

LE MAINTIEN EN EMPLOI, ÇA REGARDE TOUT LE MONDE

Les employeurs, les employés et les syndicats ont tous leur part de responsabilités dans le maintien en emploi. Mettons de côté les fermetures d'usines ou les restructurations qui finissent par des mises à pied massives. Concentrons-nous seulement sur les entreprises où il y a un haut taux de roulement. Qu'est-ce qui rendrait le maintien en emploi possible?

Il y a trois mots importants à retenir puisqu'ils offrent une piste de solutions intéressantes pour répondre à cette question: intérêt, compétence et intégration!

Peu importe l'âge, le nombre d'années d'expérience ou le nombre de diplômes, le travailleur doit d'abord avoir de l'intérêt pour le poste et l'entreprise. Bref, avoir la motivation d'aller travailler. Le salaire est un incontournable pour intéresser de bons employés potentiels et les maintenir en poste. Les entreprises qui sous-paieraient leurs employés, pensant économiser, se rendent compte que cela coûte plus cher à long terme et que cette façon de faire peut même les conduire à la fermeture. Ces employeurs auraient donc intérêt à revoir leurs conditions salariales. Aussi importante que la paie, si non plus, l'ambiance. Travailler dans un milieu où l'on se sent respecté et valorisé, où la communication est mise de l'avant et où l'on ressent un sentiment d'appartenance, compte pour beaucoup sur la motivation des individus.

L'intérêt c'est très bien, ajoutez-y les compétences et c'est excellent! En tant

que futur employé, postuler sur des postes qui correspondent à vos compétences et aptitudes. Plusieurs chercheurs d'emploi appliquent sur tout ce qui est annoncé. Bons vendeurs, ils obtiennent parfois un poste pour lequel ils n'ont pas toutes les capacités et perdent l'emploi rapidement et c'est à recommencer. En tant qu'employeur, essayez de vérifier plus sérieusement les compétences des postulants. Laissez le superviseur immédiat du futur employé ou la personne qui le formera passer quelques minutes avec lui pour évaluer son potentiel de connaissances et de capacités. Impliquer des gens qui sont sur le terrain en entrevue est une très bonne idée.

L'intégration, la grosse part de l'employeur, est directement reliée à l'intérêt et aux compétences, celles-ci étant les pièces maîtresses du processus d'intégration. L'employeur doit investir du temps dans son nouvel employé en lui démontrant de l'intérêt pour que ce dernier puisse s'approprier son poste de travail et s'y sentir à l'aise. La nouvelle personne a besoin de temps pour se familiariser. Même si elle possède toutes les compétences, elle doit apprivoiser son environnement à différents niveaux: la façon de faire de l'entreprise, l'équipement utilisé, les nouveaux collègues, etc. Avoir un sentiment d'appartenance, se sentir valorisé et utile, voilà le secret du maintien en emploi.



Action Emploi

Mon partenaire vers l'emploi

POUR PLUS D'INFORMATIONS, CONTACTEZ :

Richard Plouffe / Conseiller en employabilité
Action Emploi Saint-Hyacinthe

440, av. Saint-Joseph, Saint-Hyacinthe Qc J2S 8K5
Tél. : 450 773-8888 • Fax : 450 773-7985 • rplouffe@action-emploi.ca