indemnité de départ. Le conseiller de la firme de transition de carrière mettra alors au point, de concert avec l'ancien employé, un plan de recherche d'emploi qui est adapté aux besoins de celui-ci et qui mènera au meilleur choix possible pour ce qui est de sa nouvelle carrière.