

Votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) est un service confidentiel de soutien pouvant vous aider à entreprendre une démarche pour effectuer un changement.

Engager les employés grâce au dialogue

Comme le dit un vieil adage, « savoir, c'est pouvoir », et c'est particulièrement vrai en milieu de travail. Les gestionnaires obtiennent souvent de l'information avant qu'elle soit transmise au personnel. Ils exercent aussi un contrôle sur ce qui est filtré jusqu'aux employés et sur la façon de le faire. Cependant, un bon gestionnaire n'est pas simplement une personne qui obtient de l'information privilégiée; il sait aussi comment motiver et mener une équipe vers la réussite.

Il est important d'écouter ce que vous disent les membres de votre équipe, car c'est un excellent moyen de puiser dans les connaissances, les idées et les commentaires qu'ils vous apportent. Dans le cadre de votre relation avec vos employés, il est facile de tomber dans le piège de l'exclusion d'information; cependant, l'établissement d'un dialogue renforcera l'esprit de groupe, l'innovation et la confiance au sein de votre équipe. Cet article vous renseignera sur les moyens d'améliorer la communication entre vous et vos employés et de placer votre équipe sur la bonne voie.

Jouez le jeu

En tant que gestionnaire, votre équipe doit remplir un mandat et chaque membre est important à la réalisation de vos objectifs communs. Comme un entraîneur sportif, vous devez faire connaître votre stratégie à votre équipe et vous assurer qu'elle connaît les activités prévues au moment d'entreprendre son travail. Vous devez aussi être à l'écoute de votre équipe et connaître ses forces et ses faiblesses afin de renforcer votre stratégie et assurer ainsi sa réussite. Le fait de transmettre l'information importante et d'être ouvert aux idées aidera votre équipe à être sur une même longueur d'onde, la motivera et lui montrera activement que sa contribution est appréciée. Et, lorsque l'un de vos joueurs marquera des points en raison d'une idée ou d'une contribution exceptionnelle, tous seront gagnants.

- **Organisez une séance de remue-méninges.** Un bon gestionnaire valorise les compétences de ses employés, les utilise et encourage l'innovation. Créez un environnement agréable et sûr où les membres de votre équipe peuvent sortir des sentiers battus et exprimer leurs idées sans craindre qu'elles soient rejetées ou critiquées. Notez les idées, passez-les en revue plus tard, seul ou avec les membres de l'équipe et décidez ce que vous pouvez faire pour aller de l'avant.

- **Encouragez l'innovation.** Vos employés vous confient-ils leurs idées géniales? Si ce n'est pas le cas, cela ne signifie pas qu'ils n'ont pas de bonnes idées. Dites aux membres de votre équipe que leurs idées sont importantes et que vous désirez les connaître. Si un employé demande à vous rencontrer, faites-lui de la place dans votre horaire. Si vous êtes gestionnaire dans une organisation de grande taille, créez une adresse de courriel où les employés pourront soumettre de nouvelles idées et faites-en l'annonce sur l'intranet. Récompensez la pensée novatrice en soulignant – sur l'intranet, les babillards, en personne ou lors d'une réunion – la contribution des employés.

- **Inventez une activité.** Créez une activité amusante et informative qui incitera les employés à y participer. Votre organisation vit-elle un changement majeur? Un collègue ou un invité qui aurait vécu une expérience similaire et constaté des résultats positifs pourrait-il faire une présentation sur ce changement? Une nouvelle initiative est-elle en marche? Lancez-la à l'occasion d'une activité intéressante qui communiquera la philosophie à l'origine de l'initiative et incitera votre équipe à y participer.

- **Effectuez des mises à jour.** Dans le monde de Facebook et Twitter, la mise à jour des coordonnées est devenue un moyen de plus en plus populaire de transmettre un message. Si votre équipe

ne s'intéresse pas à ce que vous aviez dans votre assiette au déjeuner ou au fait que vous avez dû faire la file pendant deux heures avant de pouvoir entrer au cinéma, elle aimerait obtenir des mises à jour au sujet des étapes importantes de son travail ou d'un changement organisationnel.

- **Rédigez un bulletin d'information.** Si ce genre de document s'avère un excellent moyen de communiquer des renseignements aux membres de l'organisation, il a pour but de complémenter et non de remplacer la communication en personne. Agissez de façon proactive. Existe-t-il un nouveau processus ou une nouvelle procédure obligatoire? Parlez-en aux membres de votre équipe avant qu'ils l'apprennent en lisant le prochain bulletin d'information. Si vous ne connaissez pas encore toutes les réponses, dites-leur qu'une explication plus détaillée suivra et que vous êtes disponible pour répondre à leurs questions et recueillir leurs commentaires.

Établissez un fonds de confiance

Les relations sont comme un compte de chèque. Avant de faire un retrait, vous devez effectuer un dépôt. Si vous espérez que vos employés vous fassent confiance et vous respectent alors que vous les dirigez en période difficile, qu'il s'agisse d'une réduction de personnel, d'un changement organisationnel ou d'un obstacle rencontré dans un projet, vous devez d'abord mériter leur confiance et leur respect. Communiquez avec vos employés ouvertement, honnêtement et de façon périodique, même si les nouvelles ne sont pas positives. Si vos employés ont déjà été désagréablement surpris par de mauvaises nouvelles, ils ne croiront pas que vous puissiez être honnête envers eux. Ne vous imaginez pas que le silence de vos employés signifie que tout va bien.

Durant vos réunions avec vos employés, le fait de prendre le temps de leur demander s'ils ont des préoccupations ou des questions peut faire une grande différence dans la façon dont ils perçoivent votre style de gestion. Dites-leur que vous êtes toujours disponible pour eux. Écoutez-les et donnez-leur des réponses ouvertes et honnêtes. Si vous ne connaissez pas la réponse, mentionnez que vous allez vous renseigner avant de leur fournir des renseignements. Saisissez cette occasion de faire taire les commérages en laissant vos employés exprimer leurs préoccupations et obtenir directement une réponse.

Un bon gestionnaire est un membre de l'équipe, ce qui exige qu'il fournisse et reçoive de l'information. Retenir ou négliger de fournir de l'information, c'est comme omettre de passer le bâton dans une course à relais. Chacun est perdant. En tant que gestionnaire, incitez les membres de votre équipe à établir le dialogue. Qu'il s'agisse d'une communication informelle, par exemple, une réunion d'équipe, ou d'une communication formelle à l'occasion d'une activité ou lors de la transmission d'un bulletin d'information, votre investissement sera récompensé. Vous obtiendrez la confiance et le respect de vos employés et vous contribuerez à la création d'une équipe solide et novatrice qui consacrera ses efforts à la réalisation d'un but commun.

Si vous souhaitez obtenir une aide spécialisée dans la résolution de situations délicates concernant un employé, communiquez avec Solutions Mieux-être LifeWorks·fgi pour vous renseigner sur notre service de consultation en gestion ou les séances de formation offertes par votre programme d'aide aux employés.

© 2026 Morneau Shepell ltée. Votre programme ne comprend pas nécessairement tous les services décrits dans ce site. Veuillez consulter la documentation de votre programme pour plus d'information. Pour une assistance immédiate, composez le 1 844 880 9137.