

Interventions après une réduction des effectifs

Lors d'une réduction des effectifs, le moral, le climat et la culture de l'entreprise peuvent être touchés de manière négative. Cette situation peut être difficile à gérer.

Votre mission en tant que manager ou superviseur est de recréer un environnement de travail dans lequel les employés puissent retrouver un sentiment de normalité, trouver satisfaction dans leur travail et faire valoir toutes leurs compétences. Utilisez les outils de gestion ci-dessous pour vous aider dans votre mission.

Soyez un bon communicateur – la communication est essentielle

- Les cadres, les responsables et les superviseurs doivent être disponibles pour répondre aux questions, écouter les commentaires et souligner que chaque employé est important pour l'entreprise.
- Réaffirmez les objectifs atteints par la réduction des effectifs et les améliorations commerciales qui sont anticipées. Les employés doivent avoir le sentiment que les décisions ont été justes et légitimes, alors assurez-vous de pouvoir fournir des explications claires.
- Mettez de nouveau l'accent sur la mission, la vision, les valeurs et les objectifs de l'entreprise. Vous devrez rétablir la confiance des employés ; vous devez donc leur inspirer confiance et enthousiasme.

Respectez les événements normalement prévus

- N'allez pas changer une chose qui serait considérée comme une « routine ». Par exemple, si chaque année vous organisez un pique-nique, continuez. Il ne sera peut-être pas aussi grandiose, mais il symbolise la stabilité et la continuité du travail.

Ne négligez pas les récompenses et les reconnaissances

- Après une réduction des effectifs, les employés encore en poste ont plus que jamais besoin de se sentir valorisés et appréciés. Par conséquent, pensez à des moyens de les féliciter pour un travail bien fait. Cela peut se faire sans dépenser de grosses sommes ; un petit quelque chose, comme du chocolat ou autres friandises suffira ou encore, écrire une note d'appréciation. Ce sont de petits gestes comme ceux-ci qui font la différence.



Ce programme ne doit pas être utilisé en cas d'urgence ou de besoins de soins urgents. En cas d'urgence, veuillez appeler le service des urgences local ou rendez-vous aux urgences les plus proches. Ce programme ne se substitue pas aux soins d'un médecin ou d'un professionnel de soins de santé. Consultez votre clinicien concernant les soins, traitements ou médicaments spécifiques dont vous avez besoin. En raison de la possibilité d'un conflit d'intérêts, aucun conseil juridique ne sera offert concernant les problèmes impliquant des poursuites judiciaires contre Optum ou ses sociétés affiliées ou toute entité par lequel le correspondant bénéficie de ces services directement ou indirectement (p. ex., l'employeur ou le régime d'assurance-maladie). Ce programme et ses éléments peuvent ne pas être disponibles partout ou pour toutes les tailles de groupe, et il peut être modifié à tout moment. Des exclusions et limitations de couverture peuvent s'appliquer.

Optum® est une marque déposée d'Optum, Inc. aux États-Unis et dans d'autres juridictions. Tous les autres noms de produit ou marques sont des marques de commerce ou des marques déposées qui appartiennent à leurs détenteurs respectifs. Optum est un employeur offrant l'égalité d'accès à l'emploi.