

Êtes-vous un survivant ?

par Michel Guay

Depuis plusieurs années, la tendance dans le monde des affaires veut que, dans le but d'économiser, les entreprises restructurent leurs opérations. Une telle restructuration implique presque toujours un grand nombre de coupures de postes.

Les travailleurs qui survivent à ces compressions doivent alors absorber la charge de travail qui était affectée aux employés licenciés. Ils sont placés dans une position dans laquelle ils doivent gérer une quantité de stress supplémentaire, du fait de l'élargissement de leurs tâches, ce qui entraîne nécessairement l'augmentation de la vitesse requise pour les accomplir et ce, en traitant des masses d'informations additionnelles. Par ailleurs,

dans bien des cas, la sécurité d'emploi n'existe plus.

Le syndrome du survivant fait suite à une réorganisation du travail. Les employés non licenciés seront plus angoissés, déprimés, fatigués et démotivés. Il ressentiront souvent de la méfiance, de la rancune et de la colère envers leur entreprise.

Certains auteurs sont d'avis que, bien que non répertorié en tant que maladie mentale, le syndrome du survivant affecte la santé mentale des employés et peut

mener à des problèmes aussi graves que la dépression ou l'épuisement professionnel. On note d'ailleurs une augmentation tangible du nombre de cas de burn-out chez les employés qui souffrent de ce syndrome.

Par ailleurs, des recherches démontrent que lorsque les employés perçoivent que les choses se sont faites de façon juste et équitable pour l'ensemble des effectifs, ils réagissent moins négativement. Également, lorsque les employés se sentent traités équitablement par leurs patrons, ils mettent plus d'efforts dans leur travail et se sentent plus engagés envers leur organisation.

«La cause fondamentale du syndrome du survivant, c'est le

bris du contrat psychologique»

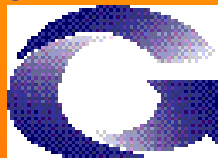
Il est également établi que l'employé le plus susceptible de vivre le syndrome du survivant est le cadre. En effet, bien souvent, sa description de tâches est élastique. De plus, ce travailleur bénéficie rarement d'une protection au niveau de sa sécurité d'emploi. Dans plusieurs entreprises, il est naturel de réduire le personnel au minimum pour gérer efficacement. On appelle d'ailleurs cette tendance la «gestion clean».

Il faut toutefois être conscient que ce type de gestion a pour conséquence de provoquer l'épuisement de ceux qui restent. De plus, le niveau de productivité tend à diminuer et le climat de travail à se détériorer.



Comblez vos besoins logistiques

- Courtage en douane
- Logistique
- Transport routier (T.L. - L.T.L.)
- Maritime
- Aérien
- Consolidation
- Entreposage
- Assurance cargo



GCB LOGISTIQUE

112 MCGILL, MONTRÉAL, QC H2Y 2E5

TÉL. : (514) 876-1704 • FAX : (514) 392-9262

email : info@general-customs-broker.com

MONTRÉAL • DORVAL • TORONTO

> Symptômes à court et à long termes

En 1987, David Noer a fait une enquête dans une multinationale américaine qui était en processus de réorganisation. À partir des entrevues qu'il a menées, il a dressé une liste de symptômes du syndrome du survivant :

- sentiment d'injustice, méfiance, colère envers l'organisation;
- dépression, stress et fatigue;
- réduction du risque et démotivation;
- sentiment que le changement est permanent, que rien n'est stable;
- les cadres déplorent un manque de stratégie organisationnelle.

En 1992, soit cinq ans plus tard, Noer a visité la même entreprise. Les coupures de postes s'étaient poursuivies. Les employés interrogés à ce moment n'étaient plus les mêmes qu'en 1987. Il a noté que les symptômes présents cinq ans plus tôt étaient toujours là. Mais plus encore, de nouveaux symptômes avaient fait leur apparition :

- insécurité, anxiété, peur;
- résignation et torpeur;
- problèmes de communication entre les dirigeants et les employés;
- dénonciation plus subtile des mises à pied survenues après la première vague de licenciement. Les salariés distinguent mieux la «bonne» de la «mauvaise» façon de remercier un employé;
- loyauté envers soi-même et son travail, non envers l'organisation;
- les employés détestent se faire dire qu'ils sont chanceux d'avoir un emploi. Par ailleurs, ils sont d'avis que l'optimisme est une attitude qui ne cadre pas avec les valeurs dominantes de l'entreprise.

Parfois, lorsque les coupures sont allées trop loin, les entreprises réajustent leur tir en réembauchant du personnel. Mais à ce moment, le mal est déjà fait et la blessure prend beaucoup de temps à se cicatiser.