



leduc 

Accompagner ses employés en période de changement

ressource pour gestionnaires
et professionnels RH

2026



Introduction

Le changement fait partie de la réalité des organisations. Alors que les transformations économiques, technologiques ou structurelles se multiplient, les organisations doivent s'y adapter avec agilité.

Ces transformations s'accompagnent souvent d'ajustements organisationnels, incluant des réorganisations, des changements de rôles ou des départs. Bien qu'inévitables dans certaines situations, ces moments restent sensibles et doivent être encadrés avec justesse et considération.

Ce guide propose une approche humaine et structurée pour accompagner les employés touchés par une fin d'emploi. Il s'adresse aux gestionnaires et aux professionnels RH qui souhaitent soutenir les départs en période de changements.

À propos de Leduc RH

Leduc RH est une firme de transition de carrière et de consultation en ressources humaines, fière membre de Career Partners International. Nous accompagnons des organisations à travers le Canada, les États-Unis et à l'international en transition de carrière, reclassement et services RH.

leducrh.ca

Contact

Xavier Bouchard

Directeur, Développement et Partenariats

xbouchard@leducrh.ca



Le changement, une réalité incontournable

Dans un monde en constante évolution, les organisations doivent régulièrement ajuster leur structure, leurs priorités ou leurs façons de faire. Ces ajustements font partie du cycle normal des organisations.

Parfois, ces changements peuvent avoir un impact sur la composition des équipes. Cela peut mener à des réaffectations, des transformations de rôles ou des licenciements.

Ces décisions d'affaires, lorsqu'elles s'opérationnalisent, commandent des changements et des modifications organisationnels qui, la plupart du temps, ont un impact direct sur les personnes qui œuvrent au sein de l'organisation.



Nouvelles réalités pour 2026

L'intégration de l'IA transforme les rôles traditionnels

L'intelligence artificielle générative automatise désormais des tâches cognitives complexes, réduisant les besoins pour certains postes.

Le ralentissement économique mondial force des restructurations

L'inflation persistante, les taux d'intérêt élevés et le ralentissement économique poussent les entreprises à revoir leurs besoins en effectifs.

L'instabilité géopolitique perturbe les chaînes d'approvisionnement et les marchés

Les tensions commerciales, les conflits régionaux et le protectionnisme croissant forcent les entreprises à revoir leurs opérations internationales.

La correction post-pandémique révèle des sureffectifs importants

Les entreprises qui ont massivement recruté au cours des dernières années réalisent qu'elles ont dépassé leurs besoins réels d'exploitation.

70%

des membres d'une organisation rapportent une baisse de leur engagement à la suite de licenciements mal gérés.

— Gallup, 2025



Les impacts des licenciements

Pour le personnel

Le départ d'un employé a un effet bien au-delà de la personne concernée. Il laisse une empreinte sur l'équipe, les gestionnaires et le climat de travail.

- **Pour l'employé touché**, c'est souvent un choc. Il doit non seulement gérer une perte d'emploi, mais aussi une remise en question personnelle.
- **Pour les collègues**, c'est parfois une perte de repères, une crainte pour l'avenir ou un malaise face à ce qu'ils ont observé.
- **Pour le gestionnaire**, c'est une responsabilité exigeante : livrer un message difficile tout en maintenant respect, clarté et stabilité pour l'équipe.

L'impact sur l'organisation

Un licenciement influence durablement la manière dont l'organisation est perçue, à l'interne comme à l'externe. La façon dont la décision est préparée, annoncée et suivie peut :

- renforcer ou fragiliser la confiance des équipes ;
- affecter la mobilisation et l'engagement ;
- influencer la marque employeur ;
- avoir un impact sur la réputation organisationnelle.

Un licenciement n'est donc jamais un événement isolé. Il agit sur l'ensemble du système humain de l'organisation.



Expertise RH en
réorganisation
[en savoir plus](#)

Un licenciement ne
s'improvise pas. Il se
planifie, s'encadre et
se suit.

Bien faire les choses, faire mieux

Accompagner le changement, c'est une réponse organisationnelle qui doit s'inscrire dans un processus structuré et porteur de valeur ajoutée. Intervenir avec les bons réflexes permet de soutenir à la fois les gestionnaires, les équipes RH et les employés concernés.

Une telle démarche exige une préparation rigoureuse, une communication cohérente et un encadrement constant. Un changement mal préparé fragilise la confiance et amplifie l'incertitude. À l'inverse, une démarche structurée clarifie les rôles, sécurise les décisions et protège le climat organisationnel.

Une démarche structurée :

Planification

Planifier, c'est assurer l'équité, la rigueur et la clarté du processus.

Déploiement

Être préparé, faire preuve de bienveillance, d'écoute et de maîtrise.

Accompagnement

Accompagner les personnes impactées, assurer la continuité et renforcer la posture managériale.

Planification

Planification stratégique

Orchestrer la mise en œuvre de façon méthodique et séquencée afin d'assurer fluidité, conformité et respect des personnes concernées.

Communication séquencée

Assurer l'alignement et la cohésion des communications, de l'interne à l'externe, pour protéger la réputation et renforcer l'adhésion.

Outiller les gestionnaires

Former les gestionnaires à livrer le message avec clarté, respect et maîtrise émotionnelle.

Déploiement

Annoncer avec clarté et respect

Communiquer un message simple, assumé et sans ambiguïté, en évitant les justifications excessives ou les détours.

Offrir des mesures d'accompagnement

Mettre en place des mesures structurées pour assurer fluidité, conformité et respect des personnes concernées.

Soutien aux annonces

Déployer la présence d'experts et de coachs en transition le jour des annonces afin de guider, conseiller et sécuriser le processus.

Accompagnement

Suivi de bienveillance

Réaliser un suivi de bienveillance dans les heures suivant l'annonce afin d'accueillir les réactions et d'apporter un soutien immédiat.

Programme de transition de carrière

Déployer un accompagnement structuré favorisant la gestion de carrière, le repositionnement et la planification des prochaines étapes.

Consolidation post-licenciement

Soutenir l'organisation après l'annonce en stabilisant le climat, en accompagnant les équipes et en renforçant la posture managériale.



Je recommande sans
hésitation Leduc RH
pour un accompagnement
professionnel et
personnalisé de qualité.

Témoignage, 2025

Programmes de
transition de
carrière
[en savoir plus](#)

La transition de carrière

La [transition de carrière](#) — aussi appelée outplacement ou reclassement du personnel — désigne l'accompagnement offert aux employés dont le lien d'emploi prend fin, généralement dans un contexte de réorganisation ou de licenciement.

Ce service vise à soutenir les employés dès l'annonce de leur départ, en leur offrant un cadre structuré pour faire le point, se repositionner et relancer leur parcours professionnel. L'accompagnement peut comprendre des rencontres individuelles, un appui à la mise en valeur du parcours professionnel, des outils concrets pour organiser la recherche d'emploi, ainsi qu'un soutien à l'intégration dans un nouveau rôle.



Nos programmes de transition de carrière

La transition de carrière peut être mise en place dès qu'une décision corporative est envisagée. Il ne s'agit pas seulement d'un service offert après coup, mais bien d'un levier de gestion qui s'intègre naturellement à tout processus de réorganisation, de restructuration ou de mise à pied.

Notre approche

Coach en gestion de carrière

Un accompagnement personnalisé par des professionnels certifiés

Des jalons clairs et définis dans le temps

Des jalons concrets à chaque étape pour avancer avec clarté et confiance

Une boîte à outils complète

Des ressources éprouvées et constamment optimisées pour une transition réussie

Différents niveaux de programmes

Démarche individuelle

Un **accompagnement personnalisé** permettant de faire le point sur le parcours professionnel, clarifier les objectifs et structurer un plan d'action concret.

Différents niveaux de programmes sont offerts pour orienter les démarches de recherche d'emploi et de gestion de carrière.

[en savoir plus](#) 

Démarche de groupe

Un programme **structuré, encadré par des coachs certifiés**, pour accompagner plusieurs personnes en contexte de terminaisons collectives. Des ateliers interactifs et des ressources concrètes permettant de clarifier les objectifs et d'outiller les participants dans leur recherche d'emploi.

[en savoir plus](#) 

Exclusif Leduc RH

leduc 

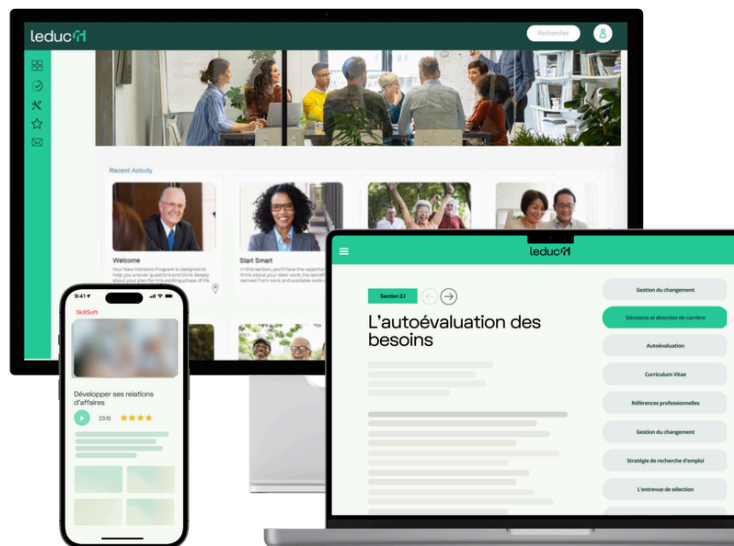
Des outils pour propulser la transition

espace numérique

Tout pour outiller la recherche d'emploi

Propulsé par **Momentum™**

- ✓ Plateforme conçue pour les transitions de carrière avec du contenu exclusif élaboré par des experts
- ✓ Accès privilégié à des outils IA et de développement des compétences



espace collaboratif

Coaching de groupe, inclus dans chaque programme

- ✓ Des sujets adaptés aux réalités du marché actuel
- ✓ Séances en petits groupes pour des échanges ciblés





Services

Expertise RH en réorganisation

Pour planifier et déployer

[Découvrir ce service](#)

Programme de Transition de carrière

Pour accompagner

[Découvrir nos programmes](#)

Contact

Xavier Bouchard

Directeur, Développement et Partenariats

xbouchard@leducrh.ca