

Annoncer une fin d'emploi

Aide-mémoire pour gestionnaires
et professionnels RH

A photograph of a man with short brown hair and glasses, wearing a white button-down shirt, looking down at a laptop. The background is blurred, showing an office setting.

Aide- mémoire

Introduction

Annoncer une fin d'emploi est l'une des responsabilités les plus délicates du gestionnaire. La rencontre ne dure que quelques minutes, mais elle marque durablement la personne concernée, l'équipe et l'organisation.

Cet aide-mémoire rassemble les repères essentiels pour traverser ce moment avec clarté et respect, en trois temps : avant, pendant et après la rencontre. Il complète notre guide « Accompagner ses employés en période de changement ».

Il s'adresse aux gestionnaires et aux professionnels RH qui souhaitent préparer et encadrer les annonces de fin d'emploi.

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

[1 \(888\) 304-7583](tel:18883047583)

Les bons gestes, au bon moment

Annoncer une fin d'emploi est une démarche d'ensemble : elle se prépare, se déploie et se poursuit bien après la rencontre. À chaque étape, des gestes précis protègent la personne concernée, l'équipe et la réputation de l'organisation.

Les pages qui suivent rassemblent ces repères, en liste concise et non exhaustive, pour guider gestionnaires et équipes RH d'un moment à l'autre.

1

Avant la rencontre

Valider la décision, préparer le message, coordonner les rôles et la logistique.

page 3

2

Pendant la rencontre

Livrer un message clair et sans ambiguïté, avec considération pour la personne.

page 4



Programme individuel de transition et gestion de carrière

Dès l'annonce, le programme prend le relais auprès de la personne : suivi de bienveillance dans les premières heures, puis accompagnement structuré vers la suite.

Découvrir nos programmes ➔

3

Après l'annonce

Soutenir l'équipe, assurer la continuité et renforcer la posture de gestion.

page 5

Avant

Une annonce se prépare, elle ne s'improvise pas

L'annonce d'une fin d'emploi se joue en quelques minutes, mais se prépare bien avant. La qualité de cette préparation protège la personne concernée, le gestionnaire et l'organisation.

- ✓ **Valider le dossier**
Décision finale et approuvée, conditions de départ confirmées, documents prêts à remettre.
- ✓ **Choisir le moment et le lieu**
Début de semaine, première partie de journée, endroit privé avec une sortie discrète pour la personne.
- ✓ **Accueillir ses propres émotions**
Nervosité, culpabilité, inconfort : des réactions normales à reconnaître pour rester centré sur la personne.
- ✓ **Coordonner les rôles**
Clarifier avec les RH qui annonce, qui présente les conditions et qui assure le suivi.
- ✓ **Préparer un message court**
La décision, le motif en une phrase, les prochaines étapes. Simple, assumé et sans ambiguïté.
- ✓ **Anticiper les questions**
Indemnités, préavis, motifs, soutien offert : des réponses claires et cohérentes, préparées avec les RH.
- ✓ **Confirmer le soutien offert**
Programme de [transition de carrière](#) ↗, personnes-ressources et modalités d'accès dès l'annonce.
- ✓ **Planifier la suite logistique**
Effets personnels, accès informatiques et message à l'équipe, prévus pour le jour même.

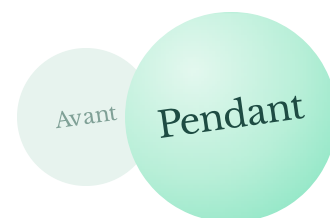


Un licenciement ne s'improvise pas.

Nos experts planifient, encadrent et sécurisent chaque étape avec vous, de la préparation au jour de l'annonce.

[Consultation en licenciement](#) ↗

Un message clair, livré avec considération



La rencontre d'annonce est brève par nature : de 15 à 20 minutes suffisent généralement. Sa structure compte davantage que sa durée.

01 Annoncer d'entrée de jeu

La décision est communiquée dès les premières minutes, comme une décision finale. Retarder l'annonce amplifie l'anxiété et brouille le message.

02 Nommer le motif simplement

Une phrase suffit : réorganisation, abolition de poste, fin de mandat. Sans détour et sans justifications excessives.

03 Présenter conditions et soutien

Conditions de départ, documents remis, transition de carrière  et prochaines étapes.

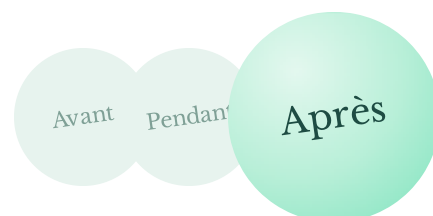
04 Accueillir la réaction

Laisser la place au silence, écouter avec attention, répondre aux questions factuelles. La décision ne se débat pas.

Les pièges les plus fréquents

- Diluer le message ou repousser l'annonce.
- Minimiser (« c'est une occasion », « tu vas rebondir »).
- Se justifier longuement ou rouvrir la décision.
- Recourir à l'humour pour détendre l'atmosphère.
- Improviser des promesses : références, rappels, délais.
- Prolonger la rencontre au lieu de convenir d'un suivi.
- Blâmer les autres ou des facteurs externes.

Les 48 heures qui suivent



L'annonce marque le début de l'accompagnement. Les gestes posés dans les premiers jours déterminent la façon dont la décision sera perçue et vécue.

Ce que la firme de transition prend en charge

- ✓ **Suivi de bienveillance**
Après de la personne dans les heures suivant l'annonce, pour accueillir les réactions et apporter un soutien immédiat.
- ✓ **Premier contact du coach**
Dès les premiers jours, avec activation du programme de [transition de carrière](#) ↗.
- ✓ **Accompagnement structuré**
Gestion de carrière, repositionnement et planification des prochaines étapes.

Ce qui revient au gestionnaire (et dans les semaines qui suivent)

- ✓ **Message cohérent à l'équipe**
Le jour même, respectueux de la personne et sans détails confidentiels.
- ✓ **Présence visible**
Disponibilité, écoute et réponses franches aux questions.
- ✓ **Vigilance sur les signaux**
Inquiétude, rumeurs, désengagement, surcharge de travail.
- ✓ **Repères sur la suite**
Répartition des mandats, priorités et vision à court terme.
- ✓ **Offre de référence sincère**
Si le contexte s'y prête.

70 %

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

Gallup, 2025

Le jour des annonces, vous n'êtes pas seuls

Nos experts et coaches en transition sont présents sur place pour guider, conseiller et sécuriser le processus.

[En savoir plus](#) ↗

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 ↗